



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 2018*

Indice

Glossario.....	3
Premessa.....	4
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE	6
a. Soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e responsabili della loro corretta attuazione.....	6
b. Ruolo del Comitato.....	7
c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	7
d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione	8
e. Componenti fisse e variabili della remunerazione	9
f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	11
g. Obiettivi di performance e risultati a cui sono legate le componenti variabili	11
h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance	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.....	12
k. Informazioni sulla previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	12
l. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	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. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	14
SEZIONE II: INFORMAZIONI SUI COMPENSI	15
Prima parte – Voci della remunerazione	15
Seconda parte – tabelle.....	19

Glossario

Assemblea	Assemblea dei soci della Società.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, piazza degli Affari n. 6.
Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana, come da ultimo modificato nel luglio 2015.
Comitato	Il comitato per la remunerazione e nomine costituito da MolMed ai sensi del Codice di Autodisciplina.
Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione di MolMed.
Consob	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via Martini n. 3.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale di MolMed.
Data della Relazione	La data di approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione (9 marzo 2018).
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 2018 e relativa all'esercizio 2018.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione da ultimo in data 9 marzo 2018 su proposta del Comitato.
Società o MolMed	Molecular Medicine S.p.A., con sede in Milano, Via Olgettina, n. 58.
Regolamento Emittenti	il Regolamento Consob concernente la disciplina degli emittenti n.11971/1999.
TUF	Il D.Lgs. n. 58/1998.

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione da ultimo in data 9 marzo 2018 su proposta del Comitato (di seguito la “**Relazione**”) è stata predisposta ai sensi (i) dell’art. 123-ter del TUF, (ii) dell’art. 84-*quater* e del relativo allegato 3A (schemi n. 7-*bis* e 7-*ter*) del Regolamento Emittenti e (iii) dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina.

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

- la prima sezione, che illustra: (i) i principi e le finalità inerenti la Politica di Remunerazione della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica di Remunerazione; e
- la seconda sezione, che fornisce un’adeguata rappresentazione, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 4 del TUF, delle modalità di attuazione della politica di remunerazione per l’esercizio 2017, 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 2017 dalla Società (cfr. Sezione II, tabella n. 1).

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

In applicazione dell’art. 123-ter, comma 6 del TUF, la prima sezione della Relazione è soggetta a deliberazione, favorevole o contraria, non vincolante dell’Assemblea ordinaria convocata per il giorno 12 aprile 2018, in unica convocazione, presso l’auditorium Oxygen, OpenZone Zambon, via Campestre, Bresso (Milano).

Infine, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF, la Relazione viene messa a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società e sul sito *internet* all’indirizzo www.molmed.com il 21 marzo 2018.

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

Rispetto a quella del precedente esercizio, la Politica di Remunerazione prevede le variazioni di seguito indicate, adottate dal consiglio di amministrazione su proposta del Comitato:

- l’introduzione nel pacchetto retributivo, nel rispetto dei principi di corretta *governance* e degli *standard* di mercato, di erogazioni monetarie “*una tantum*” di natura discrezionale, occasionale e non ricorrente, al fine di 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. La valutazione di tali risultati e l’ammontare dell’erogazione sono sottoposti al preventivo vaglio del Comitato e successivamente deliberati dal Consiglio di Amministrazione;
- l’incremento del tetto massimo di remunerazione a favore degli amministratori esecutivi da euro 150.000 ad euro 180.000 che trova applicazione per il caso di superamento (entro comunque il limite del 120%)

degli obiettivi di *performance*. Tale modifica è volta a incentivare i destinatari a superare tutti gli obiettivi di *performance* individuati dal Consiglio di Amministrazione.

Si segnala infine che, in considerazione:

- (i) della cessazione, in data 6 marzo 2017, del rapporto con la Società del direttore generale, Gian Paolo Maria Rizzardi, avvenuta nell'ambito del processo di semplificazione e razionalizzazione della *governance* che ha portato all'eliminazione della funzione di direzione generale, nonché
- (ii) della cessazione, in data 31 luglio 2017, del rapporto con il Dirigente con Responsabilità Strategiche della Società, Germano Carganico, direttore esecutivo *strategic affairs*, in considerazione della maturazione da parte di quest'ultimo dei requisiti pensionistici,

alla Data della Relazione la Società non ha Dirigenti con Responsabilità Strategiche né ha ritenuto di individuarne di nuovi. Nell'ambito della riorganizzazione della Società attuata nel corso degli esercizi 2016 2017 la responsabilità di definizione delle strategie, prima in capo al direttore esecutivo *strategic affairs*, è stata posta in capo all'amministratore delegato della Società.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

L'Assemblea:

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

Il Consiglio di Amministrazione:

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

L'amministratore delegato:

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

Il Collegio Sindacale:

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

Il Comitato:

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

b. Ruolo del Comitato

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

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

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

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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

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

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

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

c. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione

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

d. Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione persegue la finalità di allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti e di creare valore sostenibile nel medio-lungo periodo attraverso la creazione di un legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuale e aziendale dall'altro.

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

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

- la componente fissa e la componente variabile devono tener conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- la componente fissa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la componente variabile legata all'MBO e all'LTI deve prevedere un limite massimo;
- gli obiettivi di *performance* devono essere:
 - connessi al raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi e qualitativi di breve periodo (per quanto riguarda gli "MBO");
 - connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società (per quanto riguarda gli "LTI");
 - misurabili, ossia con indicatori chiari e predefiniti;
 - realistici, benché sfidanti ed ambiziosi;
 - definiti temporalmente.

Rispetto alla politica di remunerazione prevista per i precedenti esercizi, è stata introdotta nella Politica di remunerazione un'ulteriore componente variabile, costituita da 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. In un'ottica di *pay for performance* si ritiene, infatti, 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. Il premio "*una tantum*" dovrà rispettare criteri di eccezionalità, ragionevolezza, adeguatezza, e parametrizzazione ai risultati raggiunti. La valutazione di tali risultati e l'ammontare dell'erogazione sono sottoposte al preventivo vaglio del Comitato e successivamente deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

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 per la Remunerazione.

Il sistema di *long term incentive* della Società ("**LTI**") per il 2018 contempla piani di incentivazione basati su azioni ai sensi dell'art. 114 del TUF, le cui caratteristiche sono in linea con le migliori prassi di mercato.

MolMed è una società di biotecnologie che continua ad investire nella ricerca e ritiene necessario incentivare adeguatamente tutti gli attori attraverso la partecipazione ad una quota della creazione di valore consistente nell'auspicabile successo delle ricerche e nella commercializzazione dei farmaci.

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

Il LTI è strutturato al fine di 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 vigenti, si rinvia alla descrizione e relative tabelle nella Sezione II della Relazione e ai documenti informativi pubblicati ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e disponibili sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.molmed.com.

e. Componenti fisse e variabili della remunerazione

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

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra amministratori esecutivi, amministratori non esecutivi e amministratori non esecutivi e indipendenti.

Alla Data della Relazione:

- gli amministratori esecutivi sono: Claudio Bordignon, Presidente del consiglio di amministrazione, e Riccardo Palmisano, amministratore delegato;
- gli amministratori non esecutivi (ossia non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società) sono: Alberto Carletti, Sabina Grossi e Alfredo Messina;
- gli amministratori non esecutivi ed indipendenti sono: Laura Iris Ferro, Carlo Incerti, Mario Masciocchi, Elizabeth Robinson, Raffaella Ruggiero e Didier Trono.

➤ 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, alle deleghe e alle responsabilità strategiche attribuite.

La Società, in linea con la Politica di Remunerazione:

- ha sottoscritto con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Claudio Bordignon, un accordo che prevede a suo favore, per lo svolgimento della carica per il triennio 2016-2018, quale componente fissa della remunerazione per ciascun esercizio della carica un emolumento lordo di euro 400.000 su base annua, oltre ai *benefit* generalmente riconosciuti al *top management* della Società;
- ha sottoscritto con l'amministratore delegato, Riccardo Palmisano, un accordo che prevede a suo favore, per lo svolgimento della carica per il triennio 2016-2018, quale componente fissa della remunerazione per ciascun esercizio della carica un emolumento lordo di euro 450.000 su base annua, oltre ai *benefit* generalmente riconosciuti al *top management* della Società.

(ii) Componente variabile annuale (MBO)

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

In particolare, il sistema MBO della Società per l'anno 2018 lega la componente variabile della remunerazione, in un'ottica premiante, al raggiungimento di obiettivi aziendali. Il diritto al premio sarà acquisito solo in caso di integrale realizzazione dell'obiettivo cui lo stesso fa riferimento. Nel caso in cui l'obiettivo sia superato, la *performance* eccellente verrà premiata (fino al 120%), entro i limiti del tetto massimo di remunerazione stabilita dal Consiglio di Amministrazione in euro 180.000.

Al riguardo, si segnala che la Società, in linea con la Politica di Remunerazione:

- nell'ambito del contratto sottoscritto con il Presidente del consiglio di amministrazione ha, tra l'altro, previsto che la componente variabile della remunerazione fosse dovuta al raggiungimento del 100% di ciascuno degli obiettivi indicati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato;
- nell'ambito del contratto sottoscritto con l'amministratore delegato ha, tra l'altro, previsto che la componente variabile della remunerazione un fosse dovuta al raggiungimento di obiettivi e/o risultati di *performance* fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato.

(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 e finalizzata alla remunerazione delle *performance* attese di lungo periodo.

Al riguardo, si segnala che la Società, in linea con la Politica di Remunerazione:

- nell'ambito del contratto sottoscritto con il Presidente del consiglio di amministrazione ha, tra l'altro, previsto quale componente variabile della remunerazione un emolumento variabile, da corrispondersi sotto forma di (i) *stock option* su azioni MolMed (ii) e/o *bonus*, in relazione all'eventuale raggiungimento di obiettivi di incremento del valore della Società nel corso degli esercizi sociali 2016, 2017 e 2018;

- nell'ambito del contratto sottoscritto con l'amministratore delegato ha, tra l'altro, previsto quale componente variabile della remunerazione la partecipazione ad un piano di *stock option*, avente termini e condizioni definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Anche in considerazione di quanto precede, la Società ha approvato il piano di *stock option* 2016-2021.

Per maggiori informazioni si rinvia a quanto illustrato nella Sezione II della Relazione, nonché ai documenti informativi pubblicati ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti disponibili sul sito *internet* della Società.

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

In via straordinaria, possono essere previste erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso corrisposizioni “*una tantum*” di natura discrezionale e non ricorrente, risultati o prestazioni di volta in volta predeterminate e non già incluse nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a medio - lungo termine. 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 prevedere meccanismi di incentivazione del Responsabile della Funzione di *internal audit* (in quanto funzione attribuita a consulente esterno regolamentata da specifico contratto).

Con riferimento al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari (funzione ricoperta da Andrea Quaglino, *Chief Financial Officer*, a far data dal 1 agosto 2013) la Società si è impegnata a riconoscergli un *retention bonus* pari ad euro 130.000 lordi, a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora in essere alla data del 30 aprile 2019.

f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Politica di Remunerazione prevede, in continuità con la politica attuata nel 2017, 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 previsti, a titolo di *fringe benefit*, polizze assicurative vita puro rischio e 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.

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 sono state individuate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato. Per maggiori informazioni si rinvia ai documenti informativi pubblicati ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti disponibili sul sito *internet* della Società.

➤ ***Componenti variabili “una tantum”***

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

h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance

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

Si rinvia a quanto indicato *sub* paragrafi “e.” e “g.”.

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

Si rinvia a quanto indicato ai precedenti punti.

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

Con riferimento a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, la Politica di Remunerazione prevede che gli stessi contemplino adeguati meccanismi di correzione *ex post* (c.d. clausole di *claw back*), ma non prevede periodi di *vesting*.

Per maggiori informazioni si rinvia a quanto illustrato nella Sezione II della Relazione, nonché ai documenti informativi pubblicati ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti disponibili sul sito *internet* della Società.

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 Società ha sottoscritto con il Presidente del consiglio di amministrazione un contratto che prevede la corresponsione di un indennizzo pari al complessivo emolumento annuo di lordi euro 400.000 (*golden parachute*), moltiplicato per il numero di anni mancanti sino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018, nei seguenti casi:

- (i) revoca senza giusta causa, dalla carica di amministratore;
- (ii) revoca (in tutto o in parte), senza giusta causa, dei poteri e/o le deleghe conferiti, o conferimento anche solo parziale degli stessi ad altri soggetti;
- (iii) liquidazione della Società.

Inoltre, il contratto con il Presidente del consiglio di amministrazione prevede il riconoscimento a favore dello stesso, a titolo di corrispettivo per l'obbligazione di non concorrenza per i 24 mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di amministrazione, la corresponsione di euro 800.000,00, al lordo delle trattenute fiscali, da liquidare in unica soluzione alla fine del relativo mandato ed in caso di mancato rinnovo, prevedendo, contrattualmente una penale in caso di violazione dell'obbligo assunto.

La Società ha sottoscritto con l'amministratore delegato un contratto che prevede la corresponsione di un indennizzo pari al complessivo emolumento annuo di lordi euro 450.000 (*golden parachute*), tra l'altro, nei seguenti casi:

- (i) revoca senza giusta causa della carica di amministratore delegato per il triennio 2016-2018;
- (ii) dimissioni dalla carica di amministratore delegato nel caso in cui i competenti organi sociali deliberassero un trattamento economico inferiore a quanto previsto contrattualmente.

Il contratto infine prevede, a discrezione della Società, l'assunzione da parte di Riccardo Palmisano di un impegno di non concorrenza nei 24 mesi successivi alla cessazione, per qualsiasi motivo, del rapporto di amministrazione, dietro corresponsione di un importo di euro 225.000, al lordo delle trattenute fiscali, da liquidare in tre rate di pari importo.

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 vita puro rischio morte e invalidità permanente da malattia ed una polizza infortuni (professionale e non) per il caso di invalidità e di morte, nonché una polizza a copertura delle spese sanitarie.

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

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

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

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

Il compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 (quindi sia degli amministratori esecutivi che di quelli non esecutivi o indipendenti) è stato determinato dall'assemblea dei soci del 18 aprile 2016 nell'importo complessivo in euro 1.050.000 (oltre ad un gettone di presenza pari ad euro 1.000 per ogni riunione consiliare o dei comitati ed ai *benefits* 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 ai contratti in essere con il Presidente del consiglio di amministrazione, Professor Claudio Bordignon, e con l'amministratore delegato, Riccardo Palmisano, per l'illustrazione dei quali si rimanda al paragrafo "e." della Relazione.

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 remunerazione e nomine è stato riconosciuto un compenso di euro 7.500 lordi annui e a ciascuno degli altri componenti un compenso di euro 5.000 lordi annui.

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

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

SEZIONE II: INFORMAZIONI SUI COMPENSI

Prima parte – Voci della remunerazione

Consiglio di Amministrazione

Di seguito vengono riportati i compensi a favore del Consiglio di Amministrazione nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2016 ha quindi approvato la ripartizione del compenso tra gli amministratori nel rispetto delle indicazioni dell'Assemblea del 18 aprile 2016 e della Politica di Remunerazione nonché degli accordi con il Presidente del Consiglio di Amministrazione e con l'amministratore delegato, negli importi indicati nella Sezione I, paragrafi "e.", "l." ed "n." della Sezione I della Relazione.

Si rinvia infine alle tabelle nn. 2 e 3 della Sezione II, ai fini del riepilogo delle opzioni assegnate in virtù dei piani di *stock option* in essere. Con particolare riferimento agli effetti della cessazione del rapporto dei beneficiari dei piani di *stock option* in essere sui diritti assegnati nell'ambito di tali piani si rimanda ai documenti informativi pubblicati ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti disponibili sul sito *internet* della Società.

Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2016, il compenso corrisposto al Collegio Sindacale è stato pari ad euro 70.000 lordi, di cui euro 30.000 al Presidente ed euro 20.000 a ciascun sindaco effettivo.

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

Direttori generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Si ricorda preliminarmente che:

- in data 6 marzo 2017, nell'ambito del processo di semplificazione e razionalizzazione della *governance* della Società avviato in conseguenza della nomina del nuovo amministratore delegato e finalizzato a rendere la Società più adeguata ad affrontare le sfide che l'attendono in questa nuova fase del proprio ciclo di vita, Gian Paolo Maria Rizzardi ha cessato il proprio rapporto con la Società. La funzione di direzione generale è stata soppressa;
- a far data dal 31 luglio 2017 Germano Carganico, Dirigente con Responsabilità Strategiche con la funzione di direttore esecutivo *strategic affairs*, ha cessato il proprio lavoro con la Società a seguito della maturazione

dei requisiti pensionistici. La responsabilità di definizione delle strategie aziendali è stata posta in capo all'amministratore delegato.

I compensi lordi di competenza dell'esercizio 2017 per il direttore generale ed il Dirigente con Responsabilità Strategiche sono di seguito indicati:

- Gian Paolo Maria Rizzardi quale direttore generale per il periodo dal 1° gennaio 2017 al 6 marzo 2017: RAL circa euro 45.000; *fringe benefit* non monetari circa euro 2.000; indennità sostitutiva dell'auto circa euro 2.000;
- Germano Carganico quale Dirigente con Responsabilità Strategiche per il periodo dal 1° gennaio al 31 luglio 2017: RAL circa euro 182.000; *fringe benefit* non monetari circa euro 6.000.

A chiusura del rapporto con Gian Paolo Maria Rizzardi, la Società ha corrisposto a quest'ultimo l'importo onnicomprensivo negoziabilmente determinato di euro 670.000. Si ricorda che Gian Paolo Maria Rizzardi, che alla data della cessazione del rapporto con la Società non deteneva azioni della Società è assegnatario di n. 70.000 opzioni relative al piano di *stock option* del 2008 di cui in prosieguo. Sono invece decadute le opzioni allo stesso assegnate in virtù del piano di *stock option* 2016-2021, così come previsto dal regolamento di tale piano.

A chiusura del rapporto con Germano Carganico, la Società ha corrisposto a quest'ultimo, a titolo di Patto di non concorrenza per un periodo di 24 mesi dalla data di cessazione del rapporto, l'importo di euro 175.000,00 lordi. Si ricorda che Germano Carganico alla data della cessazione del rapporto con la Società non deteneva azioni della Società. Sono inoltre decadute le opzioni allo stesso assegnate in virtù del piano di *stock option* 2016-2021, così come previsto dal regolamento di tale piano.

Informazioni sui piani di stock option

Al 31 dicembre 2017 sono in essere periodi di esercizio relativi ai un piano di *stock option* adottato dalla Società nel 2008.

Inoltre, in data 7 novembre 2016, l'Assemblea ha approvato il piano di *stock option* 2016-2021 a favore degli amministratori, dipendenti e collaboratori della Società.

I suddetti piani, come di seguito illustrato, prevedono l'assegnazione ai destinatari, individuati dal Consiglio di Amministrazione, di opzioni esercitabili per l'acquisto di azioni ordinarie della Società di nuova emissione, rivenienti da un aumento di capitale.

➤ Piano di stock option del 2008

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

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

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

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

Nella seguente tabella viene riportato il dettaglio del piano di *stock option* nel corso dell'esercizio 2017 per gli amministratori esecutivi ed il direttore generale che nel corso del 2017 hanno ricoperto tale ruolo anche per una frazione di periodo. Il Dirigente con Responsabilità Strategiche che nel corso del 2017 ha ricoperto tale ruolo anche per una frazione di periodo, non era assegnatario del piano di *stock option* 2008.

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

Beneficiari	Carica	piano stock option 2008							
		Opzioni relative al piano di stock option del 2008 in corso di validità							
		Data assemblea	Strumento	N. opzioni	Data assegnaz.	Prezzo esercizio (euro)	Prezzo azioni alla data di assegnazione	Periodo di possibile esercizio	
Gian Paolo Maria Rizzardi*	direttore generale	29.10.2007	opzioni	70.000	7.1.2008	1,23370	2,15**	3.2011 / 3.2018	

*Anche a seguito della chiusura del rapporto con la Società, Gian Paolo Maria Rizzardi ha mantenuto le opzioni assegnategli.

**Il prezzo di esercizio è stato individuato nel valore dell'azione MolMed al momento della quotazione.

➤ *Piano di stock option 2016-2021*

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

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

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

Alla Data della Relazione non possono più essere assegnate opzioni del piano di *stock option* 2016-2021 essendo scaduto il termine per la relativa attribuzione.

Nella seguente tabella viene riportato il dettaglio del *piano stock option* 2016-2021 nel corso dell'esercizio 2017 per gli amministratori esecutivi, il direttore generale ed il Dirigente con Responsabilità Strategiche e, su base aggregata, gli altri dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori.

Beneficiari	Carica	<i>piano stock option</i> 2016-2021						
		Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione consiliare del 7 novembre 2017 in attuazione della delibera assembleare di delega						
		Data assemblea	Strumento	N. opzioni	Data assegnaz.	Prezzo esercizio (euro)	Prezzo azioni alla data di assegnazione	Periodo di possibile esercizio
Claudio Bordignon	Presidente	7.11.2017	opzioni	1.896.528	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Riccardo Palmisano	amministratore delegato	7.11.2017	opzioni	2.275.834	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Gian Paolo Maria Rizzardi*	direttore generale	7.11.2017	opzioni	1.264.352	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Germano Carganico**	Executive Director Strategic Affairs	7.11.2017	opzioni	505.741	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Dirigenti		7.11.2017	opzioni	4.425.233 ***	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Quadri resp. di unità operative chiave		7.11.2017	opzioni	758.610	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021
Collaboratori		7.11.2017	opzioni	316.088	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021

*A seguito della chiusura del rapporto con la Società, sono decadute le opzioni assegnate a Gian Paolo Maria Rizzardi, così come previsto dal regolamento del piano.

**A seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la Società sono decadute le opzioni del Dirigente con Responsabilità Strategiche, così come previsto dal regolamento del piano.

***A seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la Società di un dirigente sono decadute n. 316.088 opzioni, così come previsto dal regolamento del piano. Il numero di opzioni assegnate in virtù del piano *stock option* 2016-2021 alla Data della Relazione è 4.109.145.

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

Al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro né il direttore generale né il Dirigente con Responsabilità Strategiche detenevano azioni della Società.

Si riportano nella seguente tabella le partecipazioni detenute nella Società dagli organi 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
(in milioni di euro migliaia)

Nome Cognome	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
								Bonus, altri incentivi	Partecip. a utili					
AMMINISTRATORI - Consiglio di amministrazione in carica dal 18 aprile 2016														
Claudio Bordignon	Presidente	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	400				129		89		618		
Riccardo Palmisano	Amministratore Delegato	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	450				129		14		583		
Alberto Caietti	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	9							21		
Laura Iis Ferro	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	8	5	3					28		
Sabina Grossi	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	10	15	9					46		
Carlo Incerti	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	8							20		
Mario Masciocchi	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	10	23	9					54		
Alfredo Messina	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	10							22		
Elisabeth Robinson	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	9	15	9					45		
Raffaella Ruggiero	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	10	8	3					33		
Didier Trono	Consigliere	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	12	8	5	3					28		
				958	82	70	36	258	-	103	-	1.507	-	-
SINDACI - Collegio sindacale in carica in carica dal 18 aprile 2016														
Riccardo Perotta	Presidente Coll. sindacale	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	30								30		
Enrico Sio	Sindaco effettivo	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	20								20		
Flavia Daunia Minutillo	Sindaco effettivo	01.01.2017-31.12.2017	Approv. bilancio es. 2018	20								20		
				70	-	-	-	-	-	-	-	70	-	-
DIRETTORI GENERALI														
Gian Paolo Maria Rizzardi		01.01.2017-06.03.2017												
				47*	-	-	-	-	-	2	-	49	-	670**
DIRIGENT CON RESP. STRATEGICHE														
Germano Carganico		01.01.2017-31.07.2017												
				182	-	-	-	-	-	6	-	188	-	175***

*Comprende indennità sostitutiva auto per circa euro 2.000

**Importo onnicomprensivo negoziabilmente determinato corrisposto a chiusura del rapporto

*** Importo corrisposto a titolo di patto di non concorrenza per un periodo di 24 mesi dalla data di cessazione del rapporto

Tabella 2

Beneficiari	Carica	<i>piano stock option 2008</i>							
		Opzioni relative al piano di <i>stock option</i> del 2008 in corso di validità							
		Data assemblea	Strumento	N. opzioni	Data assegnaz.	Prezzo esercizio (euro)	Prezzo azioni alla data di assegnazione	Periodo di possibile esercizio	
Gian Paolo Maria Rizzardi*	direttore generale	29.10.2007	opzioni	70.000	7.1.2008	1,23370	2,15***	3.2011 / 3.2018	

*Anche a seguito della chiusura del rapporto con la Società, Gian Paolo Maria Rizzardi ha mantenuto le opzioni assegnategli.

***Il prezzo di esercizio è stato individuato nel valore dell'azione MolMed al momento della quotazione.

Tabella 3

Beneficiari	Carica	<i>piano stock option 2016-2021</i>							
		Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione consiliare del 7 novembre 2017 in attuazione della delibera assembleare di delega							
		Data assemblea	Strumento	N. opzioni	Data assegnaz.	Prezzo esercizio (euro)	Prezzo azioni alla data di assegnazione	Periodo di possibile esercizio	
Claudio Bordignon	Presidente	7.11.2017	opzioni	1.896.528	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021	
Riccardo Palmisano	amministratore delegato	7.11.2017	opzioni	2.275.834	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021	
Gian Paolo Maria Rizzardi*	direttore generale	7.11.2017	opzioni	1.264.352	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021	
Germano Carganico**	Executive Director Strategic Affairs	7.11.2017	opzioni	505.741	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021	
Dirigenti		7.11.2017	opzioni	4.425.233 ***	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021	
Quadri resp. di unità operative chiave		7.11.2017	opzioni	758.610	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021	
Collaboratori		7.11.2017	opzioni	316.088	7.11.2016	0,3878	0,3783	4.2019/ 12.2021	

*A seguito della chiusura del rapporto con la Società, sono decadute le opzioni assegnate a Gian Paolo Maria Rizzardi, così come previsto dal regolamento del piano.

**A seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la Società sono decadute le opzioni del Dirigente con Responsabilità Strategiche così come previsto dal regolamento del piano.

***A seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la Società di un dirigente sono decadute n. 316.088 opzioni, così come previsto dal regolamento del piano. Il numero di opzioni assegnate in virtù del piano *stock option* 2016-2021 alla Data della Relazione è 4.109.145.

Tabella 4

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

Andrea Quaglino

Chief Financial Officer

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277.302

fax: +39 02 21277.404

e-mail: afc@molmed.com