



---

## *Relazione sulla Remunerazione*

*(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti nonché dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina degli Emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A.)*

*MolMed S.p.A.*

*[www.molmed.com](http://www.molmed.com)*

*Approvata dal Consiglio di  
Amministrazione del 24 aprile 2015*

**FROM GENES TO THERAPY**

---

**MOLMED S.p.A.**

Via Olgettina, 58 - 20132 Milano, Italia | Tel. +39 0221277.1 - Fax +39 02 21277.325

info@molmed.com - [www.molmed.com](http://www.molmed.com)

Capitale Sociale € 19.841.682,30 i.v. - REA n.1506630 - N. iscrizione Reg. Imprese di Milano - C. F. e P. IVA 11887610159

## *Indice*

Glossario.....	4
Premessa.....	5
<b>SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>6</b>
a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	6
b. Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento.....	6
c. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	6
d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all’esercizio precedente.....	7
e. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio – lungo periodo .....	7
f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	15
g. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance 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.....	16
h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base delle assegnazioni di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.....	16
i. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica della remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.....	16
j. 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.....	16
k. 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.....	17
l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l’insorgere del diritto e l’eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società .....	17

m. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	17
n. 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.) .....	18
o. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società .....	18
<b>SEZIONE II: INFORMAZIONI SUI COMPENSI .....</b>	<b>19</b>
Prima parte – Voci della remunerazione.....	19
Seconda parte – Tabelle.....	22

## Glossario

<b>Borsa Italiana</b>	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, piazza degli Affari n. 6.
<b>Codice di Autodisciplina o Codice</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2014 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana.
<b>Comitato per la Remunerazione o Comitato</b>	Il Comitato per la Remunerazione costituito da MolMed ai sensi del Codice.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione di MolMed.
<b>Collegio Sindacale</b>	Il Collegio Sindacale di MolMed.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Emittente o Società o MolMed</b>	Molecular Medicine S.p.A., con sede in Milano, Via Olgettina, n. 58.
<b>Istruzioni al Regolamento di Borsa</b>	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2015, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
<b>Regolamento del Comitato</b>	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.
<b>Regolamento Emittenti o RE</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di Emittenti.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.

## *Premessa*

La presente relazione sulla politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi: (i) dell’art. 123-ter TUF; (ii) dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-*bis* e 7-*ter* e (iii) dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina.

La Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2015, si compone di due sezioni.

Nella Sezione I della Relazione sono illustrate, ai sensi dell’art. 123-*ter*, comma 3, TUF: (i) la politica di MolMed in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – ovvero la Politica di Remunerazione –; (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica.

Nella Sezione II della Relazione, ai sensi dell’art. 123-*ter*, comma 4, TUF sono illustrate le singole voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi i direttori generali), dei membri del Collegio Sindacale e i relativi compensi corrisposti nel 2014 dalla Società e da società dalla stessa controllate o collegate (vedasi Sezione II, Tabelle n. 1 e n. 2 della Relazione).

Sono infine allegate alla presente Relazione, ai sensi dell’art. 84-quater, comma 4 del Regolamento Emittenti, le eventuali partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate (vedasi Sezione II, Tabella n. 3).

Ai sensi dell’art. 123-*ter*, comma 6, TUF, l’Assemblea degli Azionisti – convocata per il giorno 3 giugno 2015, alle ore 15:00 in unica convocazione, presso NH Hotel Milano 2, via Fratelli Cervi, 20090 Segrate (Milano) – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della Relazione prevista dall’art. 123-*ter*, comma 3, del TUF; tale deliberazione non sarà vincolante.

Si precisa che la presente Relazione è disponibile presso la sede legale della Società e sul sito web della Società all’indirizzo [www.molmed.com](http://www.molmed.com).

## ***SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE***

### ***a. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica***

I soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione approva, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Responsabile della corretta attuazione della Politica è il Comitato per la Remunerazione, nonché l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione. Spetta al Collegio Sindacale la vigilanza sulle modalità di corretta attuazione della Politica.

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente Sezione della Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

### ***b. Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento***

Alla data di approvazione della presente Relazione, a seguito della nomina avvenuta in data 22 aprile 2013 e della successiva sostituzione del dimissionario Riccardo Cortese, Amministratore indipendente (sia ai sensi del TUF, sia ai sensi del Codice di Autodisciplina), in data 1 aprile 2015, il Comitato per la Remunerazione è composto da Raffaella Ruggiero, Amministratore indipendente (sia ai sensi del TUF, sia ai sensi del Codice di Autodisciplina), che ricopre la carica di Presidente, Mario Masciocchi, Amministratore indipendente (sia ai sensi del TUF, sia ai sensi del Codice di Autodisciplina) e *Lead Independent Director*, e Sabina Grossi, Amministratore non esecutivo.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite, ai sensi dell'art. 6.C.5 del Codice, le seguenti funzioni:

- a) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- b) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

### ***c. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione***

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

***d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente***

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 22 aprile 2015 e approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 aprile 2015.

La Politica di Remunerazione della Società persegue, la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi aziendali e, al contempo, l'obiettivo prioritario di allineare gli interessi del Management con quelli degli Azionisti e di creare valore sostenibile nel medio-lungo periodo attraverso la creazione di un legame tra retribuzione, da un lato, e performance individuale e aziendale dall'altro.

In ragione del particolare momento storico della Società il Comitato per la remunerazione propone di mantenere invariata la Politica precedentemente attuata, per quanto attiene alla componente fissa e variabile a breve termine, mentre propone di studiare un piano di *retention* a lungo termine per le figure critiche della Società.

Il sistema MBO 2015 prevede una scala di raggiungimento che premi di più i dirigenti che maggiormente si avvicinano al conseguimento pieno (100%) degli obiettivi assegnati. In caso di superamento degli obiettivi, cosiddetto "extrabudget", dovranno essere premiate le performance eccellenti (fino al 120%), mentre l'incentivo dovrà essere ridotto in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, con azzeramento dell'incentivo stesso al di sotto della soglia minima (80%).

Si segnala che rispetto al sistema MBO 2014 il Direttore Business Development & Strategic Affairs è stato equiparato ai Direttori Generali per quanto attiene ai pesi degli obiettivi come sotto meglio specificati al punto e), e che il sistema MBO 2015 varierà rispetto al compenso base dei Dirigenti MolMed dal 5 % al 20%, rispetto a quanto previsto dal MBO 2014 che prevedeva una percentuale dal 5% al 22%, dovuta alla peculiarità dell'attività svolta che, nel corso delle diverse fasi di sviluppo delle attività aziendali, attribuisce particolare importanza ad alcune funzioni rispetto ad altre. Tale importanza varia nel corso del tempo in funzione dei risultati raggiunti e delle fasi di vita dell'azienda rendendo quindi necessario un certo livello di flessibilità del sistema incentivante.

***e. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio – lungo periodo***

***Remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti***

**Componente fissa**

La componente fissa della retribuzione trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche.

L'applicazione della categoria contrattuale a livello individuale e di riferimento per gli avanzamenti di carriera è correlata ai seguenti fattori:

- accompagnamento della crescita della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;

- assunzione di incarichi con inquadramenti previsti dal Contratto Nazionale;
- la serie storica degli eventi gestionali e la storia professionale dei *manager*.

La vigente normativa di settore prevede a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione. Dette tabelle sono soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore. Il minimo retributivo può essere integrato dall'azienda con strumenti *ad personam*.

### **Componente variabile a breve termine (MBO)**

Il sistema MBO è stato adottato già da alcuni anni dalla Società per incentivare i Dirigenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

I pesi degli obiettivi del MBO annuale per i due Direttori Generali e del Direttore Business Development & Strategic Affairs sono legati per il 50% al raggiungimento degli obiettivi aziendali, per il 35% al raggiungimento degli obiettivi funzionali e per il 15% alla valutazione dei comportamenti organizzativi concordati.

I pesi degli obiettivi per gli altri Dirigenti sono stati legati per il 35% al raggiungimento degli obiettivi aziendali, per il 50% legati al raggiungimento degli obiettivi funzionali e per il 15% legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Gli obiettivi aziendali si focalizzeranno sull'avanzamento clinico dei due prodotti principali e sul contenimento dei costi e sul raggiungimento dei ricavi previsti a budget. Gli obiettivi personali sono stati identificati con i risultati delle attività gestionali proprie di ciascuna funzione.

La corresponsione del *bonus* legato al raggiungimento degli obiettivi, come sotto meglio specificato, deve avvenire al consolidamento di tutti i dati relativi a tutti gli obiettivi (*i.e.* entro marzo dell'anno successivo).

Come indicato in precedenza, l'erogazione dell'incentivo è legata al raggiungimento degli obiettivi, secondo la seguente scala.

- 0% se l'obiettivo non è stato raggiunto o comunque raggiunto al di sotto dell' 80%;
- 30% se è stato raggiunto in misura compresa tra 80% e 85%;
- 50% se è stato raggiunto in misura compresa tra 86% e 90%;
- 75% se è stato raggiunto in misura compresa tra 91% e 95%;
- 90% se è stato raggiunto in misura compresa tra 96% e 99%;
- 100% se è stato raggiunto al 100%;
- massimo 120% nel caso in cui l'obiettivo sia stato superato pienamente, con premio proporzionale alla % di superamento dell'obiettivo stesso.

### **Sistema di Long Term Incentive Plan (LTIP)**

Il *Long Term Incentive Plan* (LTIP) è stato attuato sin dal 2012 con un piano di *stock options* ancora in vigore (Piano *Stock Options* 2012), meglio descritto di seguito, al fine di perseguire un maggiore allineamento fra gli interessi degli azionisti (creazione di valore), dell'azienda e del *management*. MolMed è una società di biotecnologie che, in questa fase, continua ad investire nella ricerca. I risultati non sono ancora certi e, per integrare gli interessi di tutti gli attori, è necessario incentivare adeguatamente i *Manager* attraverso la partecipazione ad una quota della creazione di valore consistente nell'auspicabile successo delle ricerche e nella commercializzazione dei farmaci.



In ragione delle peculiarità aziendali, lo strumento di incentivazione a medio-lungo termine è stato scelto in modo da non assorbire flussi di cassa destinati alle attività di ricerca.

Il LTIP è stato studiato al fine di riconoscere il valore dei *manager*, il loro potenziale contributo al raggiungimento degli obiettivi e la criticità della posizione, suddividendoli in tre fasce (Presidente/Amministratore Delegato, Direttori Generali, Dirigenti con Responsabilità Strategiche – all'interno dell'ultima fascia vengono poi distinti a seconda della strategicità della funzione rispetto alla fase di attività della Società).

Il Piano di *stock options* approvato nel corso dell'esercizio 2012 è articolato in due *tranches* (opzioni "A" e opzioni "B"):

- le opzioni "A" sono esercitabili dalla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014, fino al 31.12.2020, a condizione che entro il 31.12.2014 almeno uno dei due prodotti aziendali venga commercializzato;
- le opzioni "B" sono esercitabili dalla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015, fino al 31.12.2020, a condizione che il bilancio al 31.12.2015 chiuda con un utile netto.

Con riferimento al criterio applicativo 6.C.3. del Codice di Autodisciplina, al quale MolMed aderisce, la Società non ha ritenuto prevedere meccanismi di incentivazione del Responsabile della Funzione di *Internal Audit* (in quanto funzione attribuita a consulente esterno regolamentata da specifico contratto) e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (funzione ricoperta dal Direttore Amministrazione Finanza e Controllo, Dr. Andrea Quaglino a far data dal 1 Agosto 2013, rientrante nella Politica dei Piani a breve e medio-lungo termine di cui sopra).

Di seguito una breve sintesi dei Piani di *stock options* ancora in vigore.

### **Piano di *stock options* 2008**

L'Assemblea Straordinaria della Società ha deliberato in data 29 ottobre 2007 di aumentare il capitale sociale a pagamento, in via scindibile, fino ad un massimo di complessivi Euro 772.178,60, mediante emissione di un massimo di n. 3.728.034 azioni ordinarie da riservare, ai sensi dell'art. 2441, ultimo comma, Codice Civile, a dipendenti della Società, e di eventuali società controllate o controllanti, nell'ambito di piani a questi destinati nonché, ai sensi dell'art. 2441, comma 5, Codice Civile ad amministratori esecutivi e collaboratori della Società e di eventuali società controllate o controllanti, nell'ambito di piani a questi destinati. Il termine ultimo per l'esecuzione dell'aumento di capitale in una o più volte è fissato al 31 dicembre 2023.

L'Assemblea ha inoltre deliberato di conferire al Consiglio di Amministrazione una delega per la predisposizione di uno o più regolamenti dei piani di incentivazione.

In attuazione della delega assembleare, in data 7 gennaio 2008 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con efficacia subordinata all'inizio delle negoziazioni delle azioni sul MTA (avvenuta in data 5 marzo 2008), l'adozione di un regolamento di un piano di incentivazione che prevede due diverse tipologie di opzioni che possono essere assegnate ai beneficiari da individuarsi da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, ovvero dall'Assemblea ove richiesto dalla legge, tra gli Amministratori esecutivi, i collaboratori ed i dipendenti della Società (e di eventuali società controllate e controllanti):

- "opzioni di tipo A", con maturazione alla scadenza del terzo anniversario della data di inizio delle negoziazioni delle azioni sul MTA, esercitabili in un'unica tranche a partire dalla data di maturazione, entro la data di scadenza, fissata in sette anni dalla data di maturazione;

- “opzioni di tipo B”, con maturazione subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali, individuati dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'assegnazione e, in ogni caso, non prima che sia trascorso il terzo anniversario della loro data di assegnazione, esercitabili in una o più tranche a partire dalla rispettiva data di maturazione, entro la data di scadenza, fissata in sette anni dalla data di maturazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha quindi provveduto ad una prima assegnazione di opzioni ai sensi del medesimo piano di *stock options* e con le modalità previste nel predetto regolamento, assegnando numero 2.400.000 opzioni (di cui n. 600.000 opzioni A e n. 1.800.000 opzioni B), che danno il diritto di sottoscrivere ciascuna una azione ordinaria, per un valore nominale complessivo di Euro 497.106,24 ad un prezzo per azione corrispondente al prezzo delle azioni al momento della quotazione (pari ad Euro 2,15), e precisamente:

**1) n. 600.000 opzioni A, in favore dei seguenti beneficiari:**

- Dott. Cappelli, n.180.000 opzioni;
- Dott. Neecke: n. 150.000 opzioni;
- Dott. Dieci, n.70.000 opzioni;
- Dott. Lambiase, n. 80.000 opzioni;
- Dott. Rizzardi, n. 70.000 opzioni;
- Dott.ssa Traversari, n 50.000 opzioni.

**2) n. 1.800.000 opzioni B, in favore dei seguenti beneficiari:**

- Prof. Bordignon, n. 750.000 opzioni;
- Dott.ssa Del Bue, n. 450.000 opzioni;
- Dott. Cappelli, n. 110.000 opzioni;
- Dott. Neecke, n. 90.000 opzioni;
- Dott. Dieci, n. 60.000 opzioni;
- Dott. Lambiase, n. 70.000 opzioni;
- Dott. Rizzardi, n. 60.000 opzioni;
- Dott. Pieraccioli, n.100.000 opzioni;
- Dott.ssa Giuliani, n. 70.000 opzioni;
- Dott.ssa Traversari, n. 40.000 opzioni.

Con riferimento all'assegnazione di opzioni B, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che una prima *tranche* di opzioni B, pari al 70% delle opzioni assegnate, maturi laddove, entro tre anni dalla data di assegnazione, siano raggiunti almeno due dei seguenti obiettivi (fermo restando che la maturazione non potrà essere antecedente al terzo anniversario della data di assegnazione, anche qualora detti obiettivi fossero raggiunti prima di tale data):

- il completamento di una sperimentazione clinica di Fase IIb randomizzata avente ad oggetto il prodotto NGR-hTNF (precedentemente denominato ARENEGYR), in combinazione con un agente chemioterapico o di un altro farmaco antitumorale o, in alternativa, il completamento di una sperimentazione clinica di Fase III avente ad oggetto il prodotto NGR-hTNF (un tempo denominato ARENEGYR) quale agente singolo;

- la sottoscrizione di un accordo di out-licensing con una società biotech o farmaceutica avente ad oggetto il prodotto NGR-hTNF, a seguito del completamento della sperimentazione clinica di Fase II;
- l'arruolamento di almeno n. 100 pazienti nell'ambito della sperimentazione clinica di Fase III avente ad oggetto il prodotto TK.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, stabilito che una seconda *tranche* di opzioni B, pari al 30% delle opzioni assegnate, maturi laddove, entro cinque anni dalla data di assegnazione sia raggiunto il seguente obiettivo (fermo restando che, qualora l'obiettivo fosse raggiunto prima della scadenza del quinto anniversario della data di assegnazione, la maturazione decorrerà dal momento del raggiungimento dell'obiettivo, ma in ogni caso non prima della scadenza del terzo anniversario della data di assegnazione):

- il completamento della sperimentazione clinica di Fase III avente ad oggetto il prodotto TK.

Le opzioni sono assegnate a titolo gratuito e sono nominative, personali e intrasferibili, se non *mortis causa* o per sopravvenuta incapacità, non possono essere sottoposte ad alcun vincolo,

in particolare a pegno o ad altri vincoli in garanzia, e decadono immediatamente in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo di ciascun beneficiario che sia Dirigente della Società, ovvero di revoca per giusta causa di ciascun beneficiario che sia Amministratore della Società, nonché in caso di loro dimissioni.

Ai sensi del suddetto regolamento del piano di incentivazione, in occasione di operazioni straordinarie, quali ad esempio modifiche del capitale sociale ovvero operazioni di fusione e/o scissione, il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà, nella misura indispensabile per assicurare il mantenimento del valore sostanziale delle opzioni, a rettificare, secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari (come previsto dal regolamento), il prezzo di esercizio e/o il numero di azioni sottostante le opzioni non ancora esercitate ovvero a varare un nuovo piano avente le stesse condizioni.

A seguito dell'operazione di aumento di capitale meglio descritta precedentemente, il Consiglio di Amministrazione di MolMed, in data 11 ottobre 2010, ha deliberato, una variazione nei regolamenti dei piani di *stock options* in vigore, volta ad assicurare, come previsto dagli stessi regolamenti, il mantenimento del valore sostanziale delle opzioni. Tale modifica ha interessato in particolare il Piano 2008, con riferimento al prezzo di esercizio delle opzioni non ancora esercitate, utilizzando lo stesso fattore di rettifica determinato da Borsa Italiana (0,68825301) ai fini della rettifica del valore delle azioni sul mercato al momento della pubblicazione dei dati dell'aumento di capitale; il prezzo di esercizio, pari a Euro 2,15000, è stato modificato in Euro 1,47974.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 9 maggio 2011, ha constatato, con riferimento alla data del 5 marzo 2011: (i) il verificarsi della scadenza temporale stabilita nel regolamento del piano di *stock options*, per la maturazione in capo ai Beneficiari, delle opzioni di tipo "A"; (ii) non essersi, al contrario, verificata la condizione alla quale, con la medesima delibera, era stata sottoposta la maturazione della prima *tranche* di Opzioni di tipo "B", pari al 70% delle stesse, per un totale di n. 1.260.000 opzioni, che devono pertanto ritenersi decadute.

Il 24 giugno 2013, il Consiglio di Amministrazione ha constatato, con riferimento alla data del 5 marzo 2013 non essersi verificata la condizione alla quale era stata sottoposta la maturazione della seconda *tranche* di Opzioni di tipo "B", pari al 30% delle stesse, per un totale di n. 540.000 opzioni, che devono pertanto ritenersi decadute.

Si riporta qui di seguito il riepilogo delle opzioni originariamente assegnate relativamente ai soli piani *di stock*

options 2008, con evidenza delle opzioni decadute alla data del 31 dicembre 2014.

Beneficiari e carica ricoperta		Tipo	N. opzioni assegnate 2008	N. opzioni decadute al 31.12.2013	N. opzioni residue al 31.12.2013	N. opzioni decadute nell'esercizio 2014	N. opzioni residue al 31.12.2014	Prezzo di esercizio (Euro)
Claudio Bordignon	Presidente CdA, AD	B	750.000	750.000	-	-	-	1,47974
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir. Gen. B&A	B	450.000	450.000	-	-	-	1,47974
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	A	180.000	180.000	-	-	-	1,47974
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	B	110.000	110.000	-	-	-	1,47974
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	A	150.000	150.000	-	-	-	1,47974
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	B	90.000	90.000	-	-	-	1,47974
Marco Dieci	Direttore Special Projects	A	70.000	70.000	-	-	-	1,47974
Marco Dieci	Direttore Special Projects	B	60.000	60.000	-	-	-	1,47974
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	A	80.000	-	80.000	-	80.000	1,47974
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	B	70.000	70.000	-	-	-	1,47974
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	A	70.000	-	70.000	-	70.000	1,47974
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	B	60.000	60.000	-	-	-	1,47974
Daniele Pieraccioni	Direttore Intellectual Property	B	100.000	100.000	-	-	-	1,47974
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	B	70.000	70.000	-	-	-	1,47974
Catia Traversari	Direttore Research	A	50.000	-	50.000	-	50.000	1,47974
Catia Traversari	Direttore Research	B	40.000	40.000	-	-	-	1,47974
			<b>2.400.000</b>	<b>2.200.000</b>	<b>200.000</b>	<b>-</b>	<b>200.000</b>	

### Piano di stock options 2012

In data 23 aprile 2012, l'Assemblea degli Azionisti ha approvato un nuovo piano di *stock options* (il "Piano") ai fini dell'attribuzione gratuita di un numero massimo di opzioni pari a 7.000.000 (sette milioni), per la sottoscrizione a pagamento di eguale numero di azioni ordinarie della Società, a favore di soggetti da individuarsi dal Consiglio di Amministrazione tra gli Amministratori esecutivi, i Direttori Generali e i Dirigenti della stessa.

Conseguentemente, la stessa Assemblea, in pari data, ha, tra l'altro, deliberato di:

- aumentare il capitale sociale a pagamento fino ad un massimo di complessivi Euro 1.449.892,95, in forma scindibile, mediante emissione di un massimo di n. 7.000.000,00 (settemilioni) di nuove azioni ordinarie, con godimento regolare, escludendo il diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, quinto comma, del codice civile e dell'art. 134, comma secondo, del TUF, destinando il detto aumento esclusivamente al servizio di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in favore dei beneficiari di MolMed, da individuarsi nominativamente, anche in più volte, a cura del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, fissando quale termine ultimo di raccolta delle sottoscrizioni la data del 31 dicembre 2020;
- attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di dare esecuzione a quanto deliberato anche mediante plurime emissioni, attribuendo allo stesso organo, con riguardo a ciascuna emissione, la facoltà di determinare il prezzo di sottoscrizione delle azioni di nuova emissione stabilendo, ove ritenuto opportuno nell'interesse della Società, un sovrapprezzo, in un valore pari alla media aritmetica del prezzo ufficiale di Borsa delle azioni ordinarie di ciascun giorno di quotazione presso il MTA organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente – con riferimento a ciascun beneficiario e a ciascun ciclo di attribuzione – dal giorno precedente la data della determinazione del Consiglio di Amministrazione di individuazione dello specifico beneficiario allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi), come eventualmente di tempo in tempo rettificato;
- stabilire che i diritti di sottoscrivere le azioni di nuova emissione saranno personali ed intrasferibili *inter vivos*, verranno assegnati e decadranno secondo quanto previsto dal piano di *stock options* 2012;

- conferire al Consiglio di Amministrazione delega ed ogni necessario o utile potere con facoltà di sub-delega ad uno o più dei suoi componenti, per la predisposizione di uno o più regolamenti dei piani di incentivazione.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi nella stessa data del 23 aprile 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha, quindi, provveduto:

- ad approvare il regolamento del piano di *stock options* 2012;
- ad individuare i beneficiari del piano, come indicati nella tabella di seguito riportata.

Beneficiari e carica ricoperta		Opzioni A n.	Opzioni B n.	Totale Opzioni	Prezzo di esercizio (Euro)
Claudio Bordignon	Presidente CdA, AD	1.740.000	1.160.000	2.900.000	0,45140
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir.Gen.B&A	630.000	420.000	1.050.000	0,45140
Germano Carganico	Dir.Gen.R&D e Operations	630.000	420.000	1.050.000	0,45140
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	90.000	60.000	150.000	0,45140
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	150.000	100.000	250.000	0,45140
Marco Manoni	Direttore Operations	90.000	60.000	150.000	0,45140
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	150.000	100.000	250.000	0,45140
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	150.000	100.000	250.000	0,45140
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	90.000	60.000	150.000	0,45140
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	90.000	60.000	150.000	0,45140
Catia Traversari	Direttore Research	90.000	60.000	150.000	0,45140
		<b>3.900.000</b>	<b>2.600.000</b>	<b>6.500.000</b>	

In data 11 novembre 2013, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato n. 100.000 delle restanti 500.000 opzioni ancora non assegnate del piano di *stock options* 2012 con rapporto di esercizio 1:1 a favore del Direttore Amministrazione Finanza e Controllo in carica alla Data del Documento di Registrazione, Dott. Andrea Quaglino, fissando il prezzo di esercizio a Euro 0,75535.

Infine, si segnala che a seguito delle dimissioni del Dott. Enrico Cappelli e del Dott. Holger Neecke, avvenute nel corso dell'esercizio 2013, anche le opzioni del Piano 2012 a questi a suo tempo assegnate sono decadute. Inoltre il 1° gennaio 2014 sono decadute anche le *stock options* assegnate al Dott. Daniele Pieraccioli in quanto a partire da tale data non è più dipendente di MolMed.

Di seguito il dettaglio riepilogativo della situazione delle *stock option* Piano 2012 al 31 dicembre 2014:

Beneficiari e carica ricoperta		n. opzioni A assegnate 2012	n. opzioni B assegnate 2012	Tot. opzioni assegnate 2012	N. opzioni decadute al 31.12.2014	N. opzioni residue al 31.12.2014	Prezzo di esercizio (Euro)
Claudio Bordignon	Presidente CdA, AD	1.740.000	1.160.000	2.900.000	-	2.900.000	0,45140
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir. Gen. R&A	630.000	420.000	1.050.000	-	1.050.000	0,45140
Germano Carganico	Dir. Gen. R&D e Operations	630.000	420.000	1.050.000	-	1.050.000	0,45140
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	90.000	60.000	150.000	150.000	-	0,45140
Andrea Quaglino	Direttore Amministrazione Finanza e controllo	60.000	40.000	100.000	-	100.000	0,75535
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	150.000	100.000	250.000	250.000	-	0,45140
Marco Manoni	Facility Planning & Design Director	90.000	60.000	150.000	-	150.000	0,45140
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	150.000	100.000	250.000	-	250.000	0,45140
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	150.000	100.000	250.000	-	250.000	0,45140
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	90.000	60.000	150.000	150.000	-	0,45140
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	90.000	60.000	150.000	-	150.000	0,45140
Catia Traversari	Direttore Research	90.000	60.000	150.000	-	150.000	0,45140
		<b>3.960.000</b>	<b>2.640.000</b>	<b>6.600.000</b>	<b>550.000</b>	<b>6.050.000</b>	

Le opzioni "A" sono esercitabili dalla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014, fino al 31.12.2020, a condizione che entro il 31.12.2014 almeno uno dei due prodotti aziendali venga commercializzato.

A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione del 9 aprile 2015 ha constatato di non essersi verificata la condizione alla quale era stata sottoposta la maturazione dell'opzione A; conseguentemente tutte le opzioni A sono da considerarsi decadute.

Le opzioni "B" sono esercitabili dalla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015, fino al 31.12.2020, a condizione che il bilancio al 31.12.2015 chiuda con un utile netto.

Si segnala che il *fair value* delle opzioni assegnate è stato determinato da un esperto indipendente alla data di emissione del piano riflettendo le condizioni del mercato finanziario a tale data.

Per la stima del *fair value* delle *stock options* è stato utilizzato un modello di valutazione basato sulla metodologia degli alberi binomiali, sufficientemente flessibile per riflettere le condizioni di esercizio e la struttura delle basi tecniche utilizzate e, quindi, in grado di riflettere le caratteristiche delle azioni da valutare. Tale metodologia, largamente in uso per valutare strumenti finanziari secondo l'approccio stocastico, fa riferimento ai modelli discreti "binomiali" (elaborati a partire dal 1979 da Cox, Rubinstein e Ross) e segue l'impostazione *risk neutral* tipica di questi problemi. Il modello è stato sviluppato su "step" temporali giornalieri e incorpora le previsioni di stacco dividendo e dei possibili abbandoni.

In particolare, la valutazione è stata effettuata tenendo in considerazione la curva dei tassi free risk, dedotta dai tassi Euroswap alla data di valutazione, il tasso di dividendo atteso pari allo 0% per l'intera durata del piano e la stima ragionevole della volatilità storica a un anno pari al 40%. Inoltre, per quanto riguarda le ipotesi di turnover dei beneficiari, considerando la natura degli stessi e i dati storici si è ritenuta congrua una probabilità annua del 5%. Nella determinazione del *fair value* è stata considerata la stima della probabilità di accadimento delle condizioni di maturazione delle due diverse tipologie di opzioni.

Si riportano di seguito le caratteristiche delle opzioni valutate e il relativo *fair value* unitario.

Tipologia	Strike	Corso all'assegnazione	Volatilità annua	Tasso di dividendo	Tasso annuo di turnover	Fair value unitario
Opzioni A	0,4514	0,4633	40,00%	0,00%	5,00%	0,16983
Opzioni B	0,4514	0,4633	40,00%	0,00%	5,00%	0,16983



Il dettaglio delle opzioni assegnate e detenute alla data del 31 dicembre 2014 è il seguente:

Beneficiari e carica ricoperta		Tipo opzioni assegnate	N. opzioni assegnate	Prezzo medio di esercizio	Opzioni decadute al 31.12.2014	Opzioni esercitate 2014	Opzioni detenute 31.12.2014	
Claudio Bordignon	Presidente CdA, AD	Piano 2008 B	750.000	1,4797	750.000		-	
		Piano 2012 A	1.740.000	0,4514			1.740.000	
		Piano 2012 B	1.160.000	0,4514			1.160.000	
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir. Gen. B&A	Piano 2008 B	450.000	1,4797	450.000		-	
		Piano 2012 A	630.000	0,4514			630.000	
		Piano 2012 B	420.000	0,4514			420.000	
Germano Carganico	Dir.Gen.R&D e Operations	Piano 2012 A	630.000	0,4514			630.000	
		Piano 2012 B	420.000	0,4514			420.000	
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	Piano 2008 A	180.000	1,4797	180.000		-	
		Piano 2008 B	110.000	1,4797	110.000		-	
		Piano 2012 A	90.000	0,4514	90.000		-	
		Piano 2012 B	60.000	0,4514	60.000		-	
Andrea Quaglino	Direttore Amministrazione Finanza e controllo	Piano 2012 A	60.000	0,7554			60.000	
		Piano 2012 B	40.000	0,7554			40.000	
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	Piano 2008 A	150.000	1,4797	150.000		-	
		Piano 2008 B	90.000	1,4797	90.000		-	
		Piano 2012 A	150.000	0,4514	150.000		-	
		Piano 2012 B	100.000	0,4514	100.000		-	
Marco Dieci	Direttore Special Projects	Piano 2008 A	70.000	1,4797	70.000		-	
		Piano 2008 B	60.000	1,4797	60.000		-	
Marco Manoni	Facility Planning & Design Director	Piano 2012 A	90.000	0,4514			90.000	
		Piano 2012 B	60.000	0,4514			60.000	
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	Piano 2008 A	80.000	1,4797			80.000	
		Piano 2008 B	70.000	1,4797			70.000	-
		Piano 2012 A	150.000	0,4514			150.000	-
		Piano 2012 B	100.000	0,4514			100.000	-
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	Piano 2008 A	70.000	1,4797			70.000	
		Piano 2008 B	60.000	1,4797			60.000	-
		Piano 2012 A	150.000	0,4514			150.000	-
		Piano 2012 B	100.000	0,4514			100.000	-
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	Piano 2008 B	100.000	1,4797	100.000		-	
		Piano 2012 A	90.000	0,4514	90.000		-	
		Piano 2012 B	60.000	0,4514	60.000		-	
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	Piano 2008 B	70.000	1,4797	70.000		-	
		Piano 2012 A	90.000	0,4514	90.000		90.000	
		Piano 2012 B	60.000	0,4514	60.000		60.000	
Catia Traversari	Direttore Research	Piano 2008 A	50.000	1,4797			50.000	
		Piano 2008 B	40.000	1,4797			40.000	-
		Piano 2012 A	90.000	0,4514			90.000	-
		Piano 2012 B	60.000	0,4514			60.000	-
<b>Totale</b>			<b>9.000.000</b>		<b>2.750.000</b>		<b>6.250.000</b>	

#### *f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

La Politica di Remunerazione della Società prevede l'attribuzione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche alcuni benefici non monetari attraverso la formula del "fringe benefit" come segue:

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Prof. Claudio Bordignon, sulla base del contratto stipulato con la Società, gode di una polizza assicurativa vita puro rischio e invalidità permanente da malattia (capitale assicurato Euro 2.600 migliaia), una polizza assicurativa infortuni (capitale assicurato Euro 4.000 migliaia in caso di infortunio o di morte, ovvero Euro 4.500 migliaia in caso di invalidità

permanente) ed una polizza a copertura spese mediche. Inoltre gli è stata assegnata un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Il valore dei benefici non monetari (*fringe benefit*) assegnati al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato per l'esercizio 2014 ammonta ad Euro 69 migliaia.

Sulla base del contratto stipulato in data 13 maggio 2013 al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, in caso di malattia o infortunio, la Società continuerà a corrispondergli 750 migliaia per un periodo non eccedente un massimo di 12 mesi consecutivi.

Ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è concessa una polizza vita con un capitale assicurato di Euro 300 migliaia, una polizza infortuni estesa all'ambito extra-professionale, nonché una polizza per il rimborso delle spese mediche (Integrativa FASI). Il valore totale dei benefici non monetari concessi ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2014 ammonta a Euro 19 migliaia.

*g. Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono 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*

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e.

*h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base delle assegnazioni di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione*

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e.

*i. Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica della remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata*

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e.

*j. 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*

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e.



***k. 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***

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

***l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società***

Si segnala che il contratto stipulato tra la Società e il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Prof. Claudio Bordignon, prevede che nel caso di cessazione anticipata della carica sarà corrisposto al medesimo un indennizzo pari al complessivo emolumento annuo di lordi Euro 750 migliaia (*golden parachute*), moltiplicato per il numero di anni mancanti sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015. È inoltre contrattualmente prevista, a titolo di corrispettivo per l'obbligazione di non concorrenza nei 24 mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di amministrazione, la corresponsione di Euro 750 migliaia, al lordo delle trattenute fiscali, da liquidare alla fine del relativo mandato.

***m. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie***

La Società risulta applicare ai propri dipendenti i seguenti piani di previdenza complementare:

- CCNL Chimici: Previdenza complementare settoriale – FONCHIM (Quadri, Impiegati, Operai) iscritti;
- CCNL Dirigenti: Previdenza complementare - Previndai (Dirigenti) iscritti.

La Società applica altresì ai propri dipendenti i seguenti piani di assistenza sanitaria complementare:

- CCNL Chimici: Assistenza sanitaria settoriale – FASCHIM (Quadri, Impiegati, Operai) iscritti;
- CCNL Dirigenti: Assistenza sanitaria integrativa – FASI (Dirigenti) iscritti.
- Polizza copertura spese mediche per i Dirigenti, integrativa al FASI.

In aggiunta ai piani sopraelencati, la Società ha esteso a tutti i Dirigenti una copertura assicurativa tramite polizza di assicurazione infortuni extraprofessionali.

Infine, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Prof. Claudio Bordignon, gode di una polizza assicurativa vita puro rischio e invalidità permanente da malattia (capitale assicurato Euro 2.600 migliaia), una polizza assicurativa infortuni (capitale assicurato Euro 4.000 migliaia in caso di infortunio o di morte, ovvero Euro 4.500 migliaia in caso di invalidità permanente) ed una polizza a copertura spese mediche.

***n. 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.)***

Il compenso base dei componenti il Consiglio di Amministrazione, sia degli Amministratori esecutivi che di quelli non esecutivi o Indipendenti, è fisso e determinato complessivamente dall'Assemblea degli Azionisti. Gli attuali compensi base, pari a complessivi Euro 966 migliaia lordi (comprensivi dell'importo relativo al contratto tra la Società e il Prof. Claudio Bordignon per le attività da lui svolte nell'ambito dei poteri conferitogli dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2013). In particolare, si precisa che è stato assegnato un emolumento pari ad Euro 750 migliaia al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato e la residua somma, pari ad Euro 216 migliaia, è stata suddivisa come segue:

- ad ogni consigliere un emolumento annuo pari a Euro 12 migliaia;
- ad ogni componente del Comitato controllo e rischi un ulteriore emolumento annuo pari a Euro 15 migliaia;
- ad ogni componente del Comitato per la remunerazione un ulteriore emolumento annuo pari a Euro 5 migliaia.

Oltre al compenso base, agli Amministratori è riconosciuto un gettone di presenza, pari ad Euro 1 migliaia, per ogni riunione consiliare o dei Comitati ed il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico sulla base dei relativi giustificativi.

La Dr.ssa Marina Del Bue è considerata Amministratore esecutivo oltre che per le funzioni collegate al ruolo di Direttore Generale *Corporate Governance & Administration* anche perché le è stata attribuita la funzione di "Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione rischi", senza attribuzione di ulteriori compensi per tale ultimo incarico.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Indipendenti non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

L'emolumento previsto nel contratto stipulato con il Prof. Claudio Bordignon inerente le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, fatti salvi i piani di *stock options*, ha carattere globale ed onnicomprensivo e resta, pertanto, esclusa, sino alla scadenza del mandato, l'erogazione di ogni altro emolumento, compenso, remunerazione, indennità per tali titoli, ad eccezione del corrispettivo previsto per il patto di non concorrenza, di cui si dirà meglio in seguito.

***o. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società***

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.

## SEZIONE II: INFORMAZIONI SUI COMPENSI

### Prima parte – Voci della remunerazione

#### Consiglio di Amministrazione

Il compenso base dei componenti il Consiglio di Amministrazione, è fisso e determinato complessivamente dall'Assemblea degli Azionisti. Gli attuali compensi base, pari a complessivi Euro 966 migliaia (comprensivi dell'importo relativo al contratto fra la Società e il Prof. Claudio Bordignon per le attività da lui svolte nell'ambito dei poteri conferitogli dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2013.). In particolare, si precisa che è stato assegnato un emolumento pari ad Euro 750 migliaia al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato e la residua somma, pari ad Euro 216 migliaia, è stata suddivisa come segue:

- ad ogni Consigliere un emolumento annuo pari a Euro 12 migliaia;
- ad ogni componente del Comitato controllo e rischi un ulteriore emolumento annuo pari a Euro 15 migliaia;
- ad ogni componente del Comitato per la remunerazione un ulteriore emolumento annuo pari a Euro 5 migliaia.

Oltre al compenso base, agli Amministratori è riconosciuto un gettone di presenza, pari ad Euro 1 migliaia, per ogni riunione consiliare o dei Comitati ed il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico sulla base dei relativi giustificativi.

La Dr.ssa Marina Del Bue è considerata Amministratore esecutivo oltre che per le funzioni collegate al ruolo di Direttore Generale *Corporate Governance & Administration* anche perché le è stata attribuita la funzione di "Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione rischi", senza attribuzione di ulteriori compensi per tale ultimo incarico.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e degli Amministratori indipendenti non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

L'emolumento previsto nel contratto stipulato con il Prof. Claudio Bordignon inerente le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, fatti salvi i piani di *stock options*, ha carattere globale ed onnicomprensivo e resta, pertanto, esclusa, sino alla scadenza del mandato, l'erogazione di ogni altro emolumento, compenso, remunerazione, indennità per tali titoli, ad eccezione del corrispettivo previsto per il patto di non concorrenza, di cui si dirà meglio in seguito.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, sulla base del contratto stipulato con la Società, è stata inoltre assegnata un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Il valore dei benefici non monetari (*fringe benefit*) assegnati al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato ammonta ad Euro 69 migliaia.

Sulla base del contratto stipulato in data 13 maggio 2013 al Presidente e Amministratore Delegato, in caso di malattia o infortunio, la Società continuerà a corrispondergli Euro 750 migliaia per un periodo non eccedente un massimo di 12 mesi consecutivi.

Il contratto stipulato tra la Società e il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, Professor Claudio Bordignon, prevede che nel caso di cessazione anticipata dalla carica sarà

corrisposto al medesimo un indennizzo pari al complessivo emolumento annuo di lordi Euro 750 migliaia (*golden parachute*), moltiplicato per il numero di anni mancanti sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015. È inoltre contrattualmente prevista, a titolo di corrispettivo per l'obbligazione di non concorrenza nei 24 mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di amministrazione, la corresponsione di Euro 750 migliaia, al lordo delle trattenute fiscali, da liquidare alla fine del relativo mandato.

Si rinvia alla Tabella n. 2 della Sezione II, Seconda Parte della presente Relazione, ai fini del riepilogo delle opzioni assegnate con i piani di *stock options* deliberati.

Come precedentemente detto, in data 22 aprile 2013 il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Società, Prof. Claudio Bordignon, un compenso di Euro 750 migliaia a titolo di corrispettivo annuale sino alla scadenza del mandato nonché il diritto alla corresponsione di Euro 750 migliaia al lordo delle trattenute fiscali, per l'obbligazione di non concorrenza per i 24 mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di amministrazione, da liquidare alla fine del relativo mandato ed in caso di mancato rinnovo.

Nell'ambito del contratto stipulato in data 13 maggio 2013 tra il Prof. Claudio Bordignon e la Società e, sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2013, è stata, altresì, prevista la corresponsione di un indennizzo al Prof. Claudio Bordignon pari al complessivo emolumento annuo, moltiplicato per il numero di anni mancanti sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015, nelle ipotesi alternative di seguito indicate, in cui:

- a) senza la ricorrenza di una giusta causa allo stesso imputabile, l'Assemblea dovesse procedere alla revoca della sua nomina di Amministratore,
- b) senza la ricorrenza di una giusta causa allo stesso imputabile, venissero revocate tutte o parte delle deleghe e dei poteri conferiti dal Consiglio di Amministrazione e/o venissero attribuiti ad altri soggetti deleghe o poteri che, salvo quelli vicari attribuiti ad altro Consigliere e quelli conferiti al Direttore Generale della società, risultino, anche nel loro complesso, sostanzialmente equivalenti a quelli attribuiti al Presidente e Amministratore Delegato o, comunque, di rilievo tale da incidere sostanzialmente sulla sua posizione e sul suo ruolo di vertice nell'ambito della società, ovvero
- c) nel caso in cui la società fosse posta in liquidazione.

Analogamente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato avrà diritto alla corresponsione dell'indennizzo nell'ipotesi di sua rinuncia all'incarico per giusta causa che ricorrerà al verificarsi anche di una soltanto delle ipotesi di cui alla lettera b).

### *Collegio Sindacale*

Nel corso dell'esercizio 2014, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Fabio Scoyni (Presidente), in carica dal 22 aprile 2013; il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari a Euro 30 migliaia lorde;
- Enrico Scio, in carica dal 22 aprile 2013; il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari a Euro 20 migliaia lorde;
- Flavia Daunia Minutillo, in carica dal 22 aprile 2013; il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari a Euro 20 migliaia lorde.

### *Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Nella Tabella n. 1 della Sezione II, Seconda Parte della presente Relazione riportata alla pagina seguente si forniscono le informazioni analitiche relative ai compensi corrisposti agli attuali Amministratori e componenti del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

I compensi lordi dei due Direttori Generali nell'esercizio 2014 ammontano a:

- Dottoressa Marina Del Bue: fisso 356 migliaia; variabile 53 migliaia; fringe benefit 3 migliaia;
- Dottor Germano Carganico: fisso 350 migliaia; variabile 56 migliaia; fringe benefit 4 migliaia.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui alla lettera b) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, - individuati sulla base delle Procedure per le Operazioni con Parti correlate approvate ed implementate dalla Società - vengono indicati su base aggregata, rientrando MolMed, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del medesimo Regolamento nelle società di cosiddette "minori dimensioni". Detti compensi ammontano per l'esercizio 2014 complessivamente ad Euro 754 migliaia lordi, e sono costituiti dalle retribuzioni fisse per Euro 657 migliaia, da bonus e altri incentivi per Euro 97 migliaia, e a *fringe benefit* per Euro 12 migliaia.

*Seconda parte – Tabelle*

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome <i>(Importi in Euro migliaia)</i>	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi fissi CdA	Gettoni presenza CdA	Compensi fissi Comitati	Gettoni presenza Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value del compenso equity	Indennità fine carica o cessaz. rapporto di lavoro
									Bonus, altri incentivi	Partecip. a utili					
<b>AMMINISTRATORI Consiglio di Amministrazione in carica dal 22 aprile 2013</b>															
Claudio Bordignon	Presidente e A. D.	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015	750	12	10					69		841		
Romolo Bardin	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		3	3							6		
Maurizio Carragna	Consigliere	01.01.2014-01.08.2014	Approv. bilancio es. 2015		7	4							11		
Germano Carignano	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	9							21		
Alberto Luigi Carietti	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	10							22		
Riccardo Cortese	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	8	5	3					22		
Marina del Bue	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	10							22		
Gianluigi Fiorentini	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	10	15	12					49		
Sabina Grossi	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	9	5	1					27		
Khalid Islam	Consigliere	08.09.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		4	2							6		
Mario Masciocchi	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	10	15	12					49		
Alfredo Messina	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	10							22		
Raffaella Ruggiero	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	10	20	14					56		
Lorenzo Salleri	Consigliere	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		12	10							22		
				<b>750</b>	<b>146</b>	<b>115</b>	<b>60</b>	<b>42</b>			<b>69</b>		<b>1.182</b>		
<b>SINDACI Collegio Sindacale in carica dal 22 aprile 2013</b>															
Fabio Scoyni	Presidente Coll.sindacale	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		30										
Enrico Scio	Sindaco effettivo	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		20										
Flavia Daunia Minutillo	Sindaco effettivo	01.01.2014-31.12.2014	Approv. bilancio es. 2015		20										
<b>DIRETTORI GENERALI</b>					<b>70</b>										
Marina Del Bue		1.1 - 31.12.2014	Indeterminata	356					53		3				
Germano Carignano		1.1 - 31.12.2014	Indeterminata	350					56		4				
				<b>706</b>					<b>109</b>		<b>7</b>		<b>822</b>		
<b>ALTRI DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE</b>															
N.6 Dirigenti con responsabilità strategiche		1.1 - 31.12.2014	Indeterminata	<b>657</b>					<b>97</b>		<b>12</b>		<b>766</b>		

TABELLA 2: Stock Options assegnate ai componenti dell'Organo di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Beneficiario	Carica ricoperta	Piano	Opzioni detenute al 1.1.2014				Opzioni assegnate nel periodo					Opzioni esercitate nel periodo	Opzioni decadute nel periodo	Opzioni detenute al 31.12.2014	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			Numero opzioni	Prezzo medio di esercizio (Euro)	Periodo possibile esercizio	Prezzo medio di esercizio (Euro)	Fair Value a data assegnaz. (€/mo)	Data assegn.	Prezzo in valdo azioni sottostanti all'assegn.	Numero opzioni	Numero opzioni					Fair Value (€Euro)
Claudio Bondignon	Presidente CdA AD	Piano 2008 del 29/10/2007	-	1.4797	(*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2012 del 23/04/2012	2.900.000	0.4514	(*)	1.4797	1.4797	2.900.000	2.900.000	2.900.000	2.900.000	74	74			
Totale			2.900.000	0.4514	(*)	1.4797	1.4797	2.900.000	2.900.000	2.900.000	74	74				
Maura Del Bue	Amministratore, Dir. Gen. E&A	Piano 2008 del 29/10/2007	-	1.4797	(*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2012 del 23/04/2012	1.050.000	0.4514	(*)	1.4797	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	27	27				
Totale			1.050.000	0.4514	(*)	1.4797	1.050.000	1.050.000	1.050.000	27	27					
Germano Ciarambino	Dir. Gen. R&D e Operations	Piano 2008 del 29/10/2007	-	1.4797	(*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2012 del 23/04/2012	1.050.000	0.4514	(*)	1.4797	1.050.000	1.050.000	1.050.000	1.050.000	27	27				
Totale			1.050.000	0.4514	(*)	1.4797	1.050.000	1.050.000	1.050.000	27	27					
Andrea Quadagno	Direttore Amministrazione, finanza e controllo	Piano 2008 del 29/10/2007	-	1.4797	(*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2012 del 23/04/2012	100.000	0.4514	(*)	1.4797	100.000	100.000	100.000	100.000	3	3				
Totale			100.000	0.4514	(*)	1.4797	100.000	100.000	100.000	3	3					
Holger Neeske	Direttore Business Development & IR	Piano 2008 del 29/10/2007	-	1.4797	(*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2012 del 23/04/2012	-	0.4514	(*)	1.4797	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			-	0.4514	(*)	1.4797	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Marco Manoni	Direttore Operators	Piano 2008 del 29/10/2007	150.000	0.4514	(*)	1.4797	150.000	150.000	150.000	4	4					
		Piano 2012 del 23/04/2012	80.000	0.4514	(*)	1.4797	80.000	80.000	80.000	-	-					
Totale			230.000	0.4514	(*)	1.4797	230.000	230.000	230.000	4	4					
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	Piano 2008 del 29/10/2007	250.000	0.4514	(*)	1.4797	250.000	250.000	250.000	6	6					
		Piano 2012 del 23/04/2012	330.000	0.4514	(*)	1.4797	330.000	330.000	330.000	-	-					
Totale			580.000	0.4514	(*)	1.4797	580.000	580.000	580.000	6	6					
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	Piano 2008 del 29/10/2007	70.000	0.4514	(*)	1.4797	70.000	70.000	70.000	-	-					
		Piano 2012 del 23/04/2012	250.000	0.4514	(*)	1.4797	250.000	250.000	250.000	5	5					
Totale			320.000	0.4514	(*)	1.4797	320.000	320.000	320.000	5	5					
Daniele Pieracciolli	Direttore Intellectual Property	Piano 2008 del 29/10/2007	-	1.4797	(*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2012 del 23/04/2012	150.000	0.4514	(*)	1.4797	150.000	150.000	150.000	150.000	4	4				
Totale			150.000	0.4514	(*)	1.4797	150.000	150.000	150.000	4	4					
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	Piano 2008 del 29/10/2007	-	1.4797	(*)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2012 del 23/04/2012	150.000	0.4514	(*)	1.4797	150.000	150.000	150.000	150.000	4	4				
Totale			150.000	0.4514	(*)	1.4797	150.000	150.000	150.000	4	4					
Celia Traversari	Direttore Research	Piano 2008 del 29/10/2007	50.000	0.4514	(*)	1.4797	50.000	50.000	50.000	-	-					
		Piano 2012 del 23/04/2012	150.000	0.4514	(*)	1.4797	150.000	150.000	150.000	150.000	4	4				
Totale			200.000	0.4514	(*)	1.4797	200.000	200.000	200.000	4	4					
<b>Totale generale</b>			<b>6.400.000</b>	<b>1.4797</b>		<b>1.4797</b>	<b>6.400.000</b>	<b>6.400.000</b>	<b>6.400.000</b>	<b>154</b>	<b>154</b>					

(\*) Per quanto riguarda le informazioni sul periodo di possibile esercizio e sulla scadenza media delle opzioni, si veda la descrizione dei piani di stock options



*Partecipazioni detenute da Componenti gli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Di seguito lo schema redatto sulla base dei criteri di cui all'art. 84-*quater* del TUF, all'Allegato 3, Schema 7-*ter* indicante le partecipazioni detenute.

**TABELLA 3:** Partecipazioni dei componenti gli organi di amministrazione e controllo e dei Direttori Generali

Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2013	Numero azioni acquistate o sottoscritte	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2014
Marina Del Bue	Consigliere, Direttore Generale	MolMed S.p.A.	514.544	-	514.544	-
Alfredo Messina	Consigliere	MolMed S.p.A.	623.000	123.387	-	746.387

*Per ulteriori informazioni:*

**Marina Del Bue**

*Direttore Generale Corporate Governance & Administration*

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277.321

fax: +39 02 21277.404

e-mail: [investor.relations@molmed.com](mailto:investor.relations@molmed.com)

**Andrea Quaglino**

*Direttore Amministrazione Finanza e Controllo*

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277.302

fax: +39 02 21277.404

e-mail: [afc@molmed.com](mailto:afc@molmed.com)