

## 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

### PREMESSA

Il presente documento ("Relazione sulla Politica in materia di remunerazione", per brevità, la "Relazione") è stato redatto in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF e dalla Delibera attuativa emanata da CONSOB (n. 18049 del 31 dicembre 2011 - "Delibera 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 I

### 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.

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 dell'elaborazione della Politica, sinora implementata dalla Società, e delle integrazioni e/o modifiche sottoposte e approvate dal Consiglio di amministrazione del 12 marzo 2012, il Comitato per la remunerazione si è avvalso del supporto di un consulente esperto in materia (Spencer Stuart), al quale, il 6 dicembre 2011, è stato conferito un mandato professionale avente ad oggetto: l'assistenza al Comitato nell'analisi delle nuove disposizioni legislative e regolamentari in materia di retribuzioni e valutarne il relativo impatto per MolMed; la verifica circa l'eventuale esigenza di modificare le politiche e gli strumenti di incentivazione attualmente in uso; la verifica della coerenza del sistema incentivante previsto per il *Top Management* e per gli altri Dirigenti con gli obiettivi della Società; l'individuazione di eventuali strumenti incentivanti adatti alle esigenze specifiche della Società; la definizione di un piano di interventi da sottoporre all'attenzione del Comitato e del Consiglio di amministrazione.

La Spencer Stuart è stata selezionata dal Comitato per la remunerazione come *advisor* avendo già espletato un incarico analogo nel corso dei precedenti esercizi ed avendo il Comitato medesimo, preventivamente verificato l'assenza di situazioni di conflitto di interessi che ne potessero compromettere l'indipendenza nel giudizio.

## 2. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La Politica per la remunerazione della Società persegue la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi aziendali e, al contempo, l'obiettivo prioritario di allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti e di creare valore sostenibile nel medio-lungo periodo attraverso la creazione di un legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuali e aziendali, 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 dei Soci. Gli attuali compensi, pari a complessivi euro 966.000,00 (comprensivi anche dell'emolumento attribuito dal Consiglio al Professor 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 750.000,00 al Presidente ed Amministratore Delegato e la residua somma, pari ad euro 216.000,00, suddivisa come segue:

- ad ogni Consigliere un emolumento annuo pari a Euro 12.000;
- ad ogni componente del Comitato per il controllo interno un ulteriore emolumento annuo pari a Euro 15.000;

- ad ogni componente del Comitato per la remunerazione un ulteriore emolumento annuo pari a Euro 5.000;

Oltre al compenso base, agli Amministratori è riconosciuto un gettone di presenza, pari ad euro 1.000,00, 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 Professor Bordignon inerente le cariche di Presidente e Amministratore Delegato della Società, fatto salvo il piano di *stock option*, 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.

Nel corso degli esercizi 2001-2002 è stato approvato un piano di incentivazione su base azionaria in favore dell'Amministratore Delegato e dell'unico Direttore Generale in carica all'epoca, scaduto nel dicembre 2011. La sua valenza incentivante era stata, comunque, di fatto annullata dal corso del titolo rispetto al prezzo di assegnazione e dalla modifica dell'imposizione fiscale relativa.

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

Attualmente il sistema incentivante dei *Top manager* prevede un piano *Management By Objectives* - componente variabile a breve - MBO - (eccetto che per il Presidente/Amministratore Delegato) e un piano di incentivazione di medio-lungo termine basato su strumenti finanziari (*stock option*).

## 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.

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

La 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.

Il peso degli obiettivi (aziendali e individuali) del MBO annuale per i due Direttori Generali è diverso (sostanzialmente uguale e contrario) rispetto agli altri dirigenti (gli obiettivi aziendali per i Direttori Generali pesano il 70% mentre quelli individuali, concordati ed approvati dall'Amministratore Delegato, per il restante 30%).

Sia in caso di superamento degli obiettivi (tra il 101% ed il 130%), c.d. "*extrabudget*" che in caso di mancato raggiungimento del 100% degli stessi, l'assegnazione del Bonus è valutata discrezionalmente dalla Società poiché alcuni degli obiettivi non sono sempre misurabili.

Gli **obiettivi aziendali**, nella attuale Politica, sono stati suddivisi in obiettivi inerenti: l'avanzamento clinico dei due prodotti principali, il contenimento dei costi e il raggiungimento dei ricavi previsti a *budget*; 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.

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

Il 29 ottobre 2007, l'Assemblea Straordinaria della Società ha deliberato 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. 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 secondo specifici criteri (per maggiori dettagli si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance)

In attuazione della delega assembleare, in data 7 gennaio 2008, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con efficacia subordinata all'inizio delle negoziazioni delle Azioni sul MTA, 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* assegnando le opzioni analiticamente riportate nella tabella unita in calce (tabella n. 2).

A fine 2010 è stato elaborato dal Comitato per la remunerazione, con il supporto dei propri consulenti (Spencer & Stuart), un *Long Term Incentive Plan* (LTIP) monetario per i Dirigenti, che, alla luce della elaborazione della nuova Politica per la remunerazione non è stato successivamente implementato.

Il Presidente/Amministratore Delegato, essendo assegnatario di un significativo numero di *stock options*, non è stato incluso nel MBO - né in quello monetario di medio - lungo termine.

Per lo stesso motivo il Direttore Generale *Business & Administration* non è stato incluso nel LTIP monetario.

#### 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 2.600.000), una polizza assicurativa infortuni (capitale assicurato Euro 4.000.000 in caso di infortunio o di morte, ovvero Euro 4.500.000 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 49.766,00.

Ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è concessa una polizza vita con un capitale assicurato di Euro 300.000, 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 22.588,00.

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 750.000,00 (settecentocinquanta-mila/00 - *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 750.000,00 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 - Previdai (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 2.600.000), una polizza assicurativa infortuni (capitale assicurato Euro 4.000.000 in caso di infortunio o di morte, ovvero Euro 4.500.000 in caso di invalidità permanente) ed una polizza a copertura spese mediche.

## 4. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA PER L'ESERCIZIO SUCCESSIVO (2012)

Nel corso degli ultimi mesi la Società ha effettuato una rivisitazione complessiva della politica, giungendo alla conclusione di confermare la struttura delle componenti retributive, in particolare di quelle variabili, sia di breve termine che di medio-lungo periodo. A tale proposito si evidenzia che il sistema MBO è stato affinato mediante la ridefinizione della struttura degli obiettivi, del loro peso, dei meccanismi di premio in caso di non raggiungimento degli obiettivi, ecc. in modo da rendere il sistema stesso più oggettivo e meno discrezionale possibile. Il piano di incentivazione a medio-lungo termine è stato oggetto di attenta riflessione, soprattutto con riferimento agli strumenti di incentivazione. Dopo aver considerato le possibili alternative, tenuto conto della attività svolta dalla Società ed in particolare della fase attuale della ricerca che necessità di essere supportata finanziariamente ancora per qualche anno, si è deciso di mantenere le *stock options* come strumento di incentivazione, nonostante la volatilità dei mercati e la diversa imposizione fiscale ne abbiano ridotto l'attrattività. Tale decisione si basa anche sulla considerazione che questo strumento, a differenza di altri, non assorbe i flussi di cassa della Società.

Di seguito la sintesi della Politica approvata dal Consiglio di amministrazione della Società il 12 marzo 2012 e proposta all'Assemblea (sia ai fini della prevista delibera che con riferimento alla approvazione della incentivazione basata su piani di *stock options*).



## Principi del nuovo sistema MBO

Nell'ambito della riunione consiliare del 12 marzo 2012, è stato approvato un sistema di obiettivi semplificato e diversamente articolato con la finalità di mantenere un rapporto di maggiore coerenza tra *Top Management* (Amministratore Delegato e Direttori Generali) e Dirigenza.

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* determinati e misurabili, al fine di evitare, per quanto possibile, margini di discrezionalità, pur mantenendo la flessibilità del sistema.

In caso di superamento degli obiettivi, cosiddetto "*extrabudget*", sono premiate le *performance* eccellenti (fino al 120%), mentre l'incentivo è ridotto in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, con azzeramento dell'incentivo stesso al di sotto della soglia minima (70%), ed applicazione graduale nell'intervallo 70%-100%.

Per i due Direttori Generali è stato previsto un incentivo fino al 25% della componente fissa della retribuzione - RAL mentre per tutti gli altri Dirigenti esso può arrivare fino al 20% della RAL. Il Presidente, come già indicato, non è incluso nel sistema MBO, anche in virtù del suo ruolo istituzionale e delle componenti del suo pacchetto retributivo complessivo.

Per gli obiettivi aziendali, si richiamano quelli indicati al precedente paragrafo 3 dell'attuale Politica, e precisamente, l'avanzamento clinico dei due prodotti principali, il contenimento dei costi e il raggiungimento dei ricavi previsti a *budget*; 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.

## Obiettivi MBO

Gli obiettivi dovranno essere rivisti ed aggiornati ogni anno, ai fini del loro per allineamento con il Piano Strategico approvato. Il sistema MBO 2013 dovrà essere aggiornato ai fini di adottare una metodologia di valutazione che premi di più i dirigenti che maggiormente si avvicinano al conseguimento pieno (100%) degli obiettivi assegnati.

### Pesi degli Obiettivi e misura dell'incentivo legata al livello di raggiungimento degli Obiettivi medesimi per i Direttori Generali

- 50% legato al raggiungimento degli obiettivi aziendali
- 35% legato al raggiungimento degli obiettivi funzionali
- 15% legato alla valutazione dei comportamenti organizzativi

### Pesi degli Obiettivi e misura dell'incentivo legata al livello di raggiungimento degli Obiettivi medesimi per gli altri Dirigenti

- 35% legato al raggiungimento degli obiettivi aziendali
- 50% legato al raggiungimento degli obiettivi funzionali
- 15% legato alla valutazione dei comportamenti organizzativi

### Scala valutazione raggiungimento obiettivo

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

- 0% se l'obiettivo non è stato raggiunto o comunque raggiunto al di sotto del 70%
- proporzionale alla % di raggiungimento tra il 70% e il 100%
- massimo 120% nel caso in cui l'obiettivo sia stato superato pienamente, con premio proporzionale alla % di superamento dell'obiettivo stesso.

## Principi del nuovo sistema LTIP

Il *Long Term Incentive Plan* (LTIP) è stato rivisitato 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 nuovo LTIP è stato studiato al fine di riconoscere il valore dei *Manager*, il potenziale loro 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 nuovo Piano di *Stock Option* proposto all'Assemblea sarà articolato in due tranche:

- la prima tranche legata all'obiettivo di commercializzazione (nelle modalità che saranno individuate dal CdA) di uno dei due prodotti, nel corso del 2014, con esercizio dei diritti dalla data di approvazione del bilancio 2014;
- la seconda tranche legata all'obiettivo di raggiungimento dell'utile netto nel 2015, con esercizio dalla data di approvazione del bilancio 2015.

Il totale del piano di *Stock Options* che verrà proposto all'approvazione dell'Assemblea sarà dunque pari a n. 7.000.000 (sette milioni) di diritti.

Per maggiori dettagli attinenti l'articolazione del Piano sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, si rinvia alla relativa Relazione illustrativa e al Documento informativo pubblicati sul sito web della Società sezione "Investitori/Corporate Governance/Assemblee azionisti".

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 dea breve e medio-lungo di cui sopra.

## 5. RIFERIMENTI DI MERCATO

La proposta inerente la Politica sulla Remunerazione è stata formulata facendo riferimento alle *best practice* 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 II

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 ai Dirigenti con responsabilità strategica

Si forniscono nella tabella di seguito 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 la MolMed, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nelle società di cc.dd. "minori dimensioni".

Detti compensi ammontano complessivamente ad Euro 1.283.910,00, e sono costituiti dalle retribuzioni (fisse e variabili) per Euro 1.266.100,00 e *fringe benefit* per Euro 17.810,00.

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

(importi in Euro)

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecip. a utili					
AMMINISTRATORI												
Claudio Bordignon Luigi Bertusconi Silvio Bianchi Martini Renato Botti Maurizio Carfagna Paolo Michele Castelli Riccardo Cortese Marina Del Bue Alessandro De Nicola Massimiliano Frank Sabina Grossi Alfredo Messina Maurizio Tassi	Presidente e A. D.	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	767,000				49,766		816,766		750,000
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	14,000						14,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	20,000	24,000					44,000		
	Consigliere	1.1 - 04.11.2011	Approv. bilancio es. 2012	13,000						13,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	17,000						17,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	17,000						17,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	16,000	11,000					27,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	17,000						17,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	19,000	34,000					53,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	17,000						17,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	16,000	9,000					25,000		
	Consigliere	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	17,000						17,000		
		1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	17,000	23,000					40,000		
				967,000	101,000	-	-	49,766	-	1,117,766	-	750,000
SINDACI												
Fabio Scoyni Enrico Scio Antonio Marchesi	Presidente Collegio sindacale	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	38,000						38,000		
	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	25,000						25,000		
	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12.2011	Approv. bilancio es. 2012	25,000						25,000		
				88,000	-	-	-	-	-	88,000	-	-
DIRETTORI GENERALI												
Marina Del Bue Germano Carganico		1.1 - 31.12.2011	Indeterminata	353,358		53,922		2,015		409,295		-
		1.1 - 31.12.2011	Indeterminata	350,000		49,429		2,762		402,191		-
				703,358	-	103,351	-	4,777	-	811,486	-	-
				1,110,555		155,545		17,810		1,283,910		-
				1,110,555		155,545	-	17,810	-	1,283,910	-	-
ALTRI DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE												
N. 10												

Nota: nella colonna Bonus + altri incentivi degli altri dirigenti sono compresi 123.045 Euro relativi a MBO + 17.500 Euro di una tantum + 15.000 Euro di sign-in bonus



Come detto, il 26 aprile 2010, il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto al Presidente e Amministratore Delegato della Società, Prof. Claudio Bordignon, un compenso di euro 750.000,00 a titolo di corrispettivo annuale sino alla scadenza del mandato nonché il diritto alla corresponsione di Euro 750.000,00 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 del Dr. Renato Botti.

#### Applicazione della Politica

Con riferimento all'esercizio 2011, 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 2: Stock Options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute al 1.1.2011			(5)	Opzioni esercitate nel periodo			(14)	Opzioni detenute al 31.12.2011 (15)=(2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)		(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica ricoperta	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio €	Periodo possibile esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio €	Prezzo mercato delle azioni sottostanti €	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value €
Claudio Bordignon	Presidente CdA, AD	Piano 2001/2002 del 11.12.2001	2,183,100	0.5864	fino al 31.12.2011	-	-	-	-	2,183,100	-	-
		Piano 2008 del 29.10.2007	750,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	525,000	225,000	27,714
Marina Del Bue	Consigliere, Dir. Generale	Totale	2,933,100	0.8148		-	-	-	-	2,708,100	225,000	27,714
		Piano 2001/2002 del 11.12.2001	624,439	0.6289	fino al 31.12.2011	-	126,310	0.5506	0.5476	498,129	-	-
		Piano 2008 del 29.10.2007	450,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	315,000	135,000	16,628
		Totale	1,074,439	0.9852		-	126,310	0.5506	0.5476	813,129	135,000	16,628
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	Piano 2008 del 29.10.2007	290,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	77,000	213,000	15,150
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	Piano 2008 del 29.10.2007	240,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	63,000	177,000	12,564
Marco Dieci	Direttore Special Projects	Piano 2008 del 29.10.2007	130,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	42,000	88,000	6,528
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	Piano 2008 del 29.10.2007	150,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	49,000	101,000	7,513
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	Piano 2008 del 29.10.2007	130,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	42,000	88,000	6,528
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	Piano 2008 del 29.10.2007	100,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	70,000	30,000	3,695
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	Piano 2008 del 29.10.2007	70,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	49,000	21,000	2,587
Catia Traversari	Direttore Research	Piano 2008 del 29.10.2007	90,000	1.4797	(*)	-	-	-	-	28,000	62,000	4,557
	Totale		5,207,539	1.0032		-	126,310	0.5506	0.5476	3,941,229	1,140,000	103,464

(\*) Per quanto riguarda le informazioni 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 di controllo e dei Direttori Generali**

Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2010	Numero azioni acquistate o sottoscritte	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2011
Luigi Berlusconi	Consigliere	MolMed S.p.A.	1.952	-	-	1.952
Marina Del Bue	Consigliere, Direttore Generale	MolMed S.p.A.	369.859	126.310	-	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

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 art. 123-ter, comma 1 del TUF e 84-quater del RE, è depositata presso la sede sociale e pubblicata sul sito web della Società e via NIS.

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, 2 aprile 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente  
Professor Claudio Bordinon