



---

## *Relazione sulla remunerazione*

---

*(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del D.lgs. 58/1998 e 84-quater del Regolamento Emittenti 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](http://www.molmed.com)

*Approvata dal consiglio di amministrazione del 7 marzo 2016*

---

**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](mailto:info@molmed.com) - [www.molmed.com](http://www.molmed.com)

Capitale Sociale € 19.841.682,30 i.v. - REA n.1506630 - N. iscrizione Reg. Imprese di Milano - C. F. e P. IVA 11887610159

## *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 perseguitate con la Politica di Remunerazione .....	7
e. Componenti fisse e variabili della remunerazione .....	9
f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....	11
g. Obiettivi di performance a cui sono legate le componenti variabili.....	11
h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance .....	11
i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguitamento 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 .....	12
m. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	13
n. Politica retributiva a favore di: (i) amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.) .....	13
o. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	13
SEZIONE II: INFORMAZIONI SUI COMPENSI .....	14
Prima parte – Voci della remunerazione .....	14
Seconda parte – tabelle.....	19

## Glossario

<b>Assemblea</b>	Assemblea dei soci della Società.
<b>Borsa Italiana</b>	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, piazza degli Affari n. 6.
<b>Codice di Autodisciplina</b>	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.
<b>Comitato</b>	Il comitato per la remunerazione e nomine costituito da MolMed ai sensi del Codice di Autodisciplina.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Il Consiglio di Amministrazione di MolMed.
<b>Consob</b>	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via Martini n. 3.
<b>Collegio Sindacale</b>	Il Collegio Sindacale di MolMed.
<b>Data della Relazione</b>	La data di approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione (7 marzo 2016).
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	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.
<b>Politica di Remunerazione</b>	La politica di remunerazione della Società predisposta dal Comitato ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2016 e relativa all'esercizio 2016.
<b>Società o MolMed</b>	Molecular Medicine S.p.A., con sede in Milano, Via Olgettina, n. 58.
<b>Regolamento Emittenti</b>	il Regolamento di attuazione del TUF adottato da Consob con delibera n.11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.

## Premessa

La presente relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2016 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 in 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 del 2015, 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 2015 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 18 aprile 2016, alle ore 11.00, 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](http://www.molmed.com) a decorrere dal 25 marzo 2016.

In conformità alle disposizioni del Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato, così come recepite nelle relative procedure approvate dal Consiglio di Amministrazione, l’adozione e la definizione della Politica di Remunerazione di cui alla Relazione, attuata con il coinvolgimento del Comitato (costituito in maggioranza da amministratori indipendenti) e la sottoposizione della stessa al voto consultivo dell’Assemblea, esonerà 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.

Si precisa che, anche in ragione delle significative modifiche dell’assetto organizzativo della Società intercorse nel corso del 2015 e dell’inizio del 2016, la Politica di Remunerazione presenta rilevanti cambiamenti rispetto alla politica applicata al precedente esercizio, sia in termini di individuazione funzionale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sia in termini di componenti variabili della remunerazione.

In particolare, rispetto al 2015, in cui tutti i dirigenti della Società erano considerati Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche esclusivamente il direttore generale ed l’*executive director strategic affairs*. Anche in conseguenza di tale diversa qualificazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono state modificate le componenti variabili della remunerazione in termini di distribuzione del peso tra obiettivi aziendali e funzionali.

Per maggiore chiarezza si riportano brevemente le principali modifiche all'assetto organizzativo della Società:

- in data 5 marzo 2015 Gian Paolo Rizzardi ha assunto il ruolo di direttore generale R&D *and operations* della Società. Conseguentemente, Germano Carganico ha assunto la funzione di direttore “*business development & strategic affairs*”;
- in data 11 dicembre 2015 il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Riccardo Palmisano quale amministratore delegato trasferendogli le deleghe fino ad allora attribuite al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Professor Claudio Bordignon, il quale ha mantenuto la carica di Presidente;
- in data 29 gennaio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un nuovo organigramma che ha portato una profonda riorganizzazione interna, che prevede, *inter alia*, la costituzione di un'unica direzione generale, che fa capo a Gian Paolo Rizzardi, con contestuale cancellazione della direzione generale *corporate governance & administration*, le cui principali funzioni sono passate alle dirette dipendenze dell'amministratore delegato, nonché la razionalizzazione delle funzioni esistenti.

Si ricorda infine che il mandato all'attuale Consiglio di Amministrazione in carica termina alla data di approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2015, cioè all'Assemblea del 18 aprile 2016.

## ***SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE***

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

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, così come descritta nella presente sezione della Relazione.

#### Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno il Comitato;
- definisce, su proposta del Comitato, la Politica di Remunerazione e approva la Relazione, 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 complessivo 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 per l'elaborazione delle linee guida e dei principi concernenti le politiche di remunerazione dei propri componenti da proporre all'Assemblea. 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, Didier Trono e Sabina Grossi. Raffaella Ruggiero e Didier Trono sono amministratori indipendenti ai sensi del TUF e del Codice di Autodisciplina, mentre Sabina Grossi è amministratore non esecutivo.

Ai sensi dell'art. 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, al Comitato sono attribuite le seguenti funzioni:

- a) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore delegato e dalla funzione risorse umane della Società;
- b) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c) 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;
- d) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento dei risultati di *performance*.

Nell'espletamento dei propri compiti, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni aziendali necessarie ed assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali. Il Comitato può altresì avvalersi dell'opera di consulenti esterni, in particolare esperti in materia di politiche retributive. In tal caso, il Comitato verifica preventivamente che eventuali consulenti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Ai lavori del Comitato viene invitato a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale, o il sindaco effettivo da questi designato, e hanno altresì il diritto di parteciparvi gli altri sindaci.

Nessun amministratore ha diritto di prendere parte 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 perseguiti con la Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione 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* individuale e aziendale dall'altro.

A tal fine, la retribuzione complessiva degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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, sono le seguenti:

- a) la componente fissa e la componente variabile devono tener conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- b) 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;
- c) la componente variabile deve prevedere un limite massimo;
- d) gli obiettivi di *performance* devono essere:
  - i. connessi alla raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi e qualitativi di breve periodo (per quanto riguarda gli "MBO", come di seguito definiti);
  - ii. connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della Società (per quanto riguarda gli "LTI", come di seguito definiti);
  - iii. misurabili, ossia con indicatori chiari e predefiniti;
  - iv. realistici, benché sfidanti ed ambiziosi;
  - v. definiti temporalmente.

Il sistema "*management by objectives*" della Società ("MBO") per l'anno 2016 prevede una scala di raggiungimento che premi di più i dirigenti che maggiormente si avvicinano al conseguimento pieno (100%) degli obiettivi assegnati. Nel caso in cui gli obiettivi siano superati, le *performance* eccellenti verranno premiate (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 (90%).

Si segnala che il sistema MBO 2016 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un premio che rappresenta una percentuale rispetto al compenso base dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che varia dal 15% al 20%.

Il sistema di MBO 2015 prevedeva un premio che rappresentava una percentuale rispetto al compenso base dei dirigenti con responsabilità strategiche in tale anno individuati che variava dal 5% al 24% (cfr. la premessa della Relazione).

Il sistema di *long term incentive* della Società ("LTI") per l'anno 2016 prevede l'adozione di piani di incentivazione a favore, tra l'altro, degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Dei termini e condizioni di tale sistema, sarà investito il Consiglio di Amministrazione che si insedierà a far data dal mese di aprile 2016 per il prossimo triennio, supportato dal Comitato.

Si segnala che nel corso del 2015 non sono stati adottati nuovi piani di incentivazione legati a risultati di medio-lungo periodo in considerazione dell'esistenza di piani di *stock option* per i quali si rimanda alla Sezione II, tabelle nn. 2 e 3.

## 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:

### ➤ *remunerazione degli amministratori*

La Politica di Remunerazione per gli amministratori non esecutivi, ovvero non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi nella Società, non prevede compensi legati ai risultati economici conseguiti dalla Società o comunque a obiettivi di *performance* in genere, ma esclusivamente un compenso fisso.

Il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche dovrà essere determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato e con il parere favorevole del Collegio Sindacale anche ai sensi dell'art. 2389 comma 3 cod. civ.

Inoltre, la Politica di Remunerazione prevede che l'MBO 2016 per gli amministratori esecutivi sia legato al 100% al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per gli amministratori esecutivi, la Politica di Remunerazione prevede infine l'adozione di LTI i cui termini e condizioni saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a far data dal mese di aprile 2016, con il supporto del Comitato.

Con particolare riguardo all'amministratore delegato, la Società ha sottoscritto un accordo con quest'ultimo che prevede a suo favore, qualora lo stesso venisse confermato nella carica per il triennio 2016-2018, quanto segue:

- (i) quale componente fissa della remunerazione per ciascun esercizio della carica un emolumento lordo di euro 450.000 su base annua; e
- (ii) quale componente variabile della remunerazione:
  - a. un importo lordo variabile fino ad un massimo di euro 150.000 da calcolarsi, in relazione a ciascun esercizio, in base al raggiungimento di obiettivi e/o risultati di *performance* fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato, da corrispondersi solo alla fine dell'esercizio cui l'obiettivo ed il risultato fanno riferimento, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina;
  - b. la partecipazione ad un piano di *stock option*, avente termini e condizioni definiti e proposti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

### ➤ *remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche*

Il pacchetto retributivo a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coerentemente con le responsabilità legate all'esercizio delle deleghe operative nella gestione della Società, è composto dai seguenti elementi:

- (i) una componente fissa;
- (ii) una componente variabile annuale da determinarsi di anno in anno (MBO);
- (iii) una componente variabile di medio-lungo termine (LTI).

### (i) Componente fissa

La componente fissa dovrà essere costituita dallo stipendio base e da altre forme di remunerazione aventi carattere non variabile, che hanno peso percentuale non superiore al 20% della retribuzione complessiva.

L'entità della componente fissa deve essere rapportata al peso ed al ruolo gestionale ed organizzativo della posizione ricoperta, nonché alla capacità di contribuire allo sviluppo della Società.

Tale componente deve comunque rappresentare una quota sufficiente a remunerare la prestazione qualora la componente variabile non dovesse essere erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

La componente fissa della retribuzione trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche. La vigente normativa di settore prevede a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione, soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore. Il minimo retributivo può essere integrato dalla Società con strumenti *ad personam*.

### (ii) Componente variabile annuale (MBO)

La componente variabile annuale (MBO) è conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi e qualitativi annuali correlati a indici di *performance*.

Il sistema MBO è stato adottato già da alcuni anni dalla Società per incentivare, tra l'altro, i dirigenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Politica di Remunerazione prevede che l'MBO 2016 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia legato per il 65% al raggiungimento degli obiettivi aziendali, per il 35% al raggiungimento degli obiettivi funzionali.

### (iii) Componente variabile di medio-lungo periodo ("long term incentive", LTI)

La Politica di Remunerazione prevede che siano previsti piani di incentivazione a lungo termine a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 continua ad investire nella ricerca. I risultati non sono ancora certi e, per integrare 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 nella 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 destinati alle attività di ricerca.

Il LTI dovrà essere strutturato al fine di riconoscere il valore dei *manager*, il loro potenziale contributo al raggiungimento degli obiettivi e la criticità della posizione.

Per la individuazione di LTI il Consiglio di Amministrazione si avvarrà dell'ausilio del Comitato, eventualmente supportato da consulenti esterni.

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 direttore amministrazione finanza e controllo, Andrea Quaglino a far data dal 1 agosto 2013, che già beneficia dei piani a breve e medio-lungo termine di cui sopra in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche).

In merito ai piani di *stock option* precedentemente istituiti dall'Assemblea per i quali sono in corso residui periodi di esercizio, 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 [www.molmed.com](http://www.molmed.com).

### *f. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

La Politica di Remunerazione prevede, in parziale continuità con la politica attuata nel 2015, l'attribuzione agli amministratori investiti di rilevanti deleghe gestorie e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche alcuni benefici non monetari attraverso la formula del "fringe benefit".

In particolare, con riferimento agli amministratori investiti di rilevanti deleghe gestorie 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.

Per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti, quali fringe benefit, polizze vita, infortuni (estesa all'ambito extra-professionale) ed il rimborso delle spese mediche (Integrativa FASI), nonché l'utilizzo di un'auto aziendale di secondaria fascia ad uso promiscuo (o corrispondente indennità sostitutiva dell'auto aziendale).

### *g. Obiettivi di performance a cui sono legate le componenti variabili*

#### ➤ *Componenti variabili di breve termine*

Gli obiettivi aziendali a breve termine si focalizzeranno sulla realizzazione dei risultati a breve termine previsti nel piano industriale. Gli obiettivi personali sono stati identificati in base alle attività gestionali proprie di ciascuna funzione.

La corresponsione del *bonus* legato al raggiungimento degli obiettivi, come sotto meglio specificato, deve avvenire al consolidamento dei dati relativi a tutti gli obiettivi (*i.e.* entro marzo dell'anno successivo).

L'erogazione dell'incentivo è legata al raggiungimento dell'obiettivo, secondo la seguente scala.

- a. 0% se l'obiettivo non è stato raggiunto o comunque raggiunto al di sotto del 90%;
- b. 50% se è stato raggiunto in misura compresa tra 91% e 95%;
- c. 75% se è stato raggiunto in misura compresa tra 96% e 99%;
- d. 100% se è stato raggiunto al 100%;
- e. massimo 120% nel caso in cui l'obiettivo sia stato superato pienamente, con premio proporzionale alla percentuale di superamento dell'obiettivo stesso.

#### ➤ *Componenti variabili di medio/lungo termine*

La definizione delle componenti variabili per gli LTI sarà individuata dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a far data dal mese di aprile 2016 per il prossimo triennio, con il supporto del Comitato.

### *h. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance*

Si rinvia a quanto indicato *sub lettere e) e g)*.

*i. Coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguitamento 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*

Si rinvia a quanto indicato nella sezione II della Relazione.

*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*

Fatto salvo quanto di seguito indicato, la Politica di Remunerazione non prevede, in linea di principio, indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto né accordi preventivi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore del direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rispetto alle previsioni dei contratti collettivi di riferimento.

La Società ha sottoscritto con l'attuale amministratore delegato un contratto che prevede la corresponsione di un indennizzo pari al complessivo emolumento annuo di lordi euro 450.000 nei seguenti casi:

- (i) revoca senza giusta causa della carica di amministratore delegato prima della data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015;
- (ii) mancata riconferma nella carica di amministratore delegato senza giusta causa per il triennio 2016-2018;
- (iii) revoca senza giusta causa della carica di amministratore delegato successivamente alla avvenuta rinomina per il triennio 2016-2018;
- (iv) 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 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 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 Società risulta applicare ai propri dirigenti il seguente piano di previdenza complementare: contribuzione al fondo Previndai per i dirigenti iscritti.

La Società applica altresì ai propri dirigenti il seguente piano di assistenza sanitaria complementare: polizza copertura spese mediche - integrativa al FASI- per i dirigenti iscritti.

Per le ulteriori coperture si rimanda a quanto già esposto al precedente punto f).

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

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 2015 (quindi sia degli amministratori esecutivi che di quelli non esecutivi o indipendenti) è fisso e determinato complessivamente in euro 1.380.000, così come da ultimo modificato dall'Assemblea dell'11 dicembre 2015.

Tale compenso tiene conto dell'importo relativo al contratto ancora in essere con il Presidente, Professor Claudio Bordignon, e con l'amministratore delegato, Riccardo Palmisano, per l'illustrazione dei quali si rimanda rispettivamente alla sezione II, prima parte e alla presente sezione, paragrafo e).

Oltre al compenso base, pari ad euro 12.000 annui, agli amministratori non esecutivi è riconosciuto un gettone di presenza pari ad euro 1.000 per ogni riunione consiliare o dei comitati.

Inoltre, a ciascuno dei componenti del comitato controllo e rischi è riconosciuto un compenso di euro 15.000 annui mentre a ciascuno dei componenti del Comitato è riconosciuto un compenso di euro 5.000 annui. La remunerazione degli amministratori non esecutivi e degli amministratori indipendenti non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica di Remunerazione prevede per gli amministratori indipendenti e i membri dei comitati la corresponsione di importi volti a remunerare l'attività svolta dagli stessi senza che possano essere intesi come volti a inficiare l'indipendenza di giudizio degli stessi. Gli importi di tali remunerazioni saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione che si insedierà a far data dal mese di aprile 2016 per il prossimo triennio, tenuto anche conto del compenso che sarà determinato dall'Assemblea a favore del Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dello stesso.

*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 2015.

In data 22 aprile 2013 l'Assemblea ha deliberato a favore degli amministratori per il triennio 2013-2016 un compenso annuo complessivo pari a euro 966.000, da ripartirsi da parte del Consiglio di Amministrazione tra tutti gli amministratori, comprensivo della remunerazione dovuta ai membri dei comitati interni istituiti e funzionanti, e dell'eventuale remunerazione destinata ad amministratori investiti di particolari cariche prevedendo, altresì e in aggiunta, un gettone di presenza di euro 1.000 per ciascun consigliere per la partecipazione ad ogni riunione dell'organo collegiale e dei comitati.

In forza della delega ricevuta dall'Assemblea, il 22 aprile 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire ai singoli amministratori i seguenti compensi fissi:

- al Presidente e amministratore delegato, Professor Claudio Bordignon, un compenso lordo annuo fisso pari ad euro 750.000;
- ad ogni consigliere un emolumento lordo annuo pari ad euro 12.000;
- ad ogni componente del comitato controllo e rischi un ulteriore emolumento lordo annuo pari ad euro 15.000;
- ad ogni componente del Comitato un ulteriore emolumento lordo annuo pari ad euro 5.000.

In data 11 dicembre 2015, l'Assemblea ordinaria ha rideterminato in complessivi euro 1.380.000 la remunerazione dovuta ai membri del Consiglio di Amministrazione in ragione d'anno, inclusi quelli investiti di particolari cariche, dando mandato all'organo collegiale, sentito il parere del collegio sindacale, di ripartire tale importo tra gli stessi amministratori, stabilendo che detta complessiva cifra comprenda la remunerazione ai membri dei comitati interni istituiti e funzionanti. L'Assemblea ha, in aggiunta, deliberato un gettone di presenza di euro 1.000 per ciascun consigliere per la partecipazione ad ogni riunione dell'organo collegiale e dei comitati e (ii) i *benefits* generalmente riconosciuti dalla prassi di mercato ai consiglieri delegati.

Tale incremento, non previsto nella politica sulla remunerazione per l'anno 2015 approvata dal Consiglio di Amministrazione, si è reso necessario nell'ambito della modifica dell'assetto di governance di cui in premessa alla Relazione, volta a consentire l'ingresso di nuove figure che supportino la Società nella fase di espansione, di auspicabile ingresso sul mercato dei prodotti e di potenziamento di sinergie strategiche anche in ambito internazionale nel prossimo futuro.

Con riferimento all'amministratore delegato della Società, si segnala che, in forza di quanto deliberato dall'Assemblea dell'11 dicembre 2015, il Consiglio di Amministrazione, in pari data ha deliberato di attribuire all'amministratore delegato un compenso lordo annuo onnicomprensivo di euro 450.000, *pro rata temporis*, da suddividersi su base mensile fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015, oltre a *benefit* riconosciuti al *top management* della Società.

Inoltre, in aggiunta all'emolumento assegnato per la carica, è stata corrisposta una indennità di ricollocazione pari a euro 20.000 lordi.

Con riferimento alla remunerazione riconosciuto al Professor Claudio Bordignon si segnala che, in virtù di quanto previsto nel contratto sottoscritto in data 13 maggio 2013 tra la Società ed il Professor Claudio Bordignon ed avente scadenza con l'approvazione del bilancio dell'esercizio in corso, anche a seguito della nomina di Riccardo Palmisano quale amministratore delegato della Società, non sono intervenute variazioni del compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione, che pertanto è rimasto pari ad euro 750.000 lordi annui. Inoltre, in aggiunta all'emolumento assegnato al Professor Claudio Bordignon per le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e amministratore delegato della Società, sono stati altresì assegnati benefici non monetari (*fringe benefit*) pari ad euro 77.000.

Infine si segnala che il suddetto contratto sottoscritto con il Professor Claudio Bordignon prevede che:

- in caso di malattia o infortunio, la Società continuerà a corrispondergli euro 750.000 per un periodo non eccedente un massimo di 12 mesi consecutivi;
- nel caso di cessazione anticipata dalla carica sarà corrisposto al medesimo un indennizzo pari al complessivo emolumento annuo di lordi euro 750.000 (*golden parachute*), moltiplicato per il numero di anni mancati sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015;
- 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, al lordo delle trattenute fiscali, da liquidare alla fine del relativo mandato;

Si rinvia infine alle tabelle nn. 2 e 3 della Sezione II, ai fini del riepilogo delle opzioni assegnate con i piani di *stock option* deliberati.

### *Collegio Sindacale*

Nel corso dell'esercizio 2015, 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*

I compensi lordi corrisposto ai due direttori generali nell'esercizio 2015 ammontano a:

- Marina Del Bue: fisso euro 357.000; variabile 20.000; *fringe benefit* 3.000;
- Paolo Rizzardi: fisso euro 237.000; variabile 38.000; *fringe benefit* 2.000.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono indicati su base aggregata, rientrando MolMed, ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento Consob n. 17221/2010, nelle società di cosiddette "minori dimensioni". Detti compensi ammontano per l'esercizio 2015 complessivamente ad euro 1.192.000 lordi, e sono costituiti dalle retribuzioni fisse per euro 1.017.000, da *bonus* e altri incentivi per euro 159.000, e a *fringe benefit* per euro 16.000.

Nella tabella n. 1 della Sezione II, si forniscono le informazioni analitiche relative ai compensi corrisposti agli attuali amministratori e componenti del Collegio Sindacale, ai direttori generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I suddetti compensi sono coerenti alla politica sulla remunerazione per l'anno 2015 approvata dal Consiglio di

Amministrazione.

Si segnala che a far data dal 16 febbraio 2016, a seguito del processo di riorganizzazione attuato nel gennaio 2016 e conseguente all'ingresso dell'amministratore delegato avvenuto in data 11 dicembre 2015, Marina Del Bue ha cessato il proprio rapporto con la Società. A chiusura del rapporto, la Società ha corrisposto a Marina Del Bue l'importo di euro 1.000.000.

### *Informazioni sui piani di stock option*

Al 31 dicembre 2015 sono in essere periodi di esercizio relativi ai due piani di *stock option* adottati dalla Società. I piani, come di seguito illustrato, prevedono l'assegnazione ai destinatari, individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato, 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* entro il 31 dicembre 2023, 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, sono esercitabili in un'unica *tranche* a partire dalla data di maturazione, entro la data di scadenza, fissata in sette anni dalla data di maturazione; mentre 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 della loro 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.

Nella seguente tabella viene riportato il dettaglio riepilogativo della situazione del piano di *stock option* aggiornato al 31 dicembre 2015.

Beneficiari e carica ricoperta al momento dell'assegnazione	n. opzioni A assegnate 2008	n. opzioni B assegnate 2008	Tot. opzioni assegnate 2008	N. opzioni decadute al 31.12.2014	N. opzioni residue al 31.12.2014	N. opzioni decadute nel 2015	N. opzioni residue al 31.12.2015	Prezzo di esercizio (Euro)
Claudio Bordignon Presidente CdA	-	750.000	750.000	750.000	-	-	-	1.47974
Marina Del Bue Amm. Esecutivo	-	450.000	450.000	450.000	-	-	-	1.47974
Enrico Cappelli Chief Financial Officer	180.000	110.000	290.000	290.000	-	-	-	1.47974
Holger Neecke Direttore Business Development & IR	150.000	90.000	240.000	240.000	-	-	-	1.47974
Marco Dieci Direttore Special Projects	70.000	60.000	130.000	130.000	-	-	-	1.47974
Antonio Lambiase Direttore Clinical Development	80.000	70.000	150.000	70.000	80.000	-	80.000	1.47974
Paolo Rizzardi Direttore Research & Development	70.000	60.000	130.000	60.000	70.000	-	70.000	1.47974
Daniele Pieraccioli Direttore Intellectual Property	-	100.000	100.000	100.000	-	-	-	1.47974
Cynthia Giuliani Direttore Human Resources	-	70.000	70.000	70.000	-	-	-	1.47974
Catia Traversari Direttore Research	50.000	40.000	90.000	40.000	50.000	-	50.000	1.47974
	600.000	1.800.000	2.400.000	2.200.000	200.000	-	200.000	

A seguito dell'operazione di aumento di capitale dell'importo di euro 50.000.000 conclusasi con successo in data 9 aprile 2015, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, in data 11 maggio 2015, una variazione nei regolamenti dei piani di *stock option* 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.

	Fattore K	
<i>Strike price ante au cap 2015</i>		<i>Strike price post au cap 2015</i>
1,47974	0,83372549	1,23370

Si precisa infine che, non essendosi verificate le condizione alle quali era stata sottoposta la maturazione delle due *tranche* di opzioni di tipo “B”, le stesse sono decadute.

#### ➤ *Piano di stock option del 2012*

A seguito della delibera assembleare di aumento di capitale sociale a pagamento del 23 aprile 2012, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione della relativa delega, ha adottato il regolamento di un piano di incentivazione, che prevede la possibilità di assegnare, anche in più *tranche* entro il 31 dicembre 2020, agli amministratori esecutivi, ai direttori generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche opzioni che danno diritto alla sottoscrizione di azioni della Società, suddivise in Opzione A e Opzioni B, la cui maturazione è legata al verificarsi di determinate condizioni.

Si fa presente che il Consiglio di Amministrazione del 9 aprile 2015 ha constatato non essersi verificata la condizione alla quale era stata sottoposta la maturazione dell’opzione A; conseguentemente, tutte le opzioni A sono da considerarsi decadute.

A seguito dell’operazione di aumento di capitale di euro 50.000.000 di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione, in data 11 maggio 2015, ha deliberato, una variazione nei regolamenti dei piani di stock option 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.

Per le opzioni relative al piano di stock option 2012 i prezzi di esercizio sono stati pertanto modificati come di seguito indicato:

	<b>Strike price ante Au Cap 2015</b>	<b>Fattore K</b>	<b>Strike price post Au Cap 2015</b>
<b>Opzioni 2012 B (emesse 2012)</b>	0,4514	0,83372549	0,37634
<b>Opzioni 2012 B (emesse 2013)</b>	0,7554	0,83372549	0,62980

Nella seguente tabella viene riportato il dettaglio riepilogativo della situazione del piano stock option del 2012 aggiornata al 31 dicembre 2015.

Beneficiari e carica ricoperta al momento dell'assegnazione		n. opzioni A assegnate 2012	n. opzioni B assegnate 2012	Tot. opzioni assegnate 2012	N. opzioni decadute al 31.12.2014	N. opzioni residue al 31.12.2014	N. opzioni decadute nel 2015	N. opzioni residue al 31.12.2015	Prezzo di esercizio (Euro)
Claudio Bordignon	Presidente CdA,AD	1.740.000	1.160.000	2.900.000	-	2.900.000	1.740.000	1.160.000	0,45140
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir. Gen. B&A	630.000	420.000	1.050.000	-	1.050.000	630.000	420.000	0,45140
Germano Carganico	Dir. Gen.R&D e Operations	630.000	420.000	1.050.000	-	1.050.000	630.000	420.000	0,45140
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	90.000	60.000	150.000	150.000	-	-	-	0,45140
Andrea Quaglino	Direttore Amministrazione Finanza e controllo	60.000	40.000	100.000	-	100.000	60.000	40.000	0,75535
Holger Neecke	Direttore Business Development & IR	150.000	100.000	250.000	250.000	-	-	-	0,45140
Marco Manoni	Facility Planning & Design Director	90.000	60.000	150.000	-	150.000	90.000	60.000	0,45140
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	150.000	100.000	250.000	-	250.000	150.000	100.000	0,45140
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	150.000	100.000	250.000	-	250.000	150.000	100.000	0,45140
Daniele Pieraccoli	Direttore Intellectual Property	90.000	60.000	150.000	150.000	-	-	-	0,45140
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	90.000	60.000	150.000	-	150.000	90.000	60.000	0,45140
Catia Traversari	Direttore Research	90.000	60.000	150.000	-	150.000	90.000	60.000	0,45140
		3.960.000	2.640.000	6.600.000	550.000	6.050.000	3.630.000	2.420.000	

*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.

Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2004	Numero azioni acquistate o sottoscritte	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2015
Alfredo Messina	consigliere	MolMed	746.387	597.108	-	1.343.495

## Seconda parte – tabelle

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

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi i fissi CdA	Gettoni presenza CdA	Compensi fissi Comitati	Gettoni presenza Comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Fine carica o cessaz. rapporto di lavoro
<b>AMMINISTRATORI Consiglio di Amministrazione in carica dal 22 aprile 2013</b>														
Claudio Bordignon	Presidente	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	750						Bonus, altri incentivi	Partecip. a utili	77	827	
Germano Carganico	Consigliere	01.01.2015-22.10.2015	Approv. bilancio es. 2015	10	12								22	
Alberto Luigi Carfetti	Consigliere	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	12	15								27	
Riccardo Cortese	Consigliere	01.01.2015-01.04.2015	Approv. bilancio es. 2015	3		1							4	
Marina Del Bue	Consigliere	01.01.2015-22.10.2015	Approv. bilancio es. 2015	10	12								22	
Gianluigi Fiorendi	Consigliere	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	12	15	16	6						49	
Sabina Grossi	Consigliere	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	12	15	5	3						35	
Khalid Ismail	Consigliere	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	12	12								24	
Mario Masciocchi	Consigliere	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	12	15	19	14						60	
Monica Masolo	Consigliere	09.11.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	2	2								4	
Alfredo Messina	Consigliere	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	12	15								27	
Riccardo Palmisano	Consigliere e A.D.	22.10.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	25	2	3							20	50
Raffaella Ruggiero	Consigliere	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	12	15	21	15						63	
Lorenzo Sallieri	Consigliere	01.01.2015-22.10.2015	Approv. bilancio es. 2015	10	11								21	
Didier Trono	Consigliere	22.10.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	2	3								5	
				775	123	145	62	38	-	-	-	77	20	1.240
<b>SINDACI Collegio Sindacale in carica dal 22 aprile 2013</b>														
Fabio Scovini	Presidente Coll.sindacale	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	30										
Enrico Scio	Sindaco effettivo	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	20										
Flavia Daunia Minutillo	Sindaco effettivo	01.01.2015-31.12.2015	Approv. bilancio es. 2015	20										
				70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>DIRETTORE GENERALI</b>														
Marina Del Bue	01.01.2015-31.12.2015	Indeterminata		357			20			3		380		1.000
Gian Paolo Rizzardi*	01.01.2015-31.12.2015	Indeterminata		237			38			2		277		1.000
				594	-	-	-	58	-	5	-	657		
<b>ALTRI DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE</b>														
N.8 Dirigenti con responsabilità strategiche **	01.01.2015-31.12.2015	Indeterminata		1017			159			16		1.192		
				1.017	-	-	-	159	-	16	-	1.192		
* comprensivo remunerazione percepita nel ruolo di Direttore R&D dal 1° gennaio al 4 marzo 2015 ** comprensivo remunerazione percepita da Germano Carganico nel ruolo di Direttore Generale R&D and Operations per il periodo 1° gennaio - 4 marzo 2015														

**Tabella 2**

Beneficiari e carica ricoperta al momento dell'assegnazione	n. opzioni A assegnate 2008	n. opzioni B assegnate 2008	Tot. opzioni assegnate 2008	N. opzioni decadute al 31.12.2014	N. opzioni residue al 31.12.2014	N. opzioni decadute nel 2015	N. opzioni residue al 31.12.2015	Prezzo di esercizio (Euro)
Claudio Bordignon	Presidente CdA	-	750.000	750.000	750.000	-	-	1.47974
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo	-	450.000	450.000	450.000	-	-	1.47974
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	180.000	110.000	290.000	290.000	-	-	1.47974
Holger Neeske	Direttore Business Development & IR	150.000	90.000	240.000	240.000	-	-	1.47974
Marco Dieci	Direttore Special Projects	70.000	60.000	130.000	130.000	-	-	1.47974
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	80.000	70.000	150.000	70.000	80.000	-	80.000
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	70.000	60.000	130.000	60.000	70.000	-	70.000
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	-	100.000	100.000	100.000	-	-	1.47974
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	-	70.000	70.000	70.000	-	-	1.47974
Catia Traversari	Direttore Research	50.000	40.000	90.000	40.000	50.000	-	50.000
		600.000	1.800.000	2.400.000	2.200.000	200.000	-	200.000

**Tabella 3**

Beneficiari e carica ricoperta al momento dell'assegnazione	n. opzioni A assegnate 2012	n. opzioni B assegnate 2012	Tot. opzioni assegnate 2012	N. opzioni decadute al 31.12.2014	N. opzioni residue al 31.12.2014	N. opzioni decadute nel 2015	N. opzioni residue al 31.12.2015	Prezzo di esercizio (Euro)
Claudio Bordignon	Presidente CdA,AD	1.740.000	1.160.000	2.900.000	-	2.900.000	1.740.000	1.160.000
Marina Del Bue	Amm. Esecutivo, Dir. Gen. B&A	630.000	420.000	1.050.000	-	1.050.000	630.000	420.000
Germano Carganico	Dir.Gen.R&D e Operations	630.000	420.000	1.050.000	-	1.050.000	630.000	420.000
Enrico Cappelli	Chief Financial Officer	90.000	60.000	150.000	150.000	-	-	0,45140
Andrea Quaglino	Direttore Amministrazione Finanza e controllo	60.000	40.000	100.000	-	100.000	60.000	40.000
Holger Neeske	Direttore Business Development & IR	150.000	100.000	250.000	250.000	-	-	0,45140
Marco Manoni	Facility Planning & Design Director	90.000	60.000	150.000	-	150.000	90.000	60.000
Antonio Lambiase	Direttore Clinical Development	150.000	100.000	250.000	-	250.000	150.000	100.000
Paolo Rizzardi	Direttore Research & Development	150.000	100.000	250.000	-	250.000	150.000	100.000
Daniele Pieraccioli	Direttore Intellectual Property	90.000	60.000	150.000	150.000	-	-	0,45140
Cynthia Giuliani	Direttore Human Resources	90.000	60.000	150.000	-	150.000	90.000	60.000
Catia Traversari	Direttore Research	90.000	60.000	150.000	-	150.000	90.000	60.000
		3.960.000	2.640.000	6.600.000	550.000	6.050.000	3.630.000	2.420.000

**Tabella 4**

Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2004	Numero azioni acquistate o sottoscritte	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2015
Alfredo Messina	consigliere	MolMed	746.387	597.108	-	1.343.495

*Per ulteriori informazioni:*

**Laura Villa**

*Direttore investor relations*

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277. 321

fax: +39 02 21277.404

e-mail: [investor.relations@molmed.com](mailto:investor.relations@molmed.com)

**Andrea Quaglino**

*Direttore amministrazione finanza e controllo*

MolMed S.p.A.

telefono: +39 02 21277.302

fax: +39 02 21277.404

e-mail: [afc@molmed.com](mailto:afc@molmed.com)