



Relazione sulla remunerazione

(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e 84-quater del Regolamento Emittenti n. 11971/1999 nonché dell'art. 6 del codice di autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A.)

Molecular Medicine S.p.A.

www.molmed.com

*Approvata dal consiglio di
amministrazione del 18 marzo 2019*

Indice

Glossario.....	3
Premessa.....	4
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE	6
a. Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e responsabili della loro corretta attuazione.....	6
b. Ruolo del Comitato.....	7
c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	7
d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione	8
e. Componenti fisse e variabili della remunerazione	9
f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	11
g. Obiettivi di performance e risultati a cui sono legate le componenti variabili	11
h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance	11
i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio	11
j. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito.....	12
k. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	12
l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	12
m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	12
n. Politica retributiva relativa a: (i) amministratori indipendenti, (ii) attività di partecipazione a comitati e (iii) svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	12
o. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	13
SEZIONE II: INFORMAZIONI SUI COMPENSI	14
Prima parte – Voci della remunerazione	14
Seconda parte – tabelle.....	19

Glossario

Assemblea	Assemblea dei soci della Società.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, piazza degli Affari n. 6.
Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana, come da ultimo modificato nel luglio 2018.
Comitato	Il comitato per la remunerazione e nomine costituito da MolMed ai sensi del Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione di MolMed.
Consob	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via Martini n. 3.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale di MolMed.
Data della Relazione	La data di approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione (18 marzo 2019).
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti MolMed che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, funzionalmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Politica di Remunerazione	La politica di remunerazione della Società predisposta dal Comitato ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2019 e relativa all'esercizio 2019.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2019 su proposta del Comitato.
Società o MolMed	Molecular Medicine S.p.A., con sede in Milano, Via Olgettina, n. 58.
Regolamento Emittenti	il Regolamento Consob concernente la disciplina degli emittenti n.11971/1999.
TUF	Il D.Lgs. n. 58/1998.

Premessa

La Relazione è stata predisposta ai sensi (i) dell'art. 123-ter del TUF, (ii) dell'art. 84-quater e del relativo allegato 3A (schemi n. 7-bis e 7-ter) del Regolamento Emittenti e (iii) dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

Ai sensi delle citate normative, la Relazione si compone di due sezioni:

- la prima sezione, che illustra: (i) i principi e le finalità inerenti la Politica di Remunerazione della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione; e
- la seconda sezione, che fornisce un'adeguata rappresentazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4 del TUF, delle modalità di attuazione della politica di remunerazione per l'esercizio 2018, illustrando le singole voci che hanno composto la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei membri del Collegio Sindacale, nonché i relativi compensi corrisposti nel 2018 dalla Società (cfr. Sezione II, tabella n. 1).

Sono inoltre allegate alla 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 (cfr. Sezione II, tabella n. 4).

In applicazione dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF, la prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione, favorevole o contraria, non vincolante dell'Assemblea ordinaria convocata per il giorno 30 aprile 2019, in unica convocazione, presso la "Sala Ascolto", OpenZone Zambon, via Meucci 3, Bresso (Milano).

Infine, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, la Relazione viene messa a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società e sul sito internet all'indirizzo www.molmed.com il 9 aprile 2019.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione, l'adozione e la definizione della Politica di Remunerazione di cui alla Relazione, attuata con il coinvolgimento del Comitato (interamente costituito da amministratori indipendenti) e la sottoposizione della stessa al voto consultivo dell'Assemblea, esonera le delibere in materia di remunerazione degli amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dall'applicazione delle procedure previste dalle suddette disposizioni Consob in materia di parti correlate.

Rispetto a quella del precedente esercizio, la Politica di Remunerazione non presenta variazioni. Come per il precedente esercizio, la Società non ha Dirigenti con Responsabilità Strategiche né ha ritenuto di individuarne di nuovi.

Per maggior chiarezza, si riportano di seguito le principali modifiche intervenute nell'assetto organizzativo della Società nel corso del 2018:

- in data 24 settembre 2018, il professor Claudio Bordignon ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Presidente del consiglio di amministrazione e di consigliere con decorrenza immediata. Il Consiglio di Amministrazione ha quindi nominato Carlo Incerti, già consigliere indipendente, nuovo Presidente della Società. Con l'assunzione della carica di Presidente, Carlo Incerti ha perso la qualifica di amministratore indipendente.

In data 25 ottobre 2018, l'assemblea degli azionisti ha deliberato di ridurre il numero dei consiglieri da 11 a 10 membri;

- in data 29 giugno 2018 Andrea Quaglino ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di chief financial officer e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari con decorrenza dal 30 settembre 2018; conseguentemente, in data 24 settembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Salvatore Calabrese, chief financial officer della Società, quale dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del TUF, con decorrenza dal 1° ottobre 2018 e sino alla data della prima riunione del Consiglio di Amministrazione successiva all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2018 e a rinnovare l'intero organo amministrativo.

Si ricorda infine che il mandato al Consiglio di Amministrazione in carica termina alla data di approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 e, quindi, all'Assemblea del 30 aprile 2019.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

a. Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e responsabili della loro corretta attuazione

In via generale, i soggetti coinvolti nella definizione e nella corretta attuazione delle politiche di remunerazione della Società sono: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, l'amministratore delegato, il Comitato ed il Collegio Sindacale.

In particolare, il processo di approvazione e di attuazione della politica di remunerazione della Società prevede i seguenti passaggi in capo agli organi coinvolti.

L'Assemblea:

fissa i compensi degli organi sociali conformemente a quanto previsto dallo statuto della Società e approva i piani di stock option. Inoltre, l'Assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364 cod. civ., delibera, con parere non vincolante, in merito alla politica di remunerazione come descritta nella relazione sulla remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato;
- definisce, su proposta del Comitato, la politica di remunerazione e approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti;
- in coerenza con la politica di remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nel rispetto del compenso determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, cod. civ.;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, e ne cura l'attuazione.

L'amministratore delegato:

- fissa i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in linea con la politica di remunerazione;
- fornisce al Comitato ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Collegio Sindacale:

esprime il proprio parere obbligatorio relativo alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (ex art. 2389, comma 3, cod. civ.) e verifica la coerenza delle proposte del Consiglio di Amministrazione con la politica di remunerazione. Spetta al Collegio Sindacale la vigilanza sulle modalità di corretta attuazione della politica di remunerazione.

Il Comitato:

con riferimento al Comitato si rimanda a quanto descritto alla successiva lettera b.

b. Ruolo del Comitato

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 6 novembre 2007 ha istituito al proprio interno il Comitato con funzioni consultive e propositive in ordine ai criteri per la remunerazione degli amministratori e dell'alta dirigenza. In data 29 gennaio 2016, il Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato di attribuire al Comitato anche la funzione di comitato per le nomine, cui è stata pertanto cambiata la denominazione in "comitato per la remunerazione e nomine".

Alla Data della Relazione, il Comitato è composto da: Raffaella Ruggiero, in qualità di Presidente, Laura Iris Ferro e Didier Trono. Tutti i componenti del Comitato, nominati fra i membri del consiglio di amministrazione eletto dall'assemblea ordinaria dei soci del 18 aprile 2016, sono amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Autodisciplina.

Ai sensi del regolamento di funzionamento del Comitato, adottato dal Consiglio di Amministrazione a valle dell'insediamento del nuovo organo, e nel rispetto di quanto previsto dal criterio 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, al Comitato sono attribuite le seguenti funzioni in materia di remunerazione:

- valutare 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 dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere 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; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato può accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie, nonché avvalersi di consulenti esterni. Il Comitato può altresì avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, previa verifica che tali consulenti non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Nell'espletamento dei propri compiti, il Comitato assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare il presidente del Collegio Sindacale e gli altri sindaci effettivi.

Nessun amministratore può partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, il Comitato non ha ritenuto necessario avvalersi di esperti indipendenti.

d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione persegue la finalità 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.

A tal fine, la retribuzione complessiva degli amministratori esecutivi è articolata in una componente fissa ed una variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica di Remunerazione, in continuità con il precedente esercizio, sono le seguenti:

- la componente fissa e la componente variabile devono tener conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- la componente fissa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la componente variabile legata all'MBO e all'LTI deve prevedere un limite massimo;
- gli obiettivi di performance devono essere:
 - connessi al raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi e qualitativi di breve periodo (per quanto riguarda gli "MBO");
 - connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società (per quanto riguarda gli "LTI");
 - misurabili, ossia con indicatori chiari e predefiniti;
 - realistici, benché sfidanti ed ambiziosi;
 - definiti temporalmente;
- la componente variabile può comprendere premi "una tantum", discrezionali, occasionali e non ricorrenti, volti a premiare in via eccezionale, risultati o prestazioni di particolare rilevanza strategica per la Società non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio – lungo termine. Il premio "una tantum" deve rispettare criteri di eccezionalità, ragionevolezza, adeguatezza, e parametrizzazione ai risultati raggiunti.

Il sistema "management by objectives" della Società ("MBO") prevede l'attribuzione di un compenso variabile legato al conseguimento degli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato.

La valutazione dei risultati cui legare l'erogazione di premi "una tantum" e l'ammontare di tale erogazione sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, previo vaglio del Comitato.

Il sistema di long term incentive della Società ("LTI") per il 2019 contempla l'adozione di piani di incentivazione basati su azioni ai sensi dell'art. 114 del TUF. Dei termini e condizioni di tali piani sarà investito il consiglio di amministrazione che si insedierà a far data dal prossimo 30 aprile, che agirà con il supporto del Comitato.

MolMed è una società di biotecnologie che continua ad investire nella ricerca e ritiene necessario incentivare adeguatamente tutti gli attori 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 LTI deve essere strutturato in modo da non assorbire flussi di cassa destinati alle attività di ricerca e finalizzato a riconoscere il valore dei destinatari, il loro potenziale contributo al raggiungimento degli obiettivi e la criticità della posizione.

Per maggiori informazioni sui piani di incentivazione, si rinvia alla descrizione e relative tabelle nella Sezione II della Relazione e ai documenti informativi pubblicati ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.molmed.com.

e. Componenti fisse e variabili della remunerazione

Le componenti fisse e variabili della remunerazione come definite nella Politica di Remunerazione differiscono a seconda dei soggetti cui si riferiscono.

In particolare, all'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra amministratori esecutivi, amministratori non esecutivi (ossia non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società) e amministratori non esecutivi e indipendenti.

➤ *Remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti*

In linea con la *best practice*, la Politica di Remunerazione per gli amministratori non esecutivi e per gli amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi della normativa applicabile, non prevede compensi variabili legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o comunque a obiettivi di *performance* in genere, ma esclusivamente un compenso fisso.

Ai suddetti amministratori spetta comunque il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

➤ *Remunerazione degli amministratori esecutivi*

La Politica di Remunerazione prevede per gli amministratori esecutivi un compenso fisso ed un compenso variabile legato al raggiungimento di obiettivi di performance o risultati o prestazioni di particolare rilevanza strategica. La remunerazione deve essere adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La struttura retributiva si compone di:

- (i) una componente fissa;
- (ii) una componente variabile annuale (MBO);
- (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo (LTI);
- (iv) una componente variabile discrezionale, occasionale e non ricorrente ("una tantum").

(i) Componente fissa

La componente fissa deve essere definita in modo congruo rispetto al ruolo e alle responsabilità attribuite.

(ii) Componente variabile annuale (MBO)

La componente variabile annuale (MBO) è definita entro limiti massimi e finalizzata alla remunerazione delle performance attese di breve periodo.

In particolare, il sistema MBO della Società per l'anno 2019 lega la componente variabile della remunerazione, in un'ottica premiante, al raggiungimento di obiettivi aziendali. Il premio dovrà rappresentare, in un'ottica

incentivante, una percentuale significativa del compenso determinato per ciascun amministratore esecutivo. Il diritto al premio sarà acquisito solo in caso di integrale realizzazione dell'obiettivo cui lo stesso fa riferimento. Nel caso in cui uno o più obiettivi siano superati, la performance eccellente verrà premiata (fino al 120% del proprio peso), entro i limiti del tetto massimo di remunerazione stabilita dal Consiglio di Amministrazione per l'MBO, individuato nel 20% in più rispetto all'MBO stesso.

(iii) Componente variabile di medio-lungo periodo (LTI)

La componente variabile di medio-lungo periodo (LTI) prevede piani di incentivazione basati su azioni ed è finalizzata alla remunerazione delle performance attese di lungo periodo.

Al riguardo, si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla Data della Relazione, in scadenza alla data dell'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, ha ritenuto preferibile demandare al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dalla suddetta Assemblea dei Soci, la valutazione, con il supporto del Comitato, dei termini e condizioni della componente variabile di medio-lungo periodo (LTI).

Si segnala inoltre che il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2019 ha constatato non essersi verificata la condizione abilitante del piano di stock option 2016-2021, ossia che la Società chiudesse il bilancio al 31 dicembre 2018 in utile. Per l'effetto, il suddetto piano è venuto meno e le opzioni sono decadute.

Per maggiori informazioni si rinvia a quanto illustrato nella Sezione II della Relazione, nonché al documento informativo pubblicato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti disponibile sul sito internet della Società.

(ii) Componente variabile annuale discrezionale, occasionale e non ricorrente (“una tantum”)

In via straordinaria, possono essere previste erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso corrisposizioni “una tantum” di natura discrezionale e non ricorrente, risultati o prestazioni di volta in volta predeterminate e non già incluse nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio-lungo termine.

In un'ottica di pay for performance si ritiene che l'erogazione di riconoscimenti “una tantum” in denaro per remunerare il raggiungimento di obiettivi straordinari e strategici non già coperti da altre forme di retribuzione variabile, costituisca un importante meccanismo di motivazione verso il raggiungimento di tali obiettivi.

La valutazione di tali risultati e l'ammontare dell'erogazione sono sottoposti al preventivo vaglio del Comitato e successivamente deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Il premio “una tantum” dovrà rispettare criteri di eccezionalità, ragionevolezza, adeguatezza, e parametrizzazione ai risultati raggiunti.

* * *

Con riferimento al criterio applicativo 6.C.3. del Codice di Autodisciplina, al quale MolMed aderisce, la Società non ha ritenuto di prevedere meccanismi di incentivazione né a favore del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari in carica alla Data della Relazione (funzione ricoperta da Salvatore Calabrese, chief financial officer, a far data dal 1 ottobre 2018 e sino alla data della prima riunione del Consiglio di Amministrazione successiva all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2018 e a rinnovare l'intero organo amministrativo), né a favore del Responsabile della Funzione di internal audit (in quanto funzione attribuita a consulente esterno regolamentata da specifico contratto).

f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Fatto salvo quanto di seguito indicato, la Politica di Remunerazione prevede, in continuità con la politica attuata nel 2018, l'attribuzione agli amministratori investiti di rilevanti deleghe gestorie alcuni benefici non monetari attraverso la formula del "fringe benefit", in linea con la prassi di mercato.

In particolare, sono previste a favore degli amministratori esecutivi, a titolo di fringe benefit, polizze assicurative vita puro rischio, polizze invalidità permanente da malattia, polizze infortuni e, polizze a copertura spese mediche, nonché l'utilizzo, ad uso promiscuo, di un'auto aziendale di primaria fascia ovvero benefit equivalente.

g. Obiettivi di performance e risultati a cui sono legate le componenti variabili

➤ Componenti variabili di breve termine

In via generale, gli obiettivi aziendali a breve termine si focalizzeranno sulla realizzazione dei risultati a breve termine previsti nel piano industriale.

La corresponsione del bonus legato al raggiungimento degli obiettivi deve avvenire al consolidamento dei dati relativi a tutti gli obiettivi (i.e. la data di approvazione del bilancio dell'esercizio cui sono legati gli obiettivi).

➤ Componenti variabili di medio/lungo termine

Le componenti variabili per gli LTI saranno valutate dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a far data dal 30 aprile 2019, con il supporto del Comitato.

➤ Componenti variabili "una tantum"

Le componenti variabili "una tantum" vengono definite discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato e rispondono ai principi di eccezionalità, ragionevolezza, adeguatezza, e parametrizzazione ai risultati raggiunti.

h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance

In relazione ai criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, si segnala che essi si basano sui risultati conseguiti dalla Società.

Si rinvia a quanto indicato sub paragrafi "e." e "g.".

i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Si rinvia a quanto indicato ai precedenti punti.

j. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito

Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, la Politica di Remunerazione prevede che gli stessi debbano contemplare adeguati meccanismi di correzione ex post (c.d. clausole di claw back). Inoltre, diversamente da quanto avvenuto in passato, tenuto conto anche della best practice, la Politica di Remunerazione prevede, per i futuri piani di incentivazione, periodi di vesting.

k. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

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

Diversamente da quanto previsto nella politica di remunerazione per i passati esercizi, che rifletteva gli accordi assunti dalla Società con il professor Claudio Bordignon in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e con Riccardo Palmisano nel ruolo di amministratore delegato, la Politica di Remunerazione prevede per il solo caso di cessazione dalla carica dell'amministratore delegato dovuta all'ipotesi di good leaver, la corresponsione allo stesso di un indennizzo pari all'emolumento fisso per lo stesso determinato, dovuto per il residuo periodo di permanenza nella carica determinata dall'assemblea dei soci.

Sono ipotesi di good leaver i seguenti eventi: (i) revoca dalla carica di amministratore senza il ricorrere di una giusta causa soggettiva; (ii) dimissioni dalla carica di consigliere qualora, senza che ricorra una giusta causa soggettiva, l'amministratore delegato subisca una sostanziale revoca delle deleghe tale per cui risulti sostanzialmente alterato il suo rapporto con la Società.

m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Politica di Remunerazione della Società prevede per gli amministratori esecutivi l'apertura a loro favore di una polizza assicurativa vita puro rischio, una polizza invalidità permanente da malattia, una polizza infortuni (professionale e non) per il caso di invalidità e di morte, nonché una polizza a copertura delle spese mediche.

n. Politica retributiva relativa a: (i) amministratori indipendenti, (ii) attività di partecipazione a comitati e (iii) svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Come già indicato, la Politica di Remunerazione non prevede a favore degli amministratori indipendenti compensi legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o comunque a obiettivi di performance in genere, ma esclusivamente un compenso fisso.

La Politica di Remunerazione prevede per gli amministratori indipendenti e i membri dei comitati la corresponsione di importi finalizzati a remunerare l'attività svolta dagli stessi senza che possano essere intesi come volti a inficiare l'indipendenza di giudizio degli stessi.

Inoltre, non sussistono principi specifici in termini di retribuzione degli amministratori indipendenti singolarmente considerati.

Il compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 (quindi sia degli amministratori esecutivi che di quelli non esecutivi o indipendenti) è stato determinato dall'assemblea dei soci del 18 aprile 2016 nell'importo complessivo pari a euro 1.050.000 (oltre ad un gettone di presenza pari ad euro 1.000 per ogni riunione consiliare o dei comitati ed ai benefit generalmente riconosciuti dalla prassi di mercato ai consiglieri delegati), la quale ha dato mandato al Consiglio di Amministrazione di provvedere alla sua ripartizione fra i propri componenti.

Tale compenso tiene conto dell'importo relativo al contratto sottoscritto con il Professor Claudio Bordignon per il ruolo di Presidente del consiglio di amministrazione, non più in essere alla Data della Relazione, ed al contratto ancora in essere con l'amministratore delegato, Riccardo Palmisano, per l'illustrazione dei quali si rimanda alla "Sezione II, Prima parte – Voci della remunerazione" della Relazione.

Si ricorda che in data 24 settembre 2018 il professor Claudio Bordignon ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente del consiglio di amministrazione e di consigliere con decorrenza immediata.

Il Consiglio di Amministrazione ha quindi nominato Carlo Incerti, già consigliere indipendente, nuovo Presidente della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, in virtù della delega conferita dall'Assemblea, ha tra l'altro previsto, a favore dei consiglieri non esecutivi, un compenso base pari ad euro 12.000 annui.

Inoltre, al Presidente del comitato controllo e rischi, anche nella funzione di Presidente del comitato per le operazioni fra parti correlate è stato riconosciuto un compenso di euro 22.500 lordi annui e a ciascuno degli altri componenti è stato riconosciuto un compenso di euro 15.000 lordi annui.

Infine, al Presidente del Comitato è stato riconosciuto un compenso di euro 7.500 lordi annui e a ciascuno degli altri componenti un compenso di euro 5.000 lordi annui.

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

Di seguito vengono riportati i compensi a favore del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

L'Assemblea del 18 aprile 2016 ha deliberato a favore degli amministratori per il triennio 2016-2018, un compenso annuo complessivo pari a euro 1.050.000, comprensivo dell'importo spettante agli amministratori investiti di particolari cariche e dei compensi riconosciuti ai membri dei comitati interni, oltre ad un gettone di presenza di euro 1.000 per ciascun consigliere per la partecipazione ad ogni riunione dell'organo collegiale e dei comitati, dando mandato al consiglio stesso di provvedere alla ripartizione fra i propri componenti. L'assemblea ha infine deliberato di riconoscere ai consiglieri con incarichi i *benefit* generalmente riconosciuti dalla prassi di mercato.

Il Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2016 ha quindi approvato la ripartizione del compenso tra gli amministratori nel rispetto delle indicazioni dell'Assemblea del 18 aprile 2016 e della Politica di Remunerazione nonché degli accordi con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con l'amministratore delegato.

In particolare, per quanto riguarda il Presidente, la Società ha sottoscritto con il professor Claudio Bordignon un accordo che prevede a suo favore, per lo svolgimento della carica per il triennio 2016-2018:

- (i) quale componente fissa della remunerazione per ciascun esercizio della carica un emolumento lordo di euro 400.000 su base annua, oltre ai benefit generalmente riconosciuti al top management della Società;
- (ii) l'erogazione di una componente variabile della remunerazione (MBO), al raggiungimento del 100% di ciascuno degli obiettivi indicati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato;
- (iii) l'assegnazione di una ulteriore componente variabile della remunerazione a lungo termine, corrisposta sotto forma di stock option su azioni MolMed.

In data 24 settembre 2018 il professor Claudio Bordignon ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente del consiglio di amministrazione e consigliere. Il consiglio di amministrazione ha quindi nominato quale nuovo Presidente il consigliere Carlo Incerti e stante il breve periodo intercorso tra il momento della nomina e quello della naturale scadenza del mandato, ha deliberato:

- (i) che la remunerazione a suo favore fosse strutturata esclusivamente in una componente fissa di euro 250.000 annui lordi da corrispondersi pro rata temporis (inclusiva del gettone di presenza previsto per i soli consiglieri non esecutivi), escludendo ogni forma di compenso variabile (MBO, LTI e una tantum);
- (ii) una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali analoga a quella stipulata per l'amministratore delegato, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del proprio ufficio.

Per quanto riguarda l'amministratore delegato, si segnala che la Società ha sottoscritto con Riccardo Palmisano un accordo che prevede a suo favore, per lo svolgimento della carica per il triennio 2016-2018:

- (i) quale componente fissa della remunerazione per ciascun esercizio della carica un emolumento lordo di euro 450.000 su base annua, oltre ai benefit generalmente riconosciuti al top management della Società;
- (ii) l'erogazione di una componente variabile della remunerazione (MBO), al raggiungimento del 100% di ciascuno degli obiettivi indicati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato;
- (iii) l'assegnazione di una ulteriore componente variabile della remunerazione a lungo termine, corrisposta sotto forma di stock option su azioni MolMed.

Con riferimento invece ai consiglieri non esecutivi, il Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2016 ha, tra l'altro, previsto un compenso base pari ad euro 12.000 annui, oltre al gettone di presenza di euro 1.000 per la partecipazione ad ogni riunione del consiglio di amministrazione e dei comitati di governance.

Inoltre, al Presidente del comitato controllo e rischi, anche nella funzione di Presidente del comitato per le operazioni fra parti correlate è stato riconosciuto un compenso di euro 22.500 lordi annui e a ciascuno degli altri componenti è stato riconosciuto un compenso di euro 15.000 lordi annui.

Infine, al Presidente del Comitato è stato riconosciuto un compenso di euro 7.500 lordi annui e a ciascuno degli altri componenti un compenso di euro 5.000 lordi annui.

Si rinvia infine alle tabelle nn. 2 e 3 della Sezione II, ai fini del riepilogo delle opzioni assegnate in virtù del Piano di stock option 2016-2021. Con riferimento a tale piano, si segnala che il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2019 ha constatato non essersi verificata la condizione abilitante lo stesso. Per l'effetto, il suddetto piano è venuto meno e le opzioni sono decadute (si veda infra alla presente Sezione).

Si ricorda che il contratto sottoscritto dalla Società con il Presidente del consiglio di amministrazione Claudio Bordignon prevedeva tra l'altro il riconoscimento a favore dello stesso, a titolo di corrispettivo per l'obbligazione di non concorrenza per i 24 mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di amministrazione, la corresponsione di euro 800.000, al lordo delle trattenute fiscali, da liquidare in unica soluzione alla fine del relativo mandato ed in caso di mancato rinnovo, prevedendo, contrattualmente una penale in caso di violazione dell'obbligo assunto.

Al riguardo, si informa che, a seguito delle dimissioni rassegnate dal professor Claudio Bordignon dalla carica di Presidente e consigliere in data 24 settembre 2018, la Società e quest'ultimo hanno sottoscritto un accordo modificativo dell'impegno di non concorrenza che prevede che, fatto salvo il verificarsi delle ipotesi sotto indicate, il pagamento dell'importo di euro 800.000 sia suddiviso in 24 rate di uguale importo da corrispondersi mensilmente per l'intera durata dell'impegno di non concorrenza.

Nell'ipotesi (i) di approvazione del bilancio di esercizio in utile, ovvero (ii) di invalidità grave e permanente al lavoro o di premorienza del professor Claudio Bordignon, (iii) di mancato rispetto delle scadenze di pagamento pattuito, la Società sarà tenuta a corrispondere al professor Claudio Bordignon il residuo importo dovuto in un'unica soluzione.

Si informa infine che alla cessazione del rapporto tra la Società ed il professor Claudio Bordignon, sono decadute le opzioni allo stesso assegnate ai sensi del piano di stock option 2016-2021 di cui infra.

Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2018, il compenso corrisposto al Collegio Sindacale è stato pari ad euro 70.000 lordi,

di cui euro 30.000 al Presidente ed euro 20.000 a ciascun sindaco effettivo.

Per maggiori dettagli si rimanda alla tabella n. 1 della Sezione II.

Direttori generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Società non ha né un direttore generale né dirigenti con responsabilità strategiche.

Si ricorda che la Società, nel corso del 2018 si era impegnata a riconoscere ad Andrea Quaglino, ex chief financial officer e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, un retention bonus pari ad euro 130.000 lordi, a condizione che il rapporto di lavoro fosse ancora in essere alla data del 30 aprile 2019. Avendo chiuso il proprio rapporto con la Società il 30 settembre 2018, Andrea Quaglino non ha beneficiato del suddetto retention bonus.

Informazioni sui piani di stock option

Nel corso dell'Esercizio erano in essere due piani di stock option, come di seguito illustrato.

➤ *Piano di stock option del 2008*

A seguito della delibera assembleare di aumento di capitale sociale a pagamento del 29 ottobre 2007, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione della relativa delega, ha adottato il regolamento di un piano di incentivazione, modificato in data 11 ottobre 2010, che prevedeva la possibilità di assegnare, anche in più tranche, ad amministratori esecutivi, collaboratori e dipendenti della Società due diverse tipologie di opzioni: "A" e "B".

A seguito delle operazioni di aumento di capitale dell'importo di circa euro 57,9 milioni e di euro 50 milioni concluse con successo rispettivamente nel 2010 e nel 2015, il Consiglio di Amministrazione ha approvato le dovute variazioni del regolamento del suddetto piano, volte ad assicurare il mantenimento del valore sostanziale delle opzioni, rettificando il prezzo di esercizio delle opzioni non ancora esercitate.

Con riferimento alle opzioni del piano, si segnala quanto segue:

- le "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 dalla 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 del 9 maggio 2011 e del 24 giugno 2013 ha constatato non essersi verificata la condizione alla quale era sottoposta la maturazione rispettivamente della prima e della seconda tranche di opzioni B; conseguentemente, tutte le opzioni B sono decadute.

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

Il periodo di esercizio delle opzioni di tipo A del piano di stock option del 2008 è terminato in data 5 marzo 2018.

Nessun amministratore esecutivo era beneficiario del piano.

➤ *Piano di stock option 2016-2021*

In data 7 novembre 2016 l'Assemblea ha approvato il piano di stock option 2016-2021 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, conferendo delega al Consiglio di Amministrazione per darvi attuazione ai termini e condizioni previsti nel regolamento.

Il piano di stock option 2016-2021 è rivolto agli amministratori esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori della Società e prevede l'assegnazione gratuita di opzioni per la sottoscrizione di azioni ordinarie rivenienti dall'aumento di capitale sociale dedicato, scindibile, a pagamento con esclusione del diritto di opzione, fino ad un ammontare massimo pari ad euro 595.250,46 (equivalente a massime n. 12.643.520 azioni ordinarie) deliberato dalla medesima Assemblea del 7 novembre 2016.

Il Consiglio di Amministrazione in data 7 novembre 2016 ha quindi assegnato n. 11.442.386 opzioni che danno diritto alla sottoscrizione di altrettante azioni della Società, la cui maturazione è legata al verificarsi di determinati obiettivi di performance. Il prezzo di esercizio delle opzioni assegnate è stato determinato in euro 0,3878. In occasione della suddetta delibera, il Presidente Claudio Bordignon e l'amministratore delegato Riccardo Palmisano si sono astenuti dalla votazione in quanto beneficiari del suddetto piano.

Nella seguente tabella viene riportato il dettaglio del piano stock option 2016-2021 nel corso dell'esercizio 2018 per gli amministratori esecutivi e, su base aggregata, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori.

Beneficiari	Carica	piano stock option 2016-2021						
		Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione consiliare del 7 novembre 2016 in attuazione della delibera assembleare di delega						
		Data assemblea	Strumento	N. opzioni	Data assegnaz.	Prezzo esercizio (euro)	Prezzo azioni alla data di assegnazione	Periodo di possibile esercizio
Claudio Bordignon*	Presidente	7.11.2016	opzioni	1.896.528	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Riccardo Palmisano	amministratore delegato	7.11.2016	opzioni	2.275.834	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Dirigenti**		7.11.2016	opzioni	4.425.233	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Quadri resp. di unità operative chiave***		7.11.2016	opzioni	758.610	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Collaboratori		7.11.2016	opzioni	316.088	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021

* Con la cessazione dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione sono decadute le opzioni assegnate, così come previsto dal regolamento del piano.

** Con la cessazione del rapporto di lavoro con la Società di due dirigenti sono decadute n. 1.137.917 opzioni, così come previsto dal regolamento del piano. Il numero di opzioni assegnate in virtù del piano stock option 2016-2021 alla Data della Relazione è 2.971.228.

*** Con la cessazione del rapporto di lavoro con la Società di un quadro responsabile di unità sono decadute 126.435 opzioni così come previsto dal regolamento del piano. Il numero di opzioni aggiornate alla Data della Relazione è 632.175.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2019 ha constatato non essersi verificata la condizione abilitante del piano di stock option 2016-2021, ossia che la Società chiudesse il bilancio al 31 dicembre 2018 in utile. Per l'effetto, il suddetto piano è venuto meno e le opzioni sono decadute.

Per maggiori informazioni sul piano stock option 2016-2021 si rimanda al documento informativo pubblicato sul sito internet della Società.

Partecipazioni detenute da componenti gli organi di amministrazione e controllo

Nel corso del 2018, la Società non aveva né il direttore generale né Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si riportano nella seguente tabella le partecipazioni detenute nella Società dai membri dell'organo di amministrazione e controllo, ai sensi dell'art. 84-quater del TUF e dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti.

Nome	Carica	N. azioni possedute al 31.12.2016	N. azioni acquistate / sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.2017
Alfredo Messina	Consigliere	1.343.495	-	-	1.343.495

Seconda parte – tabelle

Tabella 1
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo*

(Importi in euro migliaia)

Nome cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi fissi CoA	Gettoni presenza CoA	Compensi fissi Comitati	Gettoni presenza Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica o cessaz. rapporto di lavoro
									Bonus, altri incentivi	Partecip. a utili					
AMMINISTRATORI - Consiglio di Amministrazione in carica dal 18 aprile 2016															
Claudio Bordignon	Presidente	01.01.2018-24.09.2018		293	71	.	364	.	800 **
Carlo Incerti	Presidente	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018	67 ***	9 ****	9 ****	85	.	.
Riccardo Palmisano	Administratore Delegato	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018	450	.	.	123	.	.	14	.	.	587	.	.
Alberto Carletti	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018		12	11	23	.	.
Laura Iris Ferro	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018		12	10	5	3	30	.	.
Sabrina Grossi	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018		12	11	15	8	46	.	.
Mario Masciocchi	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018		12	10	23	8	53	.	.
Alfredo Messina	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018		12	10	22	.	.
Elisabeth Robinson	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018		12	10	15	8	45	.	.
Raffaella Ruggiero	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018		12	11	8	3	34	.	.
Dialer Tiano	Consigliere	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018		12	10	5	2	29	.	.
				810	105	92	70	32	123	85	.	.	1.317	.	800
SINDACI - Collegio Sindacale in carica in carica dal 18 aprile 2016															
Riccardo Perota	Presidente Coll.sindacale	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018	30	30	.	.
Enrico Scio	Sindaco effettivo	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018	20	20	.	.
Favia Damia Minutillo	Sindaco effettivo	01.01.2018-31.12.2018	Approv. bilancio es. 2018	20	20	.	.
				70	70	.	.

* La Società non ha ne direttori generali ne Dirigenti con Responsabilità Strategiche

** Per maggiori dettagli si rimanda alle Sezioni e Informazioni sui Compensi Prima parte – Voci della remunerazione - Consiglio di Amministrazione

*** I compensi fissi si riferiscono al periodo 24.09.2018 al 31.12.2018 a seguito della nomina a Presidente del Consiglio di Amministrazione

**** I compensi fissi CoA ed i gettoni di presenza CoA si riferiscono al periodo 01.01.2018-24.09.2018

Tabella 2

Beneficiari	Carica	piano stock option 2016-2021						
		Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione consiliare del 7 novembre 2016 in attuazione della delibera assembleare di delega						
		Data assemblea	Strumento	N. opzioni	Data assegnaz.	Prezzo esercizio (euro)	Prezzo azioni alla data di assegnazione	Periodo di possibile esercizio
Claudio Bordignon*	Presidente	7.11.2016	opzioni	1.896.528	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Riccardo Palmisano	amministratore delegato	7.11.2016	opzioni	2.275.834	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Dirigenti**		7.11.2016	opzioni	4.425.233	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Quadri resp. di unità operative chiave***		7.11.2016	opzioni	758.610	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Collaboratori		7.11.2016	opzioni	316.088	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021

* Con la cessazione dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione sono decadute le opzioni assegnate, così come previsto dal regolamento del piano.

** Con la cessazione del rapporto di lavoro con la Società di due dirigenti sono decadute n. 1.137.917 opzioni, così come previsto dal regolamento del piano. Il numero di opzioni assegnate in virtù del piano stock option 2016-2021 alla Data della Relazione è 2.971.228.

*** Con la cessazione del rapporto di lavoro con la Società di un quadro responsabile di unità sono decadute 126.435 opzioni così come previsto dal regolamento del piano. Il numero di opzioni aggiornate alla Data della Relazione è 632.175.

Tabella 3

Nome	Carica	N. azioni possedute al 31.12.2016	N. azioni acquistate / sottoscritte	N. azioni vendute	N. azioni possedute al 31.12.2017
Alfredo Messina	Consigliere	1.343.495	-	-	1.343.495



Per ulteriori informazioni:

Ilaria Candotti

Investor relations manager

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277.205

fax: +39 02 21277.404

e-mail: investor.relations@molmed.com

Salvatore Calabrese

Chief Financial Officer

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277.302

fax: +39 02 21277.404

e-mail: afc@molmed.com