



*Assemblea del 22 aprile 2013
(unica convocazione)*

*Relazione illustrativa in materia
di Politica sulla remunerazione*

*redatta ai sensi dell'Art. 123-ter del Decreto
Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e
dell'Art. 84-quater del Regolamento
Emittenti come modificato dalla Delibera
Consob n. 18214 del 9 maggio 2012*

FROM GENES TO THERAPY

MOLMED S.p.A.

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

info@molmed.com - www.molmed.com

Capitale Sociale € 27.070.992,30 i.v. - REA n.1506630 - N. iscrizione Reg. Imprese di Milano - C. F. e P. IVA 11887610159



Premessa

Il presente documento ("**Relazione illustrativa in materia di Politica sulla remunerazione**", per brevità, la "**Relazione**") è stato redatto in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF e dalle Delibere attuative emanate da Consob (n. 18049 del 31 dicembre 2011 e n. 18214 del 9 maggio 2012- "Delibere Consob") sulla base dei quali è stata introdotta una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni nelle società quotate.

In via di autoregolamentazione, si è tenuto altresì conto di quanto contenuto nelle raccomandazioni del Codice di autodisciplina delle società quotate, con particolare riferimento a quanto espresso nel criterio applicativo 6.C.1. come da ultimo modificato nel dicembre 2011.

Ai sensi del richiamato art. 123-ter del TUF, la presente Relazione è articolata in due Sezioni; la prima volta ad illustrare, con riferimento ai componenti gli organi di amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica della Società in materia di remunerazione e le procedure adottate per l'adozione e l'attuazione della Politica; la seconda volta ad illustrare nominativamente i compensi dei soggetti di cui sopra, suddivisi per voci che compongono la remunerazione di ognuno.

SEZIONE 1

1. Processo per la definizione e approvazione della Politica

La definizione della Politica per la remunerazione della Società è il risultato di un processo interno chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti coinvolti nell'adozione delle Procedure sono il Comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione/Amministratore Delegato, il Collegio Sindacale e l'Assemblea degli Azionisti.

Il **Comitato per la remunerazione**, composto, alla data di approvazione della presente Relazione, dagli Amministratori Indipendenti **Avv. Alessandro De Nicola** - in qualità di Presidente - e **Prof. Riccardo Cortese**, e dall'Amministratore non esecutivo **Dr.ssa Sabina Grossi**:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- anche avvalendosi di consulenti esterni, presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche (inclusi eventuali piani di *stock options* o di assegnazione di azioni ovvero altri sistemi di remunerazione a lungo termine) nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il **Comitato per le Operazioni con Parti correlate**, nell'ambito dell'adozione della Politica per la remunerazione, esprime il proprio parere ogni qual volta tale funzione sia prevista dalle Procedure per le Operazioni con Parti correlate adottate dalla Società.

Il **Consiglio di Amministrazione** approva annualmente la Politica in materia di remunerazione e/o sue modifiche e/o integrazioni decidendo in ordine ai compensi degli amministratori investiti di particolari cariche e sottoponendo alla delibera assembleare la identificazione del compenso complessivo da attribuire ai componenti nonché i piani di *stock options* e le loro modalità di attuazione.

Il Consiglio, inoltre, anche sulla base del parere e/o delle proposte del Comitato per la remunerazione, predispone e approva una Relazione degli amministratori sulla Politica di remunerazione da sottoporre all'Assemblea ai sensi della normativa sopra richiamata e successive modifiche.

L'**Amministratore Delegato** fissa i compensi dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (come identificati nell'ambito delle Procedure per le Operazioni con Parti correlate adottate dalla Società), in linea con la Politica adottata dal Consiglio.

Il **Collegio Sindacale** esprime il parere obbligatorio relativo alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (art. 2389, comma 3, cod. civ.) e verifica la coerenza delle proposte con la Politica sulla remunerazione.

L'**Assemblea** fissa i compensi degli organi sociali conformemente a quanto previsto dallo Statuto della Società e approva i piani di *stock options* nonché i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari assimilabili.

L'Assemblea, inoltre, delibera, in senso favorevole o contrario, con parere non vincolante, in merito alla Politica per la remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio successivo.

Ai fini delle integrazioni e/o delle modifiche della Politica sinora implementata dalla Società, sottoposte e approvate dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2013, il Comitato per la remunerazione ha redatto un documento in ossequio alle raccomandazioni del Codice di autodisciplina per le società quotate come modificato nel dicembre 2011. Nell'ambito della riunione del 1 marzo 2013 il Comitato per la remunerazione ha verificato che, in relazione all'esercizio 2012, la Politica è stata adeguata, coerente ed effettivamente applicata dalla Società.

Nell'ambito della medesima riunione il Comitato per la remunerazione ha deliberato la proposta di adeguamento della Politica per l'esercizio 2013; tale proposta, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2013, è stata realizzata con l'obiettivo di continuare ad attrarre, trattenere e motivare le risorse professionali di cui la Società si avvale.

2. Finalità perseguite con la Politica delle remunerazioni

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

3. *Politica attuale*

Remunerazione degli Amministratori

Il compenso base dei componenti il Consiglio di Amministrazione, sia degli Amministratori esecutivi che di quelli non esecutivi o Indipendenti è fisso e determinato complessivamente dall'Assemblea degli Azionisti. Gli attuali compensi base, pari a complessivi Euro 966 migliaia (comprensivi anche dell'emolumento attribuito dal Consiglio al Prof. Claudio Bordignon per le cariche particolari di Presidente e Amministratore Delegato), sono stati deliberati nell'Assemblea ordinaria di nomina, tenutasi il 26 aprile 2010, e distribuiti dal Consiglio di amministrazione riunitosi in pari data. In particolare, è stato assegnato un emolumento pari ad Euro 750 migliaia al Presidente ed Amministratore Delegato e la residua somma, pari ad Euro 216 migliaia, è stata suddivisa come segue:

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

Oltre al compenso base, agli Amministratori è riconosciuto un gettone di presenza, pari ad Euro 1 migliaia, per ogni riunione consiliare o dei Comitati.

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

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

Agli Amministratori è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico sulla base dei relativi giustificativi.

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

Si rinvia alla specifica Tabella allegata (tabella n. 2) ai fini del riepilogo delle opzioni assegnate con i piani di *stock options* deliberati.

Attualmente il sistema incentivante dei *Top manager* prevede un piano di *Management By Objectives* (MBO) – componente variabile a breve (eccetto che per il Presidente/Amministratore Delegato) ed un piano di incentivazione di medio-lungo termine (*Long Term Incentive Plan*, LTIP) basato su strumenti finanziari (*stock options*).

Remunerazione dei Direttori Generali e dei Dirigenti

Componente fissa

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

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

- accompagnamento della crescita della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- assunzione di incarichi con inquadramenti previsti dal Contratto Nazionale;
- la serie storica degli eventi gestionali e la storia professionale dei *manager*.

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

Componente variabile a breve termine (MBO)

Il sistema MBO è stato adottato già da alcuni anni dalla Società per incentivare i Dirigenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. È stato approvato per l'esercizio 2012 un sistema di obiettivi con la finalità di mantenere un rapporto di maggiore coerenza tra *Top Management* (Amministratore Delegato e Direttori Generali) e Dirigenza.

Il MBO varia, rispetto al compenso base dei Dirigenti, dall'8% al 30%.

MolMed, per la peculiarità dell'attività svolta, nel corso delle diverse fasi di sviluppo della ricerca, attribuisce particolare importanza ad alcune funzioni rispetto ad altre. Tale importanza varia, quindi, nel corso del tempo in funzione dei risultati raggiunti e delle fasi di vita dell'azienda e rende quindi necessario un certo livello di flessibilità del sistema incentivante.

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

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

Gli obiettivi aziendali nella politica 2012 si sono focalizzati: 1) sull'avanzamento clinico dei due prodotti principali; 2) sul contenimento dei costi e sul raggiungimento dei ricavi previsti a budget; 3) sull'avanzamento dei contatti con aziende farmaceutiche per il raggiungimento di eventuali accordi funzionali rispetto al *core business*. Gli obiettivi personali sono stati identificati con i risultati delle attività gestionali proprie di ciascuna funzione.

Sistema di *Long Term Incentive Plan* (LTIP)

Il *Long Term Incentive Plan* (LTIP) è stato attuato con un piano di *stock options* 2012, meglio descritto di seguito, al fine di perseguire un maggiore allineamento fra gli interessi degli azionisti (creazione di valore), dell'azienda e del *Management*. MolMed è una società di biotecnologie che, in questa fase, continua ad

investire nella ricerca. I risultati non sono ancora certi e, per collegare gli interessi di tutti gli attori, è necessario incentivare adeguatamente i *Manager* attraverso la partecipazione ad una quota della creazione di valore consistente nell'auspicabile successo delle ricerche e della commercializzazione dei farmaci.

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

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

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

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

Il totale del piano di *stock options* deliberato è pari a n. 6.500.000 diritti.

Per maggiori dettagli attinenti l'articolazione del piano di *stock options* 2012 si rinvia al successivo paragrafo 3 del presente documento.

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

Piano di stock options 2008

L'Assemblea Straordinaria della Società ha deliberato in data 29 ottobre 2007 di aumentare il capitale sociale a pagamento fino ad un massimo di complessivi Euro 772.178,60, mediante emissione di un massimo di n. 3.728.034 azioni ordinarie da riservare, ai sensi dell'art. 2441, ultimo comma, Codice Civile, a dipendenti della Società, e di eventuali società controllate o controllanti, nell'ambito di piani a questi destinati nonché, ai sensi dell'art. 2441, comma 5, Codice Civile ad amministratori esecutivi e collaboratori della Società e di eventuali società controllate o controllanti, nell'ambito di piani a questi destinati. Questo aumento di capitale è scindibile ai sensi dell'art. 2439, comma secondo, Codice Civile e potrà essere eseguito e sottoscritto in una o più volte entro il termine ultimo del 31 dicembre 2023. L'Assemblea ha inoltre deliberato di conferire al Consiglio di Amministrazione una delega per la predisposizione di uno o più regolamenti dei piani di incentivazione, per l'individuazione dei beneficiari delle opzioni tra gli amministratori esecutivi, i collaboratori ed i dipendenti della Società (e di eventuali società controllate o controllanti), nonché per la materiale determinazione del numero di opzioni da assegnarsi a ciascun beneficiario e del prezzo di sottoscrizione delle azioni che dovrà essere determinato, di volta in volta ed in relazione a ciascuna assegnazione di opzioni, in misura pari al "valore normale" delle azioni ordinarie di nuova emissione, ai sensi dell'art. 9, comma 4, lett. a), D.P.R. 917/1986, quale risulterà al momento della assegnazione delle opzioni.

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

- **opzioni di tipo "A"**, con maturazione alla scadenza del terzo anniversario della data di inizio delle negoziazioni delle Azioni sul MTA, esercitabili in un'unica tranche a partire dalla data di maturazione, entro la data di scadenza, fissata in sette anni dalla data di maturazione;
- **opzioni di tipo "B"**, con maturazione subordinata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'assegnazione e, in ogni caso, non prima che sia trascorso il terzo anniversario della loro data di assegnazione, esercitabili in una o più tranches a partire dalla rispettiva data di maturazione, entro la data di scadenza, fissata in sette anni dalla data di maturazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha quindi provveduto ad una prima assegnazione di opzioni al management della Società, ai sensi del medesimo piano di *stock options* e con le modalità previste nel predetto regolamento, assegnando n. 2.400.000 opzioni, che danno il diritto di sottoscrivere ciascuna una azione ordinaria, per un valore nominale complessivo di Euro 497.106,24 ad un prezzo per azione pari al Prezzo di Offerta, e precisamente:

- opzioni A, per complessive n. 600.000 opzioni;
- opzioni B, per complessive n. 1.800.000 opzioni.

Con riferimento all'assegnazione di opzioni B, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito la loro maturazione in diverse *tranches* legate al raggiungimento di obiettivi aziendali fissati a 3 e 5 anni.

Le opzioni sono assegnate a titolo gratuito e sono nominative, personali e intrasferibili, se non *mortis causa* o per sopravvenuta incapacità, non possono essere sottoposte ad alcun vincolo, in particolare a pegno o ad altri vincoli in garanzia, e decadono immediatamente in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo di ciascun beneficiario che sia dirigente della Società, ovvero di revoca per giusta causa di ciascun beneficiario che sia amministratore della Società, nonché in caso di loro dimissioni.

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

A seguito dell'operazione di aumento di capitale meglio descritta precedentemente, il Consiglio di Amministrazione di MolMed, in data 11 ottobre 2010, ha deliberato, una variazione nei regolamenti dei piani di *stock options* in vigore, volta ad assicurare, come previsto dagli stessi regolamenti, il mantenimento del valore sostanziale delle opzioni.

In particolare, si è provveduto a rettificare il prezzo di esercizio delle opzioni non ancora esercitate, utilizzando lo stesso fattore di rettifica determinato da Borsa Italiana ai fini della rettifica del valore delle azioni sul mercato al momento della pubblicazione dei dati dell'aumento di capitale.

I prezzi di esercizio sono stati pertanto come di seguito modificati:

	Prezzo di esercizio pre aucap (€)	Fattore di rettifica K	Prezzo di esercizio rettificato (€)
Opzioni 2008	2,15000	0,68825301	1,47974

Il Consiglio di Amministrazione, in data 9 maggio 2011, ha constatato, con riferimento alla data del 5 marzo 2011:

- il verificarsi della scadenza temporale stabilita nel regolamento del piano di *stock options*, per la maturazione in capo ai Beneficiari, delle opzioni di tipo “A” ;
- non essersi, al contrario verificata la condizione alla quale, con la medesima delibera, era stata sottoposta la maturazione della prima tranche di Opzioni di tipo “B”, pari al 70% delle stesse, per un totale di n. 1.260.000 opzioni, che devono pertanto ritenersi decadute.

Si riporta qui di seguito il riepilogo delle opzioni originariamente assegnate relativamente ai soli piani di *stock options* 2008, con evidenza delle opzioni decadute alla data del 31 dicembre 2012.

Beneficiari e carica ricoperta		Tipo opzioni assegnate	N. opzioni assegnate 2008	N. opzioni decadute al 31.12.2012	N. opzioni residue al 31.12.2012	Prezzo di esercizio (Euro)
Claudio Bordignon	Presidente CdA, AD	B	750.000	525.000	225.000	1,47974
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir. Gen. B&A	B	450.000	315.000	135.000	1,47974
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	A	180.000	-	180.000	1,47974
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	B	110.000	77.000	33.000	1,47974
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	A	150.000	-	150.000	1,47974
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	B	90.000	63.000	27.000	1,47974
Marco Dieci	Direttore Special Projects	A	70.000	70.000	-	1,47974
Marco Dieci	Direttore Special Projects	B	60.000	60.000	-	1,47974
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	A	80.000	-	80.000	1,47974
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	B	70.000	49.000	21.000	1,47974
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	A	70.000	-	70.000	1,47974
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	B	60.000	42.000	18.000	1,47974
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	B	100.000	70.000	30.000	1,47974
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	B	70.000	49.000	21.000	1,47974
Catia Traversari	Direttore Research	A	50.000	-	50.000	1,47974
Catia Traversari	Direttore Research	B	40.000	28.000	12.000	1,47974
			2.400.000	1.348.000	1.052.000	

Il Presidente/Amministratore Delegato, essendo nel 2010 assegnatario di un significativo numero di *stock options* in seguito decadute, non era stato incluso nel MBO né in quello monetario di medio-lungo termine. Per lo stesso motivo il Direttore Generale *Business & Administration* non era stato incluso nel LTIP monetario.

Piano di stock options 2012

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

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

- aumentare il capitale sociale a pagamento fino ad un massimo di complessivi Euro 1.449.892,95, in forma scindibile, mediante emissione di un massimo di n. 7.000.000,00 (settemilioni) di nuove azioni ordinarie, con godimento regolare, escludendo il diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, quinto

comma, del codice civile e dell'articolo 134, comma secondo, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, destinando il detto aumento esclusivamente al servizio di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in favore dei Beneficiari di MolMed S.p.A., da individuarsi nominativamente, anche in più volte, a cura del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, fissando quale termine ultimo di raccolta delle sottoscrizioni la data del 31 dicembre 2020;

- attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di dare esecuzione a quanto deliberato anche mediante plurime emissioni, attribuendo allo stesso organo, con riguardo a ciascuna emissione, la facoltà di determinare il prezzo di sottoscrizione delle azioni di nuova emissione stabilendo, ove ritenuto opportuno nell'interesse della Società, un sovrapprezzo, in un valore pari alla media aritmetica del Prezzo Ufficiale di Borsa delle azioni ordinarie di ciascun giorno di quotazione presso il Mercato Azionario Telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nel periodo decorrente - con riferimento a ciascun beneficiario e a ciascun ciclo di attribuzione - dal giorno precedente la data della determinazione del Consiglio di Amministrazione di individuazione dello specifico beneficiario allo stesso giorno del mese precedente (entrambi inclusi), come eventualmente di tempo in tempo rettificato;
- stabilire che i diritti di sottoscrivere le azioni di nuova emissione saranno personali ed intrasferibili *inter vivos*, verranno assegnati e decadranno secondo quanto previsto dal piano di *stock options* 2012;
- conferire al Consiglio di Amministrazione delega ed ogni necessario o utile potere con facoltà di sub-delega ad uno o più dei suoi componenti, per la predisposizione di uno o più regolamenti dei piani di incentivazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Riepilogo opzioni assegnate

Il dettaglio delle opzioni assegnate e detenute alla data del 31 dicembre 2012 è il seguente:

Beneficiari e carica ricoperta		Tipo opzioni assegnate	N. opzioni assegnate	Prezzo medio di esercizio	Opzioni decadute al 31.12.2012	Opzioni esercitate es.2012	Opzioni detenute 31.12.2012
Claudio Bordinon	Presidente CdA, AD	Piano 2008 B	750.000	1,4797	525.000		225.000
		Piano 2012 A	1.740.000	0,4514			1.740.000
		Piano 2012 B	1.160.000	0,4514			1.160.000
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir. Gen. B&A	Piano 2008 B	450.000	1,4797	315.000		135.000
		Piano 2012 A	630.000	0,4514			630.000
		Piano 2012 B	420.000	0,4514			420.000
Germano Carganico	Dir.Gen.R&D e Operations	Piano 2012 A	630.000	0,4514			630.000
		Piano 2012 B	420.000	0,4514			420.000
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	Piano 2008 A	180.000	1,4797	77.000		180.000
		Piano 2008 B	110.000	1,4797			33.000
		Piano 2012 A	90.000	0,4514			90.000
		Piano 2012 B	60.000	0,4514			60.000
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	Piano 2008 A	150.000	1,4797	63.000		150.000
		Piano 2008 B	90.000	1,4797			27.000
		Piano 2012 A	150.000	0,4514			150.000
		Piano 2012 B	100.000	0,4514			100.000
Marco Dieci	Direttore Special Projects	Piano 2008 A	70.000	1,4797	70.000		-
		Piano 2008 B	60.000	1,4797	60.000		-
Marco Manoni	Direttore Operations	Piano 2012 A	90.000	0,4514			90.000
		Piano 2012 B	60.000	0,4514			60.000
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	Piano 2008 A	80.000	1,4797	49.000		80.000
		Piano 2008 B	70.000	1,4797			21.000
		Piano 2012 A	150.000	0,4514			150.000
		Piano 2012 B	100.000	0,4514			100.000
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	Piano 2008 A	70.000	1,4797	42.000		70.000
		Piano 2008 B	60.000	1,4797			18.000
		Piano 2012 A	150.000	0,4514			150.000
		Piano 2012 B	100.000	0,4514			100.000
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	Piano 2008 B	100.000	1,4797	70.000		30.000
		Piano 2012 A	90.000	0,4514			90.000
		Piano 2012 B	60.000	0,4514			60.000
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	Piano 2008 B	70.000	1,4797	49.000		21.000
		Piano 2012 A	90.000	0,4514			90.000
		Piano 2012 B	60.000	0,4514			60.000
Catia Traversari	Direttore Research	Piano 2008 A	50.000	1,4797	28.000		50.000
		Piano 2008 B	40.000	1,4797			12.000
		Piano 2012 A	90.000	0,4514			90.000
		Piano 2012 B	60.000	0,4514			60.000
Totale			8.900.000		1.348.000		7.552.000

Benefici non monetari

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

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

Il valore dei benefici non monetari (*fringe benefit*) assegnati al Presidente e Amministratore Delegato ammonta ad Euro 58 migliaia.

Ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è concessa una polizza vita con un capitale assicurato di Euro 300 migliaia, una polizza infortuni estesa all'ambito extra-professionale, nonché una polizza per il rimborso delle spese mediche (Integrativa FASI). Il valore totale dei benefici non monetari concessi ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche ammonta a Euro 24 migliaia.

Non sussistono sistemi di pagamento differito o clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Trattamenti in caso di cessazione dalla carica

Il contratto stipulato tra la Società e il Presidente e Amministratore Delegato, Professor Claudio Bordignon, prevede che nel caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione sarà corrisposto al medesimo un indennizzo pari al complessivo emolumento annuo di lordi Euro 750 migliaia (*golden parachute*), moltiplicato per il numero di anni mancanti sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2012. È inoltre contrattualmente prevista, a titolo di corrispettivo per l'obbligazione di non concorrenza nei 24 mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di amministrazione, la corresponsione di Euro 750 migliaia, al lordo delle trattenute fiscali, da liquidare alla fine del relativo mandato.

Coperture assicurative

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

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

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

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

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

Infine, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, prof. Claudio Bordignon, gode di una polizza assicurativa vita puro rischio e invalidità permanente da malattia (capitale assicurato Euro 2.600 migliaia),

una polizza assicurativa infortuni (capitale assicurato Euro 4.000 migliaia in caso di infortunio o di morte, ovvero Euro 4.500 migliaia in caso di invalidità permanente) ed una polizza a copertura spese mediche.

4. Cambiamenti della Politica per l'esercizio 2013

Di seguito la sintesi delle modifiche ed integrazioni della Politica elaborate e proposte dal Comitato per la remunerazione, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 marzo 2013 e sottoposte all'Assemblea ai fini della prevista delibera.

Remunerazione degli Amministratori e dei Direttori Generali

In considerazione del fatto che nel corso del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2012 il Prof. Claudio Bordignon ha manifestato la propria disponibilità, in caso di rinnovo del suo mandato da parte della prossima Assemblea, a ridurre la componente fissa della propria remunerazione e di compensare questa diminuzione attraverso forme di remunerazione variabile e che anche il Dott. Germano Carganico ha dichiarato la propria disponibilità in tal senso, il Comitato ha raccomandato l'inserimento, nel prossimo futuro, di concreti elementi di variabilità della struttura della retribuzione fissa del *Top Management* (i.e. Amministratore Delegato e Direttori Generali). Il Consiglio, in ragione della prevista prossima nomina dei nuovi componenti il Consiglio medesimo, ha ritenuto rimettere all'Assemblea e, per quanto di competenza dello stesso, al nuovo Consiglio, ogni decisione al riguardo.

Componente variabile a breve termine (MBO)

Il sistema MBO 2013 dovrebbe prevedere una scala di raggiungimento che premi di più i dirigenti che maggiormente si avvicinano al conseguimento pieno (100%) degli obiettivi assegnati. In caso di superamento degli obiettivi, cosiddetto "extrabudget", dovranno essere premiate le *performance* eccellenti (fino al 120%), mentre l'incentivo dovrà essere ridotto in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, con azzeramento dell'incentivo stesso al di sotto della soglia minima (80%).

La corresponsione del bonus legato al raggiungimento degli obiettivi, come sotto meglio specificati, deve avvenire al consolidamento di tutti i dati relativi a tutti gli obiettivi (i.e. entro marzo 2014).

Gli obiettivi aziendali nella Politica 2013 sono rimasti inalterati e, quindi, focalizzati su: (i) l'avanzamento clinico dei due prodotti principali, contenimento dei costi e raggiungimento dei ricavi previsti a budget; (ii) l'avanzamento dei contatti con aziende farmaceutiche per il raggiungimento di eventuali accordi funzionali rispetto al *core business*. Gli obiettivi personali sono stati identificati con i risultati delle attività gestionali proprie di ciascuna funzione.

Sono stati individuati obiettivi ambiziosi ma raggiungibili, suddivisi in obiettivi di *performance* aziendali, di funzione ed individuali. Gli obiettivi sono articolati sulla base di indicatori di *performance* misurabili, al fine di evitare, per quanto possibile, margini di discrezionalità, pur mantenendo la flessibilità del sistema.

Gli obiettivi del sistema incentivante che si riportano di seguito sono considerati dal Comitato in linea con il Piano Strategico.

I pesi degli obiettivi del MBO annuale per i due Direttori Generali sono legati per il 50% al raggiungimento degli obiettivi aziendali, per il 35% al raggiungimento degli obiettivi funzionali e per il 15% alla valutazione dei comportamenti organizzativi, inclusi autonomia, gestione collaboratori, rapporti interpersonali e spirito di squadra.

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

comportamenti organizzativi così suddivisi: 5% autonomia; 5% gestione collaboratori e rapporti interpersonali; 5% spirito di squadra.

5. Riferimenti di mercato

La proposta inerente la Politica sulla Remunerazione è stata formulata facendo riferimento alle *best practices* di mercato, all'analisi del contesto di operatività di MolMed e tenendo conto di aziende con caratteristiche analoghe, prevalentemente nei settori *Life Science*/Farmaceutico.

SEZIONE 2

La seconda sezione di questa Relazione evidenzia i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti.

Si sottolinea che non vi sono Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio, compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo ed ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategica

Si forniscono nella **Tabella 1** di seguito riportata le informazioni analitiche relative ai compensi corrisposti agli Amministratori e ai componenti del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con responsabilità strategica.

I compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche di cui alla lettera b) - individuati sulla base delle Procedure per le Operazioni con Parti correlate approvate ed implementate dalla Società - vengono indicati su base aggregata, rientrando MolMed, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nelle società di cosiddette "minori dimensioni". Detti compensi ammontano per l'esercizio 2012 complessivamente ad Euro 1.163 migliaia, e sono costituiti dalle retribuzioni fisse per Euro 1.029 migliaia, da bonus e altri incentivi per Euro 116 migliaia e *fringe benefit* per Euro 18 migliaia.

Come precedentemente detto, il 26 aprile 2010, il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Prof. Claudio Bordinon, un compenso di Euro 750 migliaia a titolo di corrispettivo annuale sino alla scadenza del mandato nonché il diritto alla corresponsione di Euro 750 migliaia al lordo delle trattenute fiscali, per l'obbligazione di non concorrenza per i 24 mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di amministrazione, da liquidare alla fine del relativo mandato ed in caso di mancato rinnovo.

Nell'ambito del contratto stipulato il 24 maggio 2010, sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2010, è stata, altresì, prevista la corresponsione di un indennizzo pari al complessivo emolumento annuo, moltiplicato per il numero di anni mancanti sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2012, nelle ipotesi alternative di seguito indicate, in cui:

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

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

ipotesi di cui alla lettera b).

Non sussistono accordi relativamente alle posizioni degli altri Amministratori, né sono stati raggiunti accordi per la liquidazione di indennità alla cessazione della carica relativamente agli Amministratori dimessisi nel corso dell'esercizio.

Applicazione della Politica

Con riferimento all'esercizio 2012, senza tener conto degli affinamenti apportati alla Politica e descritti in precedenza, la Politica per la remunerazione risulta effettivamente applicata dalla Società, come indicato nella Sezione II di questo documento e verificato dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'attività di monitoraggio effettuata.

Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
(importi in Euro migliaia)

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a 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												
Claudio Bordignon	Presidente e A. D.	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	771				58		829		
Luigi Berlusconi	Consigliere	1.1 - 23.04.2012	Approv. bilancio es. 2012	4						4		
Silvio Bianchi Martini	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	20	26					46		
Maurizio Carfagna	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	20						20		
Alberto Carletti	Consigliere	23.4 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	15						15		
Paolo Michele Castelli	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	21						21		
Riccardo Cortese	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	17	7					24		
Marina Del Bue	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	21						21		
Alessandro De Nicola	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	20	34					54		
Gianluigi Fiorendi	Consigliere	21.9 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	6						6		
Massimiliano Frank	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	21						21		
Sabina Grossi	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	21	8					29		
Alfredo Messina	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	21						21		
Maurizia Squinzi	Consigliere	6.2 - 15.5.2012	Approv. bilancio es. 2012	6						6		
Maurizio Tassi	Consigliere	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	21	26					47		
				1.006	101	-	-	58	-	1.165	-	-
SINDACI												
Fabio Scoyni	Presidente Coll.sindacale	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	31						31		
Enrico Scio	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	23						23		
Antonio Marchesi	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12.2012	Approv. bilancio es. 2012	23						23		
				77	-	-	-	-	-	77	-	-
DIRETTORI GENERALI												
Marina Del Bue		1.1 - 31.12.2012	Indeterminata	353		46		2		402		
Germano Carganico		1.1 - 31.12.2012	Indeterminata	350		40		3		393		
				703	-	86	-	5	-	795	-	-
ALTRI DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE												
		1.1 - 31.12.2012	Indeterminata	1.029		116		18		1.163		
N. 9				1.029	-	116	-	18	-	1.163	-	-

Tabella 2. Stock options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute al 1.1.2012			Opzioni assegnate nel periodo						Opzioni esercitate nel periodo	Opzioni decadute nel periodo	Opzioni detenute al 31.12.2012	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)=(2)+(5)-(11)-(12)	(14)
Beneficiario	Carica ricoperta	Piano	Numero opzioni	Prezzo medio di esercizio (Euro)	Periodo possibile esercizio	Numero opzioni	Prezzo medio di esercizio (Euro)	Scad. media	Fair Value a data assegnaz. (kEuro)	Data assegnaz.	Prezzo mercato azioni sottostanti all'assegnaz.	Numero opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value (kEuro)
Claudio Bordignon	Presidente CdA, AD	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	225.000	1,4797	(*)	2.900.000	0,4514	(*)	246	23/04/2012	0,4633			225.000 2.900.000	- 51
		Totale	225.000	1,4797		2.900.000	0,4514		246		0,4633			3.125.000	51
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir. Gen. B&A	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	135.000	1,4797	(*)	1.050.000	0,4514	(*)	89	23/04/2012	0,4633			135.000 1.050.000	- 19
		Totale	135.000	1,4797		1.050.000	0,4514		89		0,4633			1.185.000	19
Germano Carganico	Dir. Gen. R&D e Operations	Piano 2012 del 23/04/2012	-	-		1.050.000	0,4514	(*)	89	23/04/2012	0,4633			1.050.000	19
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	213.000	1,4797	(*)	150.000	0,4514	(*)	13	23/04/2012	0,4633			213.000 150.000	- 3
		Totale	213.000	1,4797		150.000	0,4514		13		0,4633			363.000	3
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	177.000	1,4797	(*)	250.000	0,4514	(*)	21	23/04/2012	0,4633			177.000 250.000	- 4
		Totale	177.000	1,4797		250.000	0,4514		21		0,4633			427.000	4
Marco Dieci	Direttore Special Projects	Piano 2008 del 29/10/2007	88.000	1,4797	(*)	-	-						88.000	-	-
Marco Manoni	Direttore Operations	Piano 2012 del 23/04/2012	-	-		150.000	0,4514	(*)	13		0,4633			150.000	3
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	101.000	1,4797	(*)	250.000	0,4514	(*)	21	23/04/2012	0,4633			101.000 250.000	- 4
		Totale	101.000	1,4797		250.000	0,4514		21		0,4633			351.000	4
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	88.000	1,4797	(*)	250.000	0,4514	(*)	21	23/04/2012	0,4633			88.000 250.000	- 4
		Totale	88.000	1,4797		250.000	0,4514		21		0,4633			338.000	4
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	30.000	1,4797	(*)	150.000	0,4514	(*)	13	23/04/2012	0,4633			30.000 150.000	- 3
		Totale	30.000	1,4797		150.000	0,4514		13		0,4633			180.000	3
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	21.000	1,4797	(*)	150.000	0,4514	(*)	13	23/04/2012	0,4633			21.000 150.000	- 3
		Totale	21.000	1,4797		150.000	0,4514		13		0,4633			171.000	3
Catia Traversari	Direttore Research	Piano 2008 del 29/10/2007 Piano 2012 del 23/04/2012	62.000	1,4797	(*)	150.000	0,4514	(*)	13	23/04/2012	0,4633			62.000 150.000	- 3
		Totale	62.000	1,4797		150.000	0,4514		13		0,4633			212.000	3
Totale generale			1.140.000	1,4797		6.500.000	0,4514		552		0,4633	-		7.552.000	115

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

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

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

Tabella 3. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei Direttori Generali

Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2011	Numero azioni acquistate o sottoscritte	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2012
Marina Del Bue	Consigliere, Direttore Generale	MolMed S.p.A.	496.169	-	-	496.169
Alessandro De Nicola	Consigliere	MolMed S.p.A.	23.000	-	-	23.000
Alfredo Messina	Consigliere	MolMed S.p.A.	400.000	-	-	400.000

* * *

Proposta di delibera

I Signori Azionisti, preso atto della presente Relazione, sono invitati ad adottare la seguente deliberazione:

“L’Assemblea ordinaria degli Azionisti di MolMed S.p.A., esaminata la Relazione degli Amministratori sulla Politica per la remunerazione,

delibera

in senso favorevole in ordine a quanto contenuto nella Sezione I della stessa con specifico riferimento ai suoi contenuti programmatici nonché alle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica medesima”.

La presente Relazione, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 123-*ter*, comma 1 del TUF e 84-*quater* del RE, è depositata presso la sede sociale e pubblicata sul sito web della Società (<http://www.molmed.com/node/2201>).

Vi invitiamo, pertanto, in sede di Assemblea ad approvare la proposta da noi formulata e come sopra motivata e ad assumere le necessarie delibere, ringraziandoVi per la fiducia accordataci.

Milano, 29 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Professor Claudio Bordignon



RELAZIONE ILLUSTRATIVA IN MATERIA DI
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Per ulteriori informazioni:

Holger Neecke

**Direttore *Business Development*
*and Investor Relations***

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277.205

fax: +39 02 21277.404

e-mail: investor.relations@molmed.com

Enrico Cappelli

Chief Financial Officer

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277.302

fax: +39 02 21277.404

e-mail: afc@molmed.com