



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 9 marzo 2020*

Indice

| | |
|--|----|
| Glossario..... | 3 |
| Premessa..... | 4 |
| SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE | 6 |
| Premessa..... | 6 |
| a. Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e responsabili della loro corretta attuazione..... | 6 |
| b. Ruolo del Comitato..... | 8 |
| c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione | 8 |
| d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione | 8 |
| e. Componenti fisse e variabili della remunerazione a favore del Consiglio di Amministrazione | 10 |
| f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari | 12 |
| g. Obiettivi di performance e risultati a cui sono legate le componenti variabili | 12 |
| h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance | 12 |
| i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio | 12 |
| j. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito..... | 13 |
| k. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione | 13 |
| l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro | 13 |
| m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie | 13 |
| n. Politica retributiva relativa a: (i) amministratori indipendenti, (ii) attività di partecipazione a comitati e (iii) svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.) | 14 |
| o. Componente fisse e variabili della remunerazione a favore del Collegio Sindacale. | 14 |
| p. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società..... | 15 |
| SEZIONE II: INFORMAZIONI SUI COMPENSI | 16 |
| Prima parte – Voci della remunerazione | 16 |
| Seconda parte – tabelle..... | 20 |

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 <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana, come da ultimo modificato nel luglio 2018. |
| Collegio Sindacale | Il collegio sindacale di MolMed. |
| 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. |
| COPC | Il comitato per le operazioni con parti correlate della Società, i cui compiti sono affidati in via permanente al comitato controllo e rischi di MolMed. |
| Data della Relazione | La data di approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione (9 marzo 2020). |
| 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 9 marzo 2020 e relativa all'esercizio 2020. |
| Relazione | La presente relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2020 su proposta del Comitato. |
| Società o MolMed | Molecular Medicine S.p.A., con sede in Milano, Via Olgettina, n. 58. |
| Società di Revisione | La società incaricata della revisione legale del bilancio di MolMed. |
| 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 del combinato disposto (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, contenente la Politica di Remunerazione di MolMed, oggetto di deliberazione vincolante da parte dell'assemblea dei soci, che illustra:
 - (i) i principi e le finalità della Politica di Remunerazione della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
 - (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione;
- la seconda sezione, oggetto di deliberazione non vincolante da parte dell'assemblea dei soci, 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 2019, 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 2019 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 e la seconda sezione della Relazione sono soggette rispettivamente a deliberazione vincolante e deliberazione non vincolante dell'Assemblea ordinaria convocata per il giorno 27 aprile 2020, in unica convocazione, presso l'*auditorium* Oxygen, OpenZone Zambon, via Campestre, Bresso (Milano).

Qualora l'Assemblea della Società convocata il 27 aprile 2020 non approvasse la Politica di Remunerazione, la Società continuerà a corrispondere le remunerazioni conformemente alla prassi vigente.

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 6 aprile 2020.

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 (costituito da amministratori a maggioranza indipendenti) e la sottoposizione della stessa al voto vincolante 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.

Qualora la Società, nel corso dell'esercizio 2020 intendesse derogare alle disposizioni previste dalla Politica di Remunerazione approvata dall'assemblea dei soci, tali deroghe saranno soggette alla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni tra 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.

Per maggior chiarezza, si riportano di seguito le principali modifiche intervenute nell'assetto organizzativo della Società nel corso del 2019:

- con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018 è scaduto il mandato conferito al Consiglio di Amministrazione in carica per il triennio 2016-2019. Tale organo era composto dai seguenti consiglieri: Carlo Incerti in qualità di Presidente, Riccardo Palmisano, Alberto Luigi Carletti, Laura Iris Ferro, Sabina Grossi, Mario Masciocchi, Alfredo Messina, Elizabeth Robinson, Raffaella Ruggiero e Didier Trono;
- l'assemblea ordinaria del 30 aprile 2019 ha nominato l'organo amministrativo per il triennio 2019-2021, nelle persone di: Carlo Incerti in qualità di Presidente, Riccardo Palmisano, Alberto Luigi Carletti, Laura Iris Ferro, Sabina Grossi, Mario Masciocchi, Alfredo Messina, Elizabeth Robinson e Raffaella Ruggiero. Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in pari data, ha nominato Riccardo Palmisano amministratore delegato ed ha conferito deleghe nell'ambito della ricerca a Carlo Incerti.
- con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018 è scaduto il mandato conferito al Collegio Sindacale in carica per il triennio 2016-2019. Tale organo era composto dai seguenti sindaci: Riccardo Perotta quale Presidente, Flavia Daunia Minutillo ed Enrico Scio quali sindaci effettivi, Alessia Bastiani e Giuliana Maria Converti quali sindaci supplenti;
- l'assemblea ordinaria del 30 aprile 2019 ha nominato il Collegio Sindacale per il triennio 2019-2021, nelle persone di: Riccardo Perotta quale Presidente, Flavia Daunia Minutillo e Michele Milano quali sindaci effettivi, Alessia Bastiani, Giuliana Maria Converti e Tommaso Casale quali sindaci supplenti.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

Premessa

Alla Data della Relazione sono in corso di recepimento nell'ordinamento italiano le previsioni della direttiva c.d. "shareholders rights II" (Direttiva (UE) 2017/828) che potrebbero comportare significative novità anche sulle politiche di remunerazione.

Per tale ragione il Consiglio di Amministrazione ha adottato la Politica di Remunerazione esclusivamente con riferimento all'esercizio 2020 riservandosi di valutare, non appena disponibile l'aggiornamento della normativa regolamentare, il relativo impatto sull'impianto della Politica di Remunerazione e, se del caso, di procedere ad una sua revisione.

La Politica di Remunerazione è soggetta a deliberazione vincolante da parte dell'Assemblea dei soci convocata il 27 aprile 2020 in unica convocazione.

Qualora la suddetta Assemblea non approvasse la Politica di Remunerazione, la Società continuerà a corrispondere le remunerazioni conformemente alla prassi vigente.

In considerazione della durata annuale della Politica di Remunerazione e tenuto conto dell'imminente implementazione nell'ordinamento italiano delle previsioni della direttiva c.d. "shareholders rights II" (Direttiva (UE) 2017/828), la Politica di Remunerazione stessa non può essere derogata nell'esercizio in corso.

Ogni variazione sostanziale della Politica di Remunerazione approvata dovrà essere sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei soci della Società.

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.;

- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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.

Il COPC:

interviene nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione intendesse apportare delle deroghe alla Politica di Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea, mediante utilizzo della procedura per le operazioni tra parti correlate adottata dalla Società.

La Società di Revisione:

verifica l'avvenuta predisposizione da parte del Consiglio di Amministrazione della seconda sezione della Relazione.

b. Ruolo del Comitato

Il Consiglio di Amministrazione 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. Al Comitato è stata attribuita anche la funzione di comitato per le nomine.

Alla Data della Relazione, il Comitato è composto da: Raffaella Ruggiero, in qualità di Presidente, Laura Iris Ferro e Sabina Grossi. I consiglieri Raffaella Ruggiero e Laura Iris Ferro, nominati fra i membri del Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea ordinaria dei soci del 30 aprile 2019, sono amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Autodisciplina. Il consigliere Sabina Grossi è amministratore non esecutivo.

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, di contribuire alla strategia aziendale, perseguire gli interessi a lungo termine e creare valore

sostenibile 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. Gli obiettivi di *performance* dovranno essere di natura finanziaria (in una percentuale compresa tra il 60% ed il 80%) e non finanziaria (in una percentuale compresa tra il 20% ed il 40%).

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 2020 contempla l'adozione di piani di incentivazione basati su azioni ai sensi dell'art. 114 del TUF.

Tuttavia il Consiglio di Amministrazione, in considerazione della attuale fase di trasformazione del *business* della Società (anche alla luce del ritiro del CMA di Zalmoxis®) che comporta una rifocalizzazione in ambito CDMO rispetto a quello della ricerca, ha ritenuto preferibile soprassedere momentaneamente sulla definizione di un piano di incentivazione a lungo termine, rimandando la decisione una volta che saranno chiari e definiti i piani futuri della Società.

Lo strumento di incentivazione LTI dovrà essere 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 a favore del Consiglio di Amministrazione

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. La componente variabile annuale non potrà rappresentare più del 45% del compenso annuale fisso del beneficiario.

In particolare, il sistema MBO della Società per l'anno 2020 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, il Consiglio di Amministrazione in carica alla Data della Relazione, in considerazione della attuale fase di trasformazione del *business* della Società (anche alla luce del ritiro del CMA di Zalmoxis®) che comporta una rifocalizzazione in ambito CDMO rispetto a quello della ricerca, ha ritenuto preferibile soprassedere momentaneamente sulla definizione di un piano di incentivazione a lungo termine, rimandando la decisione una volta che saranno chiari e definiti i piani futuri della Società.

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, pertanto, 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 premino 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 2021 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 2019, 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 una volta che saranno chiari e definiti i piani futuri della Società al termine dell'attuale fase di trasformazione del business della Società (anche alla luce del ritiro del CMA di Zalmoxis®) che comporta una rifocalizzazione in ambito CDMO rispetto a quello della ricerca.

➤ 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 principalmente 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

La Società ritiene che la Politica di Remunerazione debba perseguire gli interessi a lungo termine della stessa. Tuttavia, in considerazione della attuale fase di trasformazione del proprio business (anche alla luce del ritiro

del CMA di Zalmoxis®) che comporta una rifocalizzazione in ambito CDMO rispetto a quello della ricerca, la Società ha ritenuto preferibile soprassedere momentaneamente sulla definizione di un piano di incentivazione a lungo termine, rimandando la decisione una volta che saranno chiari e definiti i piani futuri.

La trasformazione di MolMed da società di ricerca a società di sviluppo e produzione conto terzi comporterà, inoltre, una significativa variazione del profilo di rischio del proprio *business* con conseguenti impatti anche sulla Politica di Remunerazione in termini di individuazione dello strumento di incentivazione a lungo termine più idoneo

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

Con riferimento al sistema di remunerazione variabile a medio termine (MBO), diversamente da quanto avvenuto in passato, e a lungo termine (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, 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

La Politica di Remunerazione prevede, in continuità con il precedente esercizio, 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 per 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. Componente fisse e variabili della remunerazione a favore del Collegio Sindacale.

La retribuzione complessivamente prevista per il Collegio Sindacale, deliberata dall'Assemblea del 30 aprile 2019, prevede esclusivamente una componente fissa annua, che rimane invariata per l'intera durata della carica.

La Politica di Remunerazione non prevede alcuna remunerazione variabile a favore del Collegio Sindacale, in considerazione della sua natura di organo di controllo.

p. 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 2019.

➤ *Compenso a favore del Consiglio di Amministrazione fino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018*

L'Assemblea del 18 aprile 2016 ha deliberato a favore degli amministratori per il triennio 2016-2018, un compenso annuo lordo 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 in carica e con l'amministratore delegato.

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 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*). L'organo amministrativo ha inoltre previsto a favore del Presidente 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.

Con riferimento all'amministratore delegato, l'accordo sottoscritto prevedeva, per il triennio 2016-2018, quale componente fissa un emolumento lordo annuo di euro 450.000, oltre ai *benefit* generalmente riconosciuti al *top management* della Società e, quale componente variabile, l'erogazione di MBO al raggiungimento del 100% di ciascuno degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione, nonché l'assegnazione 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.

➤ **Compenso a favore del Consiglio di Amministrazione dalla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018**

L'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato a favore degli amministratori per il triennio 2019-2021, un compenso annuo lordo complessivo pari a euro 960.000,00, 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, nonché l'assegnazione ai medesimi delle componenti variabili della remunerazione in linea con i contenuti della Politica di Remunerazione per la quale abbia di volta in volta deliberato in senso favorevole.

Il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2019 ha quindi ripartito il compenso tra gli amministratori nel rispetto delle indicazioni dell'Assemblea in pari data e della Politica di Remunerazione, come segue:

- (i) al Presidente, Carlo Incerti, quale componente fissa un emolumento di euro 350.000,00 lordi annui, oltre ai *benefit* generalmente riconosciuti al *top management* della Società; quale componente variabile euro 150.000,00 legato, pro rata, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui all'MBO approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) all'amministratore delegato, quale componente fissa un emolumento di euro 450.000,00 lordi annui, oltre ai *benefit* generalmente riconosciuti al *top management* della Società; quale componente variabile euro 150.000,00 legato, pro rata, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* di cui all'MBO approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di riconoscere all'amministratore delegato, per il solo caso di cessazione dalla carica dovuta all'ipotesi di *good leaver*, un indennizzo pari all'emolumento fisso per lo stesso determinato, pari ad euro 450.000,00 annui, dovuto per il residuo periodo di permanenza nella carica determinata dall'Assemblea dei soci, ovvero fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021. 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 alterato il suo rapporto con la Società.

Con riferimento all'MBO per l'esercizio 2019 a favore del Presidente e dell'amministratore delegato, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di prevedere (i) che l'importo legato ad ogni singolo obiettivo sia riconosciuto solo in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo stesso e venga corrisposto alla data di approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione; (ii) che nel caso in cui uno o più obiettivi siano superati, la performance eccellente sia premiata (fino al 120% del proprio peso), entro il limite di euro 180.000,00, pari al 20% in più rispetto all'importo dell'MBO.

Con riferimento invece ai consiglieri non esecutivi, il Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2019 ha, tra l'altro, previsto un compenso base pari ad euro 12.000 annui, oltre al gettone di presenza deliberato dall'Assemblea.

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 25.000 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 dello stesso. Per l'effetto, il suddetto piano è venuto meno e le opzioni sono decadute (si veda *infra* alla presente Sezione).

Collegio Sindacale

L'Assemblea del 18 aprile 2016 ha deliberato a favore del Collegio Sindacale per il triennio 2016-2019 un compenso annuo lordo di euro 70.000, di cui euro 30.000 al Presidente del Collegio Sindacale ed euro 20.000 a ciascuno dei due sindaci effettivi.

L'Assemblea del 30 aprile 2019 ha deliberato a favore del Collegio Sindacale per il triennio 2019-2021 un compenso annuo lordo di euro 140.000, di cui euro 60.000 al Presidente del Collegio Sindacale ed euro 40.000 a ciascuno dei due sindaci effettivi.

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.

Informazioni sui piani di stock option - Piano di stock option 2016-2021

In data 7 novembre 2016 l'Assemblea ha approvato un piano di incentivazione a lungo termine, denominato "Piano di *stock option* 2016-2021" ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, rivolto agli amministratori esecutivi, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai dipendenti e ai collaboratori della Società. Tale piano prevedeva 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 aveva assegnato n. 11.442.386 opzioni che davano diritto alla sottoscrizione di altrettante azioni della Società, la cui maturazione era legata al verificarsi di determinati obiettivi di *performance*. Il prezzo di esercizio delle opzioni assegnate era stato determinato in euro 0,3878.

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

| Beneficiari | Carica | <i>piano stock option 2016-2021</i> | | | | | | |
|---|-------------------------|--|-----------|------------|----------------|-------------------------|---|--------------------------------|
| | | 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 |
| 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 | 2.971.228 | 7.11.2016 | 0,3878 | 0,3783 | 4.2019/ 12.2021 |
| Quadri resp. di unità operative chiave*** | | 7.11.2016 | opzioni | 632.175 | 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 |

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 2019, 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, al direttore generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

| Nome cognome (importo in euro migliaia) | Carica ricoperta | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Gettoni presenza CdA | 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 |
|---|-------------------------------|---|---------------------------|----------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------------|--------------|--------------------------------|--|
| | | | | | | | | | | | | | |
| AMMINISTRATORI - Consiglio di Amministrazione in carica dal 30 aprile 2019 | | | | | | | | | | | | | |
| Carlo Inceffi | Presidente | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 317 | | | | 90 | 2 | | 409 | | |
| Ricardo Palmisano | Amministratore Delegato | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 450 | | | | 90 | 15 | | 555 | | |
| Alberto Carletti | Consigliere | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 12 | 10 | | | | | | 22 | | |
| Laura Iis Ferro | Consigliere | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 12 | 10 | 5 | 7 | | | | 34 | | |
| Sabina Grossi | Consigliere | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 12 | 10 | 18 | 14 | | | | 54 | | |
| Mauro Masiococchi | Consigliere | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 12 | 10 | 24 | 7 | | | | 53 | | |
| Alfredo Messina | Consigliere | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 12 | 10 | | | | | | 22 | | |
| Elisabeth Robinson | Consigliere | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 12 | 9 | 15 | 7 | | | | 43 | | |
| Raffaella Ruggero | Consigliere | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 12 | 10 | 8 | 7 | | | | 37 | | |
| Davide Trono | Consigliere | 01.01.2018-30.04.2019 | Approv. bilancio es. 2018 | 4 | 2 | 2 | 1 | | | | 9 | | |
| | | | | 855 | 71 | 72 | 43 | 180 | 17 | . | 1.238 | . | . |
| SINDACI - Collegio Sindacale in carica in carica dal 18 aprile 2016 | | | | | | | | | | | | | |
| Ricardo Perota | Presidente Collegio Sindacale | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 52 | | | | | | | | | |
| Enrico Scio | Sindaco effettivo | 01.01.2019-30.04.2019 | Approv. bilancio es. 2018 | 8 | | | | | | | | | |
| Franca Daunia Minullo | Sindaco effettivo | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 35 | | | | | | | | | |
| Michele Milano | Sindaco effettivo | 01.01.2019-31.12.2019 | Approv. bilancio es. 2021 | 27 | | | | | | | | | |
| | | | | 122 | . | . | . | . | . | . | . | . | . |
| DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE | | | | | | | | | | | | | |
| | | 01.01.2019-31.12.2019 | | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . |

Tabella 2

| Beneficiari | Carica | <i>piano stock option 2016-2021</i> | | | | | | |
|---|-------------------------|--|-----------|------------|----------------|-------------------------|---|--------------------------------|
| | | 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 |
| 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 | 2.971.228 | 7.11.2016 | 0,3878 | 0,3783 | 4.2019/12.2021 |
| Quadri resp. di unità operative chiave*** | | 7.11.2016 | opzioni | 632.175 | 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 |

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