

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti
Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2024

FINCANTIERI

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti
Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2024

FINCANTIERI

Indice

Lettera del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Comitato per la Remunerazione agli Azionisti	4
Premessa	6
Allineamento tra Politica Retributiva e Strategia Aziendale	7
Executive Summary	8
Esito votazioni Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti	10
Sezione I	13
1. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	13
1.1 Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima	13
1.1.1 Compiti dell'Assemblea degli Azionisti in materia di remunerazione	13
1.1.2 Comitato per la Remunerazione: composizione, modalità di funzionamento, compiti e attività svolta	13
1.1.3 Compiti del Consiglio di Amministrazione nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	15
1.1.4 Compiti dell'Amministratore Delegato nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità	15
1.1.5 Compiti del Collegio Sindacale nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	15
1.1.6 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	15
2. Caratteristiche della Politica di Remunerazione	16
2.1 Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla politica adottata in riferimento all'esercizio 2023	16
2.2 Struttura della remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	18
2.2.1 Componente fissa	18
2.2.2 Componente variabile	19
2.2.3 Remunerazioni Straordinarie	23
2.2.4 Benefici non monetari e informazioni sulla presenza di coperture assicurative e previdenziali diverse da quelle obbligatorie	24
2.2.5 Piano di Azionariato Diffuso	24
2.2.6 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di componenti variabili della remunerazione e informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio	24
2.2.7 Sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post	24
2.2.8 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	25
2.3. Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	25
2.3.1 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	25
2.3.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	26
2.3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità	29
2.3.4 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e dei Sindaci	31
Sezione II	33
Compensi percepiti nell'esercizio 2023 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33
Prima Parte	33
Voci che compongono la remunerazione	33
1. Consiglio di Amministrazione	33
1.1 Presidente del Consiglio Di Amministrazione	33
1.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale	33
1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	34
1.4 Collegio Sindacale	36
1.5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	36
1.6 Dirigenti con Primarie Responsabilità	37
Tabella 1	40
Tabella sui compensi corrisposti nel 2023 e importi di competenza del 2023 da corrispondere nel 2024 rappresentati in tabella secondo l'incentivazione massima ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale, nonché ai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Responsabilità Strategiche	
Tabella 2	43
Tabella sui piani di incentivazione monetari a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità/ Responsabilità Strategiche	
Sezione III	44
Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
Tabella 3A	46
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	
Glossario	48

Lettera del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Comitato per la Remunerazione agli Azionisti

Signori Azionisti,

siamo lieti di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2024 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La Politica che vi sottoponiamo ha l'obiettivo da un lato di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'Azienda, dall'altro di incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine.

Gli elementi distintivi della politica delineata sono rappresentati dal perseguimento di un equilibrato pay-mix del pacchetto retributivo dei manager, dal collegamento della componente variabile ad obiettivi di performance chiari, predeterminati e misurabili, anche in ottica di sostenibilità, dall'allineamento degli strumenti adottati alle migliori prassi di mercato.

Le attività 2023

Il Comitato per la Remunerazione, durante l'anno 2023, in continuità con il percorso intrapreso nel 2022, è stato impegnato nello studio delle best practice al fine garantire un'architettura retributiva coerente con i peer di riferimento. In particolare, le attività si sono focalizzate sui sistemi di incentivazione riservati al management, con l'obiettivo di consolidare e rafforzare i sistemi adottati, in un'ottica di motivazione e di retention delle risorse. Particolare attenzione è stata altresì posta agli obiettivi legati alla creazione di valore della componente variabile di lungo termine (Total Shareholder Returns – TSR), con la definizione di un nuovo Peer Group internazionale del TSR che rispondesse ancor più ai requisiti di robustezza e comparabilità, sia in termini dimensionale che di industry.

Inoltre, alla luce dell'importanza attribuita dalla Società e dal Comitato agli interessi degli azionisti, è stata svolta una survey avente ad oggetto l'esito del voto assembleare della Politica di Remunerazione 2023, con uno specifico benchmark sulle aziende comparabili con Fincantieri.

La Politica 2024

Agli inizi dell'anno 2024, in un'ottica di allineamento alle migliori prassi in materia delle società comparabili sono stati ridefiniti i compiti del Comitato per la Remunerazione con la finalità di valorizzare il ruolo nella definizione della Politica retributiva.

La Politica delineata per l'esercizio 2024 conferma la stretta correlazione tra remunerazione e Piano Industriale, nonché l'impegno del Gruppo in ambito Environmental, Social and Governance (ESG). A tal fine, è stata ulteriormente marcata la correlazione tra gli obiettivi di performance delle componenti variabili agli obiettivi strategici indicati nel Piano Industriale e nel Piano di Sostenibilità, come attestato dall'aumento dell'indice di sostenibilità sia nel sistema MBO 2024 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (che passa dal 15% al 20%), che nel Piano LTI 2022-2024 – Il Ciclo (che aumenta dal 20% al 25%).

Infine, allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti al processo di creazione di valore dell'Azienda, il Comitato ha approvato un Piano di Azionariato Diffuso, destinato all'intera popolazione aziendale.

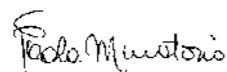
Il rapporto con gli Azionisti

Al fine di perseguire un continuo miglioramento della Politica di remunerazione è stato intensificato il dialogo con gli azionisti.

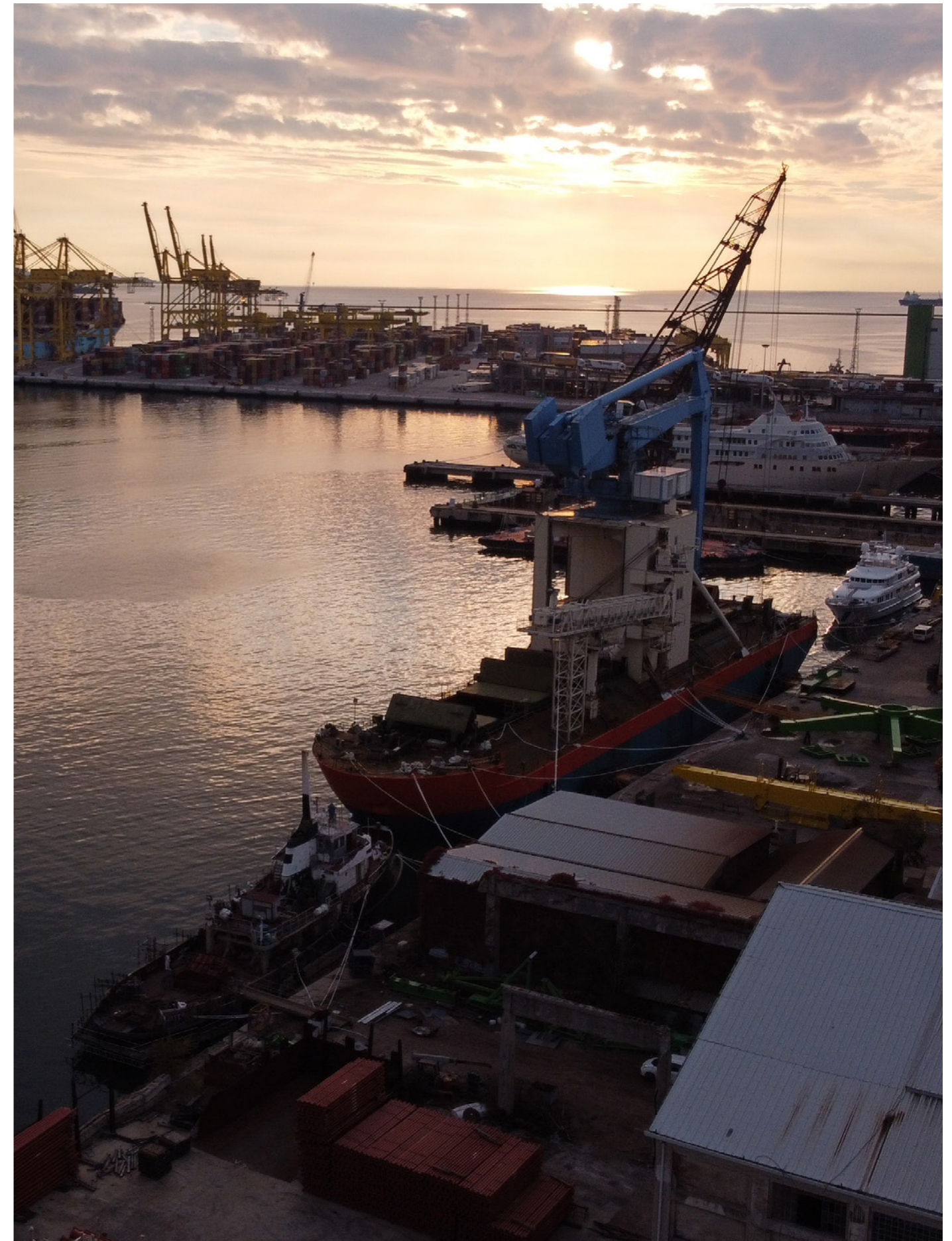
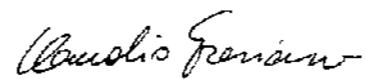
Con l'obiettivo di raccogliere gli stimoli e i riscontri offerti dagli investitori sono stati attivati i contatti di engagement con i proxy advisor e con gli azionisti istituzionali, anche per supportare la proposta da presentare in Assemblea.

Confidenti che la Politica di Remunerazione 2024 risponda alle finalità strategiche perseguite, cogliamo l'occasione per ringraziarvi in anticipo per l'adesione e il sostegno che vorrete esprimere alla presente Relazione.

Paola Muratorio
PRESIDENTE DEL COMITATO
PER LA REMUNERAZIONE



Claudio Graziano
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE



Premessa

La presente Relazione, predisposta in conformità alle disposizioni normative vigenti e al Codice di Corporate Governance, tenendo conto delle recenti raccomandazioni del Comitato Italiano per la Corporate Governance in tema di remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2024 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione è suddivisa in due sezioni:

- la **prima sezione** illustra la Politica adottata da Fincantieri in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, con riferimento all'esercizio 2024 e fino all'approvazione di una nuova Politica di Remunerazione, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023;
- la **seconda sezione** fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci nell'esercizio 2023; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Fincantieri (in via Genova, 1 – Trieste), nonché sul sito internet della Società (www.fincantieri.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato eMarket STORAGE (www.emarketstorage.com).

Allineamento tra Politica Retributiva e Strategia Aziendale

Il Gruppo Fincantieri negli ultimi 18 mesi è stato caratterizzato da una profonda trasformazione operativa, finanziaria e strategica, strettamente connessa alla definizione delle basi per il nuovo ciclo industriale, che è contraddistinto da una continua innovazione e dall'attuazione di soluzioni in campo digitale ed energetico tese ad incrementare l'efficienza operativa e aumentare la marginalità.

La strategia aziendale per l'anno 2024 è volta a cogliere le opportunità di business che nascono dai macro-trend di mercato.

In questo contesto, il Gruppo Fincantieri, con riferimento al mercato Cruise, intende cogliere i segnali di ripresa del settore traducendoli in massimizzazione dell'efficienza e ulteriore spinta sulla modernizzazione della produzione e capacità di design. Altresì, alla luce del mutato contesto che ha un impatto sul settore industriale della Difesa, la Società vuole cogliere l'opportunità per rafforzare il suo ruolo del mercato militare. Parallelamente, in considerazione della transizione green, il Gruppo si impegna nello sviluppare navi da crociera ad alta efficienza energetica alimentate da fonti ecocompatibili e rinnovabili, con ridotto impatto ambientale in termini di emissioni in atmosfera, scarichi a mare e rumore.

Da ultimo va sottolineato come in uno scenario di forti tensioni geopolitiche, il dominio della subacquea sta acquistando una sempre maggior importanza. In tale ottica, il Gruppo Fincantieri ha individuato quale ulteriore driver di accelerazione il business della subacquea, settore strategico per la sicurezza nazionale delle infrastrutture critiche sottomarine.

Nel quadro delineato la politica di remunerazione rappresenta una leva strategica per supportare il raggiungimento degli ambiziosi target e KPI definiti dal Piano Industriale e dal Piano di Sostenibilità, garantendo i richiesti livelli di competitività del mercato e promuovendo l'allineamento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile per l'azienda e gli interessi del management.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione ha selezionato dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione a breve e lungo termine definiti in coerenza con le priorità e le strategie aziendali. In particolare, l'azione del management viene valutata:

- in un orizzonte di breve termine, in relazione ad un quadro articolato e bilanciato di obiettivi, tra loro complementari, sia di natura economico finanziaria, che di sostenibilità, con focus sulla gestione ambientale, sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla catena di fornitura sostenibile.
- in un orizzonte di lungo termine, con riferimento alla performance azionaria (TSR), direttamente collegata agli interessi degli azionisti, in relazione ad obiettivi economico finanziari (EBITDA), integrata da un significativo focus sui temi di sostenibilità.

	DRIVERS STRATEGICI	ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE	EFFICIENZA OPERATIVA E FINANZIARIA
MBO	EBITDA Margin (30%)		✓
	Ordini (20%)		✓
	Free Cash Flow (20%)		✓
	Sostenibilità (20%)	✓	✓
	Piano Industriale (10%)		✓
LTI	EBITDA (40%)		✓
	TSR (35%)		✓
	Sostenibilità (25%)	✓	✓

CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI E GLI ALTRI STAKEHOLDER

Executive Summary

L'architettura della Politica di Remunerazione di Fincantieri è delineata con l'obiettivo di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse per gestire con successo l'Azienda. Il fine è quello di supportare la capacità di retention, incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dal Piano Industriale 2023-2027 e creare valore sostenibile nel medio-lungo termine a beneficio degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

Il pacchetto retributivo è composto dalla remunerazione fissa, dalla remunerazione variabile e dai benefits, strutturati in modo da garantire un'equilibrata distribuzione tra queste diverse componenti. Inoltre, come meglio dettagliato nel paragrafo 2.2.5, la Società sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, del 23 aprile 2024, la proposta di introduzione di un Piano di Azionariato Diffuso.



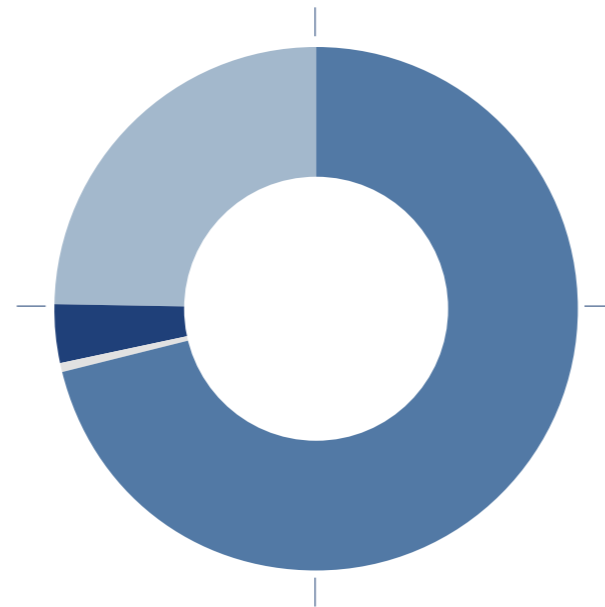
ISTITUTO	FINALITÀ	DESCRIZIONE	POPOLAZIONE COINVOLTA E VALORI ECONOMICI
REMUNERAZIONE FISSA	Remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità attribuite ai destinatari, tenendo conto, tra l'altro, dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate.	Per l'esercizio 2024 si conferma l'orientamento volto ad allineare progressivamente il posizionamento individuale (commisurato alle responsabilità assegnate, al ruolo ricoperto e alla capacità manageriale) ai riferimenti di mercato, determinati in base a periodici benchmark.	<p>Presidente: Euro 400.000 annui lordi.</p> <p>Amministratore Delegato e Direttore Generale: Euro 1.050.000 annui lordi, di cui Euro 450.000 a titolo di compenso quale Amministratore Delegato ed Euro 600.000 a titolo di compenso quale Direttore Generale.</p> <p>Amministratori non esecutivi: Euro 50.000 annui lordi a cui si aggiungono i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Dirigenti con Primarie Responsabilità: remunerazione commisurata al ruolo ricoperto.</p>
REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO ANNUALE)	Remunera i risultati conseguiti nel breve periodo ed è volta a tradurre le strategie del Piano Industriale in una serie di obiettivi annuali, individuali e aziendali, capaci di influire in modo decisivo sulle performance dei manager coinvolti.	<p>Obiettivi Presidente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO, con peso del 45% - RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE, con peso del 35% - PIANO DI AUDIT FINCANTIERI, con peso del 20% <p>Obiettivi Amministratore Delegato e Direttore Generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EBITDA MARGIN, con peso del 30% - ORDINI, con peso del 20% - FREE CASH FLOW, con peso del 20% - SOSTENIBILITÀ, con peso del 20% - PIANO INDUSTRIALE, con peso del 10% <p>Obiettivi Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Dirigenti con Primarie Responsabilità: obiettivi annuali quantitativi, di natura economico-finanziaria, sia aziendali che individuali che tengano conto del ruolo ricoperto (la definizione degli obiettivi è di competenza dell'Amministratore Delegato).</p>	<p>Presidente: remunerazione stabilita in una somma pari ad Euro 100.000 al raggiungimento degli obiettivi a target.</p> <p>Amministratore Delegato e Direttore Generale: remunerazione pari al 100% della componente fissa annua al raggiungimento degli obiettivi a target.</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità: remunerazione che varia da un minimo del 40% a un massimo del 55% della componente fissa annua al raggiungimento degli obiettivi a target.</p>
REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE (PERFORMANCE SHARE PLAN)	Remunera i risultati conseguiti nel medio-lungo periodo ed è finalizzata a migliorare l'allineamento degli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e a supportare la capacità di retention delle risorse chiave.	<p>Assegnazione ai beneficiari del diritto di ricevere gratuitamente delle azioni della società prive di valore nominale al termine di un determinato periodo di performance e subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance e al rispetto del regolamento del Piano.</p> <p>Condizioni di Performance del Piano LTI 2022-2024, 2^o Ciclo 2023-2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EBITDA, con peso 40% • TSR, sia rispetto all'indice FTSE Italia All Share Modificato, con peso 15%, sia rispetto ad un Peer Group internazionale, con peso 20% • Indice di Sostenibilità, con peso 25% <p>Gli Obiettivi di Performance per il 3^o ciclo 2024-2026 del Piano saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, entro il primo semestre del 2024.</p> <p>Periodo di vesting: 3 anni.</p>	<p>Amministratore Delegato e Direttore Generale: assegnazione gratuita del numero di diritti a ricevere azioni della Società pari al 100% della componente fissa della retribuzione, in caso di performance al target.</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità: assegnazione gratuita di diritti a ricevere azioni, differenziata in base all'impatto della relativa posizione sui risultati aziendali; il numero è compreso in un range tra un minimo del 50% ed un massimo del 85% della componente fissa della retribuzione, in caso di performance a target.</p>
CLAW-BACK		Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati rilevati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme e di regolamenti, anche di carattere aziendale. Analogamente sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società. La clausola può essere attivata entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie.	Si applica a tutti i dirigenti e quadri destinatari di sistemi di incentivazione variabile.
PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO (PAD)	Promuove l'allineamento degli obiettivi strategici e la partecipazione dei dipendenti al processo di creazione del valore.	<ul style="list-style-type: none"> • per coloro i quali sono destinatari di un Premio di Risultato (PDR) possibilità di convertire in tutto o in parte l'importo del premio • per chi non è destinatario di PDR possibilità di acquistare, con i propri risparmi, azioni di Fincantieri S.p.A. • riconoscimento di un Matching Share con un rapporto di 5 a 1 • riconoscimento di un Bonus Share, per chi detiene le azioni per almeno 12 mesi, con un rapporto di 5 a 1 • lock up delle Matching Share e delle Bonus Share per un periodo di 36 mesi dalla loro assegnazione 	Il PAD è rivolto a tutti i dipendenti, comprese le risorse strategiche, di Fincantieri S.p.A., delle Società controllate italiane e delle Società controllate con sede in Norvegia e negli Stati Uniti.
BENEFITS	In un'ottica di Total Reward rappresentano un elemento integrativo ai pagamenti monetari ed azionari e si differenziano in ragione del ruolo ricoperto.	Tra i benefit più significativi: utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante entro i limiti predeterminati; utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo; previdenza e assistenza sanitaria integrativa ed assicurazioni.	<p>Presidente</p> <p>Amministratore Delegato e Direttore Generale</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</p> <p>Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità</p>

Esito votazioni Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti

La relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti 2023 è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti nel maggio 2023, con una percentuale di voti favorevoli pari al 98,17% dei votanti complessivi.

Al fine di avere una completa disamina si riportano i dati relativi al capitale sociale presente all'Assemblea del 2023.

Votazione politica di remunerazione

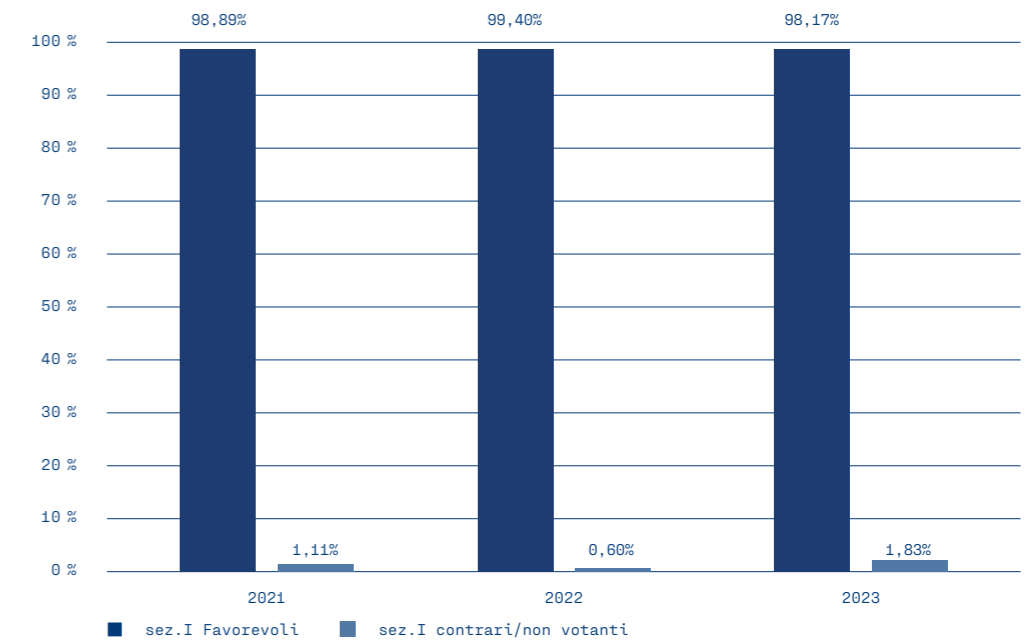


■ CDP	71,32%
■ Azioni proprie FCT	0,47%
■ Quota partecipanti	3,60%
■ Quota non partecipanti	24,61%

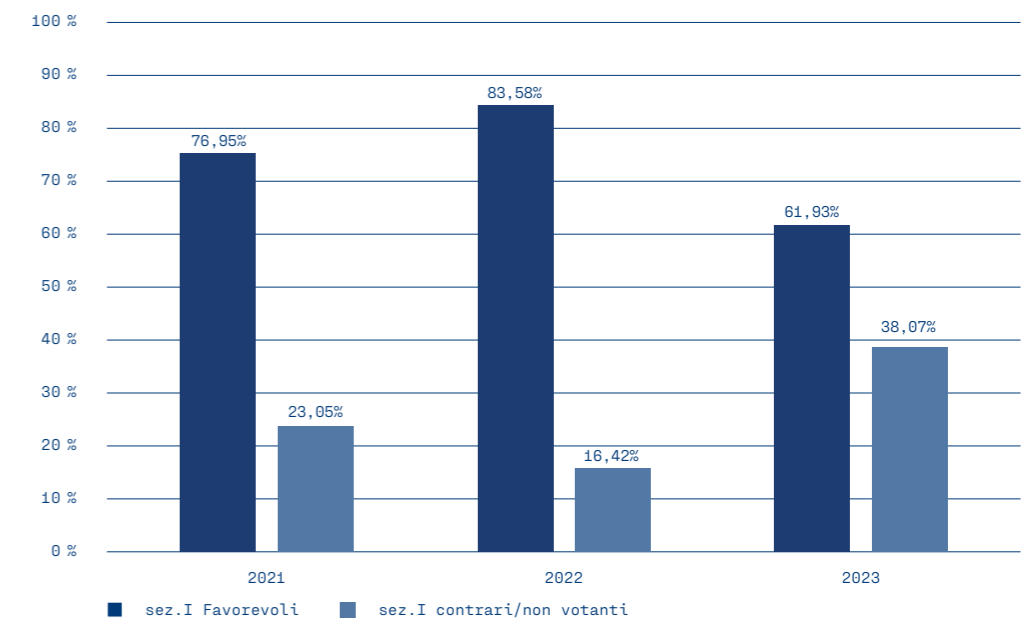
Di seguito viene rappresentato l'esito delle votazioni, nel periodo 2021, 2022 e 2023, calcolato sulle azioni presenti in Assemblea e sulle azioni presenti al netto di CDP.

Risultati 2021-2023 del voto assembleare sulla relazione - Sezione I

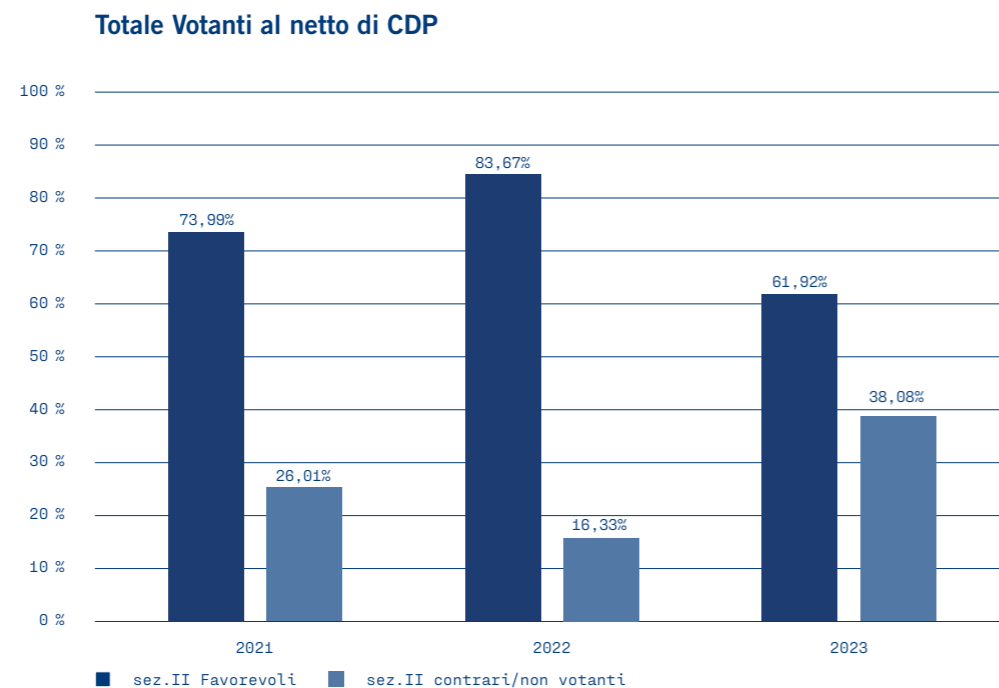
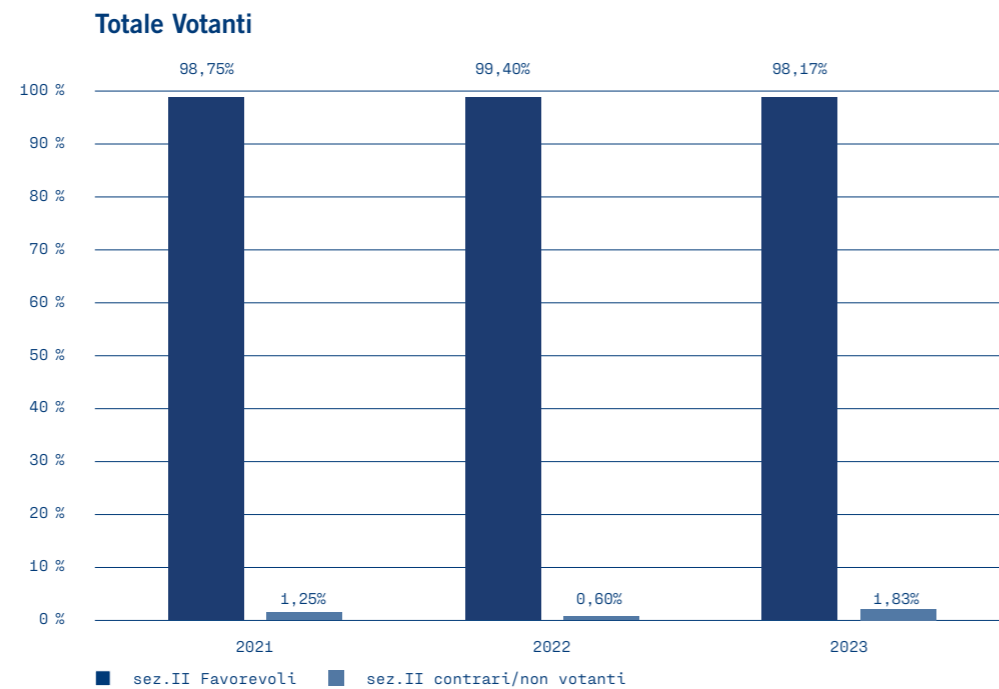
Totale Votanti



Totale Votanti al netto di CDP



Risultati 2021-2023 del voto assembleare sulla relazione - Sezione II



Dall'analisi dei differenziali dei voti contrari (Sezione I e Sezione II) intercorsi tra le ultime due Assemblee, è emerso che il risultato deriva prevalentemente da azionisti che hanno aumentato la propria posizione nel corso dell'anno e confermato il voto contrario (74,3% del delta per la Sezione I – 70,1% del delta per la Sezione II).

Sezione I

1. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1.1 Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima

Di seguito vengono indicati i soggetti coinvolti e le procedure utilizzate nel processo di remunerazione.

1.1.1 Compiti dell'Assemblea degli Azionisti in materia di remunerazione

La Politica di Remunerazione coinvolge l'Assemblea degli Azionisti, organo chiamato ad esprimere un voto vincolante sulla prima sezione e un voto non vincolante sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Inoltre, l'Assemblea ha il compito di determinare il compenso del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ad eccezione degli Amministratori muniti di particolari cariche), dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale e delibera i piani di incentivazione.

1.1.2 Comitato per la Remunerazione: composizione, modalità di funzionamento, compiti e attività svolta

Il Comitato per la Remunerazione concorre con gli altri comitati endoconsiliari a supportare il Consiglio di Amministrazione nell'obiettivo della creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società, come previsto nel Codice di Corporate Governance. In linea con quanto previsto dal Regolamento, il Comitato per la Remunerazione è composto da quattro Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti; tutti i componenti sono in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Alla data della pubblicazione della presente relazione il Comitato ha la seguente composizione:

Nome e Cognome	Ruolo
Paola Muratorio	Presidente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
Alberto Dell'Acqua	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
Massimo Di Carlo	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo
Valter Trevisani	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente

Il Comitato, nell'applicazione del Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, in data 22 febbraio 2024, svolge attività istruttoria, propositiva e consultiva ogni qual volta il Consiglio debba compiere valutazioni o assumere decisioni in materia di remunerazione degli Amministratori dei componenti dell'organo di controllo o riguardo alla Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Più in particolare, il Comitato:

- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e, in particolare, della Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, svolgendo i compiti ad esso assegnati dal Codice e dalla "Procedura per la predisposizione della Politica di Remunerazione e per la valutazione della coerenza della remunerazione corrisposta", anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione di riferimento e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio 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;
- sulla base delle indicazioni dell'Amministratore Delegato propone:
 - (i) i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
 - (ii) i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria;
 - (iii) la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- collabora con il Comitato per la Sostenibilità nella definizione degli obiettivi di performance correlati alla

- componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche che includono indicatori relativi ai fattori ESG;
- supporta il Consiglio nella verifica della coerenza della remunerazione corrisposta con i principi e i criteri definiti dalla Politica, svolgendo i compiti a tal fine previsti dalla Procedura;
 - monitora con cadenza annuale, o con la diversa cadenza stabilita dal Consiglio, la concreta applicazione della Politica, secondo le modalità previste dalla Procedura, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi o degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
 - valuta l'esito del voto dell'Assemblea sulla Politica di Remunerazione;
 - monitora l'adozione e la concreta attuazione nell'ambito delle politiche adottate dalla Società in materia di diversità ed inclusione finalizzate alla riduzione del divario retributivo e alla promozione della parità di trattamento e di opportunità professionali, con riferimento alle attività di competenza e ne monitora la concreta attuazione;
 - sono attribuite le funzioni del comitato competente in materia di operazioni con parti correlate in caso di deliberazioni in materia di remunerazione.

Nell'esercizio delle sue funzioni il Comitato: (i) ha la facoltà di accedere, tramite la Segreteria del Comitato, alle informazioni ed alle Funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti; (ii) per l'adempimento dei propri compiti può ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni, purché adeguatamente vincolati alla necessaria riservatezza e (iii) qualora lo ritenga necessario, predisporre un budget annuale per le attività di propria competenza da proporre al Consiglio di Amministrazione.

Per la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato si rinvia alle previsioni del suo Regolamento, disponibili sul sito www.fincantieri.com, sezione Governance ed Etica, canale Consiglio di Amministrazione \ Comitati.

Nell'esercizio 2023, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto 8 riunioni, nell'ambito delle quali le principali attività svolte sono indicate nel seguente prospetto:

- Ha elaborato i contenuti della Politica di Remunerazione che è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e al voto vincolante dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022 e ha espresso il proprio parere in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la quale è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e al voto non vincolante dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022.
- Ha valutato i risultati dell'analisi di benchmark sulle prassi di mercato in materia di piani di incentivazione di lungo termine, realizzata con il supporto e l'assistenza della società Mercer.
- Ha definito l'architettura del Piano LTI 2022-2024 (2° ciclo), da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.
- Ha valutato i risultati dell'analisi, realizzata con il supporto e l'assistenza della società Mercer, finalizzata a definire il peer group di riferimento per l'obiettivo Total Shareholder Return del Piano LTI 2022-2024 (2° ciclo). Ha definito il peer group del TSR per il Piano, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.
- Ha valutato l'esito del voto dell'Assemblea sulla Politica di Remunerazione, anche alla luce del benchmark svolto dalla società WTW.
- Componente variabile di lungo termine della remunerazione:
 - Piano LTI 2019-2021 (2° ciclo): ha verificato e validato la proposta relativa alla consultazione dei risultati degli obiettivi economico-finanziari e la proposta relativa al numero delle azioni da attribuire a ciascun beneficiario dello stesso, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione
 - Piano LTI 2022-2024 (2° ciclo): ha individuato gli obiettivi, i beneficiari e ha determinato i diritti da assegnare, il tutto da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione
- Componente variabile di breve termine della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato:
 - ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi relativi agli mbo per l'anno 2022 del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale
 - ha definito gli obiettivi relativi agli mbo per l'anno 2023 del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

2023

Inoltre, nei primi mesi del 2024, il Comitato ha formulato la proposta per la presente Politica di Remunerazione che è stata portata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e che sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2023 ed ha espresso il proprio parere in merito alla seconda sezione della presente Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023.

Nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni, verificando preventivamente che i medesimi non si trovino in situazioni di conflitto che ne compromettano l'indipendenza di giudizio, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

1.1.3 Compiti del Consiglio di Amministrazione nell'ambito della predisposizione nell'approvazione e nell'attuazione della Politica

L'organo societario responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Consiglio di Amministrazione, che si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, avente funzioni propositive e consultive in materia e che valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione dei soggetti interessati, in conformità con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e con quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione.

Al fine di assicurare che la remunerazione corrisposta sia coerente con i principi e i criteri della Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione, il Consiglio svolge, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, una verifica sullo stato di attuazione della Politica, con cadenza annuale o con la diversa periodicità stabilita dal Consiglio.

A tale scopo:

- valuta la concreta applicazione della Politica approvata agli Amministratori esecutivi e agli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, verificando se gli strumenti utilizzati e il posizionamento retributivo raggiunto siano in linea con la stessa e con gli obiettivi strategici della Società;
- verifica se gli obiettivi di performance, a cui è collegata la parte variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, sia essa di breve o di medio-lungo periodo, siano stati effettivamente raggiunti anche sulla base della documentazione disponibile o che viene richiesta e che viene conservata agli atti;
- monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, a livello aggregato, il raggiungimento degli obiettivi di performance dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valuta l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli Amministratori e del Top Management

1.1.4 Compiti dell'Amministratore Delegato nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità

La implementazione della politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è demandata all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con il supporto della Direzione Human Resources and Real Estate della Società, fermo restando le competenze attribuite al Comitato per la Remunerazione in merito ai criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1.5 Compiti del Collegio Sindacale nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica

Il Presidente del Collegio Sindacale, o un altro componente da lui designato, partecipa ai lavori del Comitato per la Remunerazione, formulando i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono specifiche cariche.

1.1.6 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

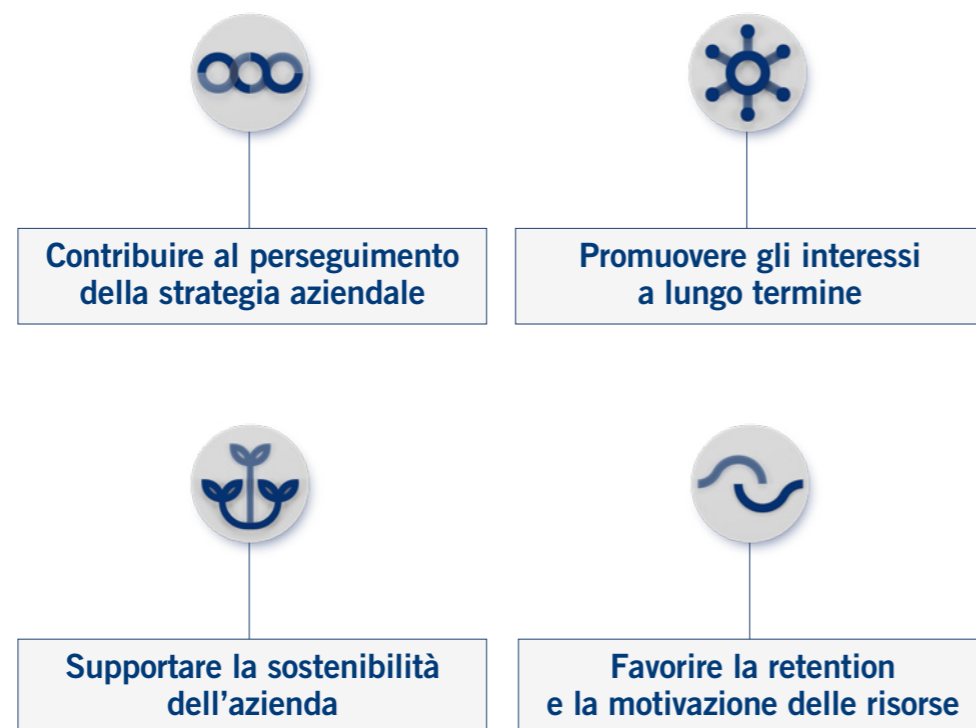
La Società si è avvalsa del supporto della società di consulenza Mercer, nell'ambito dell'analisi di benchmark dei Piani di Incentivazione di Lungo Termine e del Peer Group per l'obiettivo del TSR del Piano LTI 2022-2024, 2° Ciclo 2023-2025, come meglio illustrato al paragrafo 2.1, e della società di consulenza WTW per l'analisi del voto assembleare.

2. Caratteristiche della Politica di Remunerazione

2.1 Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla politica adottata in riferimento all'esercizio 2023

La Politica di Remunerazione 2024, seppur caratterizzata dalla presenza di nuovi strumenti, come meglio descritto nei paragrafi che seguono, risulta allineata e in continuità con la Politica 2023 adottata dalla Società.

L'architettura della Politica di Remunerazione 2024 è definita allo scopo di:



In coerenza con questi obiettivi la Politica di Remunerazione ha la finalità di attrarre, motivare e fidelizzare un management dotato di elevate qualità professionali, in grado di gestire con successo e profitto la Società, nonché di allineare gli interessi del medesimo management, con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti della Società, in un orizzonte di medio-lungo termine, garantendo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

Con il preciso scopo di perseguire le finalità sopra esposte, la Politica di Remunerazione 2024 prevede che:

- vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la componente variabile di breve termine e quella di medio-lungo termine;
- la componente fissa sia idonea a remunerare la prestazione dell'interessato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- la componente variabile di breve termine sia in grado di influire in modo decisivo sulla performance dei manager coinvolti;
- una parte rilevante della remunerazione degli interessati derivi da piani di incentivazione di durata triennale;
- la remunerazione relativa ai Piani di incentivazione variabile sia erogata subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance, predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di creare valore per i propri azionisti nel medio-lungo termine;
- la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (somme o azioni) della remunerazione versate (o di trattenere componenti oggetto di differimento) in forza delle Clausole di claw-back così come definite nel glossario di cui alla presente Relazione.

La Politica di Remunerazione della Società viene definita annualmente, in coerenza con il modello di governance

adottato e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, tenendo in considerazione le caratteristiche e specificità del Gruppo. Allo stesso tempo, al fine di assicurare che le politiche siano aggiornate rispetto alle best practice di mercato, siano attrattive e abbiamo un adeguato livello di competitività, vengono realizzati dei monitoraggi delle prassi dei peer e delle tendenze generali.

In tale ottica, la Società ha svolto, con il supporto di Mercer, un'analisi di benchmark tesa ad individuare le best practice del mercato relativamente all'architettura dei pacchetti retributivi del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei componenti dei Comitati endoconsiliari rispetto a un panel di aziende italiane ed estere all'uopo identificate. Il peer group per il benchmarking retributivo è stato definito secondo una metodologia basata sia su criteri qualitativi e dimensionali, che su logiche di Industry e affinità di business¹.

Sulla base dei criteri descritti, sono state individuate 19 società per la costruzione del peer group di confronto:

Peer Group Italia	
Peer Group Internazionale	

L'architettura della remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, è legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, alle loro competenze e professionalità, e non prevede alcuna componente variabile; altresì tiene conto della partecipazione ad uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Per garantire un'architettura retributiva competitiva, nell'esercizio 2023, la Società ha provveduto ad aggiornare la valutazione della pesatura delle posizioni del Top Management per verificarne il posizionamento retributivo rispetto al mercato di riferimento.

Inoltre, Fincantieri, con il supporto di Mercer, ha esteso l'oggetto dell'analisi anche all'architettura dei sistemi di incentivazione di lungo termine, riservando un focus specifico alla: struttura, tipologia, frequenza, vesting period e agli indicatori di performance adottati. Con riferimento a quest'ultimo punto, lo studio ha posto particolare attenzione agli obiettivi legati alla creazione di valore, in particolare al Total Shareholder Returns (TSR), con la finalità di definire un nuovo Peer Group internazionale del TSR che rispondesse ancor più ai requisiti di robustezza e comparabilità, sia in termini dimensionale che di industry. L'assessment quali-quantitativo ha valutato il livello di comparabilità delle Società con l'azione Fincantieri in termini di: affinità di business, market cap, flottante e performance storica.

Alla luce dei risultati dell'analisi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha aggiornato il Peer Group internazionale di riferimento del TSR del Piano LTI 2022-2024, II^a Ciclo (2023-2025), e ha individuato il seguente panel di aziende:

Peer Group Internazionale TSR		
BAE Systems plc	Huntington Ingalls Industries Inc.	Keppel Corporation Ltd
Babcock International Group PLC	Daewoo Shipbuilding & Marine Engineering Co. Ltd	Samsung Heavy Industries Co. Ltd
National - Oilwell Varco, inc.	Mitsubishi Heavy Industries Ltd.	Korea Shipbuilding & Offshore Engineering
Sembcorp Ltd	General Dynamics Corporation	Saipem
WeBuild		

¹ Per maggiori dettagli si rimanda alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023.

In ultimo, è opportuno in questa sede menzionare il fatto che la Politica di Remunerazione adottata dalla Società si impegna a promuovere l'equità di trattamento e la parità salariale tra donne e uomini in tutti i livelli dell'organizzazione. A tal fine, in continuità con la survey, effettuata nel 2021, volta a verificare ed esaminare l'eventuale presenza del c.d. gender pay gap, la Società, nell'esercizio 2023, ha esteso l'analisi all'intero Gruppo. Dallo studio, svolto con il supporto di EY, è emerso che, nonostante la disparità numerica tra i due generi, la differenza retributiva tra uomini e donne non è un fenomeno critico nella realtà del Gruppo Fincantieri.

Di seguito vengono riportati i dati di pay ratio di genere per la retribuzione fissa e globale, a livello di Gruppo Fincantieri, per categoria professionale e per anno. Le tabelle evidenziano il rapporto tra la remunerazione delle donne, rispetto a quello degli uomini.

Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello medio degli uomini ²								
	2022				2023			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Gruppo Fincantieri	0,93	1,01	0,89	0,82	0,98	0,95	0,87	0,90

Rapporto tra la remunerazione globale delle donne e quella media degli uomini ²								
	2022				2023			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Gruppo Fincantieri	0,99	0,98	0,86	0,83	0,97	0,99	0,96	0,90

2.2 Struttura della remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

2.2.1 Componente fissa

La remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è definita in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

Il pacchetto retributivo è strutturato come segue:

- Componente fissa
- Componente variabile
 - di breve termine
 - di medio-lungo termine
- Benefici non monetari

Inoltre, come meglio dettagliato nel paragrafo 2.2.5, la Società sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, del 23 aprile 2024, la proposta di introduzione di un Piano di Azionariato Diffuso.

La componente fissa della remunerazione è commisurata al ruolo, all'impegno richiesto e alle connesse responsabilità ed è adeguata a remunerare le prestazioni lavorative anche in caso di mancata o parziale erogazione delle componenti variabili, laddove previste. Sotto il profilo individuale essa è determinata tenendo conto del livello di esperienza maturato dal singolo soggetto, del contributo professionale che lo stesso apporta al raggiungimento dei risultati di business, nonché del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate.

La componente fissa, inoltre, è tale da assicurare una adeguata competitività rispetto ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato per la specifica posizione.

² 1 rappresenta la parità tra donne e uomini, <1 rappresenta un rapporto a favore degli uomini e >1 rappresenta un rapporto a favore delle donne. I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri ad eccezione delle società minori estere e alle controllate americane FMSNA.

2.2.2 Componente variabile

È volta a remunerare il management e gli Amministratori esecutivi per i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La correlazione diretta tra i risultati conseguiti e la corresponsione degli incentivi consente, da un lato, di tener conto dei risultati della Società e del Gruppo e, dall'altro, di rafforzare il principio meritocratico, differenziando il contributo di ciascuno e motivando al contempo le risorse.

Il pay-mix relativo alla parte variabile della remunerazione è costituito da:

- una componente di breve termine, basata su piani di incentivazione variabile di breve termine su base annuale (MBO);
- una componente di medio-lungo termine, basata su piani azionari (Piani LTI).

La remunerazione variabile utilizza programmi e strumenti di incentivazione differenti a seconda della popolazione coinvolta e dell'arco temporale preso in considerazione, in modo da mitigare l'assunzione di rischi da parte del management e incentivare la creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo termine.

Destinatari della remunerazione variabile di breve termine sono: il Presidente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità. Sono altresì destinatari di MBO la restante popolazione Dirigente e i Quadri di Fincantieri S.p.A. e delle società Controllate Italiane (per il 2024 sono destinatarie dell'incentivo circa 1.000 risorse).

I destinatari della remunerazione di medio-lungo termine sono singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, quanto al Presidente e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato relativamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità e alle altre risorse chiave individuate con finalità di incentivazione e retention, secondo quanto previsto nei regolamenti relativi ai Piani LTI.

Componente di breve termine

In continuità con gli anni passati, la componente annuale monetaria della remunerazione variabile si sostanzia nel MBO, sistema basato su un periodo di valutazione della performance annuale e che prevede il pagamento di una remunerazione monetaria al raggiungimento di obiettivi predefiniti.

L'architettura del MBO è volta a tradurre le strategie del Piano Industriale in una serie di obiettivi annuali ed è in grado di influire in modo decisivo sulle performance dei manager coinvolti.



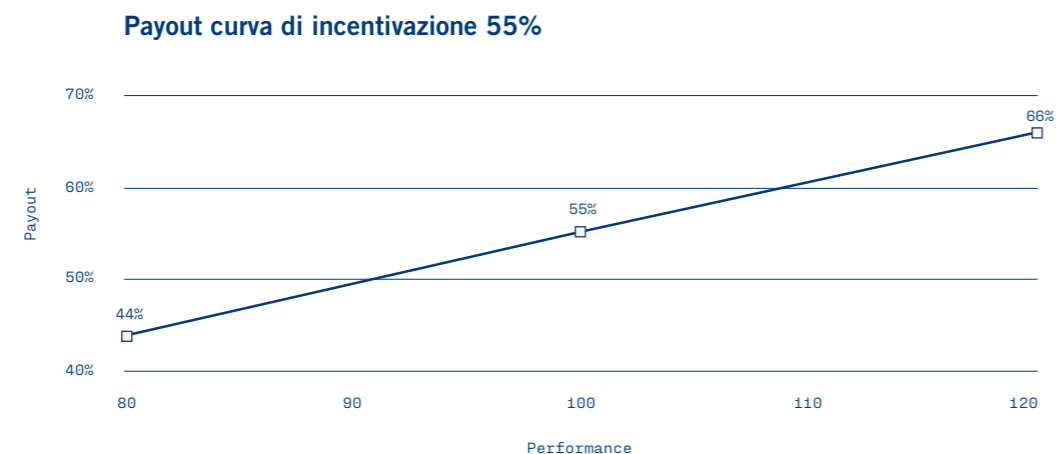
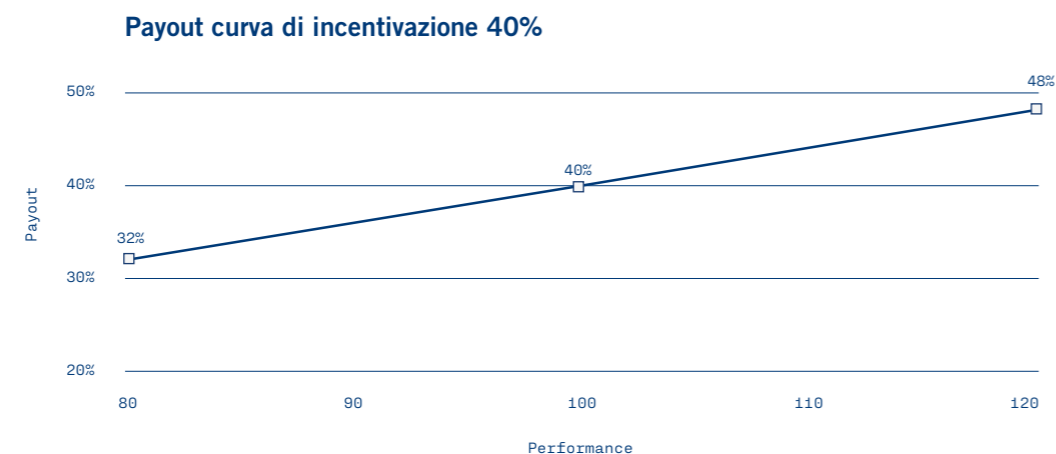
Gli obiettivi, i quali vengono assegnati annualmente attraverso schede comunicate ai singoli destinatari, sono predeterminati e misurabili, e rispondono alla seguente ripartizione:

- obiettivi aziendali di natura Economico-Finanziaria
- obiettivi di Sostenibilità
- obiettivi di Funzione/Ruolo

In coerenza con i principi di trasparenza ed etica che l'azienda ha adottato, il sistema MBO di Fincantieri si applica con i medesimi meccanismi quali la proporzionalità rispetto alla retribuzione fissa e la Clausola di claw-back anche a tutti gli high risk employees, ovvero ai dirigenti e quadri individuati quali procuratori della Società, oltre che al resto della popolazione aziendale destinataria.

Con l'obiettivo di allineare il sistema MBO alle prassi di mercato e per adottare un sistema coerente con quello dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la Società nel 2024 rimodulerà le curve di incentivazione previste per il management, adottando un sistema completamente lineare.

A decorrere dal 2024, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, si adotterà la seguente scala di payout:



Ogni obiettivo viene misurato singolarmente e la performance minima per ogni singolo obiettivo, necessaria ai fini della erogazione del premio, si attesta all'80% rispetto al valore target.

In particolare, il sistema MBO è fortemente improntato a garantire allineamento con la strategia aziendale e una performance sostenibile nel tempo. Pertanto, la componente variabile della remunerazione di breve termine supporta il raggiungimento dei pilastri del Piano Industriale attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione indirizzando il management verso l'obiettivo di creazione di valore sostenibile per gli azionisti.

L'MBO soggiace alle Clausole di claw-back (così come definite nel glossario di cui alla presente Relazione).

Componente di medio-lungo termine

Fermo quanto precisato nel paragrafo 2.1 della presente Relazione, la Politica di Remunerazione prevede anche una componente variabile di medio-lungo termine (Piani LTI) volta a perseguire i seguenti obiettivi:

- migliorare l'allineamento degli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti, legando la remunerazione del management a specifici obiettivi di performance pluriennali, il cui raggiungimento è strettamente collegato al miglioramento della performance della Società, alla crescita di valore della stessa nel medio-lungo termine nonché a coniugare la performance economico-finanziaria dell'azienda con obiettivi di sostenibilità;
- supportare la capacità di retention delle risorse chiave, allineando la Politica di Remunerazione della Società alle migliori prassi di mercato, che tipicamente prevedono strumenti di incentivazione di medio-lungo termine.

Più specificatamente, tale componente prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari individuati, secondo quanto contenuto nei regolamenti che disciplinano i Piani LTI, di diritti a ricevere azioni della Società prive di valore nominale al termine di un determinato periodo di performance e subordinatamente:

- al raggiungimento degli obiettivi di performance;
- alle altre condizioni previste dai regolamenti che disciplinano i Piani LTI.

I beneficiari sono singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, tra i seguenti soggetti:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale; altresì, su proposta dell'Amministratore Delegato, tra:
 - Dirigenti con Responsabilità Strategiche
 - Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità
 - Dirigenti individuati come risorse chiave con rilevante impatto sui processi
 - Dirigenti individuati come risorse di potenziale con finalità di sviluppo, incentivazione e retention

L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del Piano, nonché della sussistenza di tutte le altre condizioni previste dai regolamenti che disciplinano i Piani LTI ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dai medesimi regolamenti.

La misura dell'incentivo è collegata alla fascia di appartenenza del destinatario, determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione su proposta dell'Amministratore Delegato, in base all'impatto della relativa posizione sui risultati aziendali e varia da un minimo del 33% a un massimo del 85% della componente fissa della retribuzione in caso di obiettivi al target; in caso di over performance tali percentuali andranno, a seconda della fascia di appartenenza, da un minimo del 49,5% a un massimo del 127,5%.

In data 31 dicembre 2022 si è concluso il periodo di performance del 2° ciclo (2020-2022) del Piano 2019-2021. Il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione del 13 giugno 2023, sentito il Comitato per la Remunerazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi del 2° ciclo del Piano LTI 2019-2021 e ha determinato il numero delle azioni da attribuire a ogni beneficiario dello stesso in relazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi e alla percentuale di incentivo attribuito a ciascuno. In conformità a quanto previsto dal Regolamento che disciplina il Piano, l'attribuzione dei diritti a ciascun beneficiario, è avvenuta in data 6 luglio 2023. Ai fini dell'espletamento dei servizi amministrativi e bancari legati alla fase di attribuzione dei diritti, Fincantieri si è avvalsa del supporto di BNP Paribas Securities Services.

Ad oggi sono in vigore due Piani LTI rolling: il Piano LTI 2019-2021, per il triennio 2021-2023, e il Piano LTI 2022-2024, le cui caratteristiche sono riportate nei successivi punti a) e b):

a) Il **Piano LTI 2019-2021**, risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

- è basato sulla attribuzione ai beneficiari di azioni di Fincantieri prive di valore nominale in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- è costituito da tre cicli, ciascuno dei quali della durata di tre anni;
- è previsto un periodo di performance della durata di tre anni per ciascuno dei tre cicli (2019-2021 per il 1^ ciclo; 2020-2022 per il 2^ ciclo; 2021-2023 per il 3^ ciclo);
- è previsto un periodo di vesting almeno di durata triennale;
- attualmente sono previsti obiettivi di performance sia di carattere economico-finanziario (l'EBITDA, con peso 65%), sia collegati all'andamento del titolo (il TSR rispetto sia all'indice FTSE Italia All Share Modificato, con peso al 7%, sia ad un Peer Group Internazionale, con peso al 13%), sia, quale elemento di novità rispetto al Piano precedente, collegati a un Indice di sostenibilità (l'ottenimento di un determinato rating da parte di agenzie internazionali di settore, anche in abbinamento al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità previsti nel Piano di Sostenibilità aziendale nel periodo di riferimento, con peso 15%), al raggiungimento dei quali è subordinata l'attribuzione delle azioni a ciascun beneficiario al termine del periodo di performance, fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del Piano. Tali obiettivi sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione;
- è previsto un periodo di lock-up durante il quale, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, i beneficiari che siano membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ovvero i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono obbligati a detenere e a non disporre in alcun modo di una porzione delle azioni attribuite ai sensi del Piano (pari al 20% delle azioni attribuite in base al Piano, una volta detratte le azioni eventualmente necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali derivanti dalla consegna di tali azioni) per un periodo massimo di due anni (in caso di rapporti di lavoro a tempo indeterminato) ovvero fino al termine del proprio mandato o del proprio contratto (in caso di rapporti di amministrazione o di rapporti di lavoro a tempo determinato).

b) Il **Piano LTI 2022-2024**, ripercorrendo sostanzialmente il medesimo impianto del Piano precedente, risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

- è basato sulla attribuzione ai beneficiari di azioni di Fincantieri prive di valore nominale in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- è costituito da tre cicli, ciascuno dei quali della durata di tre anni;
- è previsto un periodo di performance della durata di tre anni per ciascuno dei tre cicli (2022-2024 per il 1^ ciclo; 2023-2025 per il 2^ ciclo; 2024-2026 per il 3^ ciclo);
- è previsto un periodo di vesting almeno di durata triennale;
- è previsto un periodo di lock-up durante il quale, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, i beneficiari che siano membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ovvero i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono obbligati a detenere e a non disporre in alcun modo di una porzione delle azioni attribuite ai sensi del Piano (pari al 51% delle azioni attribuite in base al Piano, una volta detratte le azioni eventualmente necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali derivanti dalla consegna di tali azioni) per un periodo di almeno due anni.

L'attribuzione delle azioni a ciascun beneficiario, al termine del periodo di performance, è subordinata al raggiungimento di obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del Piano.

Per il 2^ Ciclo (2023-2025) sono stati individuati i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	PESO	MIN VS TARGET	TARGET	MAX VS TARGET
EBITDA	40%	90%	Target	130%
TOTAL SHAREHOLDER RETURN:				
a) TSR FTSE Italia All Share modificato	a) 15%	a) uguale alla mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice di riferimento	Target	a) superiore al minore tra i TSR delle società appartenenti al nono decile dell'indice di riferimento
b) TSR Peer Group internazionale	b) 20%	b) uguale alla mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice di riferimento	Target	b) superiore al minore tra i TSR delle società appartenenti al nono decile dell'indice di riferimento
INDICE DI SOSTENIBILITÀ	25%	Raggiungimento di un numero di obiettivi previsti a piano uguale al 75%	Target	Raggiungimento di un numero di obiettivi previsti a piano uguale al 100%
<ul style="list-style-type: none"> • Gate di accesso: ottenimento almeno del rating B nell'indice "Carbon Disclosure Project" (CDP) e inclusione nella fascia più alta (Advanced) per l'indice "Vigeo Eiris" • % di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità 				

Per il 3^ Ciclo (2024-2026) gli obiettivi di performance e i beneficiari del Piano saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, entro il primo semestre 2024.

Per ulteriori dettagli relativamente alla descrizione degli obiettivi, al peso degli stessi, alle modalità di calcolo per la loro consuntivazione e agli eventuali elementi di rettifica (adjusted), si rimanda alla consultazione dei Documenti Informativi che disciplinano i rispettivi Piani sopraccitati, pubblicati sul sito aziendale.

Nel corso dell'esercizio 2024, il Comitato per la Remunerazione sarà impegnato nella definizione dell'architettura del nuovo Piano LTI, che verrà sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea degli Azionisti del 2025.

2.2.3 Remunerazioni Straordinarie

In via eccezionale e straordinaria, rispetto al contesto di politica retributiva e nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato ovvero motivare e trattenere le risorse migliori, possono essere accordati trattamenti specifici in fase di assunzione o in costanza di rapporto.

Questi trattamenti, che vengono previsti solo per selezionate figure manageriali di elevato profilo, possono essere costituiti da (a) entry bonus collegati a perdite economiche derivanti dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro che pregiudicherebbero l'ingresso/assunzione della nuova risorsa chiave (quale, per esempio, il riconoscimento di incentivi di breve/medio periodo, ecc.); (b) retention bonus collegati all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato; (c) componenti variabili garantite solo per il primo anno di assunzione; (d) success fee collegate ad operazioni e/o risultati straordinari (quali, ad esempio, dimissioni, acquisizioni, fusioni, processi di riorganizzazione o efficientamento), di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva. Detti trattamenti sono previsti in misura non superiore all'ammontare della componente variabile di breve termine, in misura coerente con le più diffuse prassi di mercato in materia, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter comma 3-bis del TUF.

Dette componenti straordinarie della remunerazione, qualora abbiano come destinatari il Presidente o l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità l'erogazione è rimessa alle valutazioni dell'Amministratore Delegato.

Quanto sopra illustrato è stato definito anche in riferimento alle recenti raccomandazioni del Comitato Italiano per la Corporate Governance.

2.2.4 Benefici non monetari e informazioni sulla presenza di coperture assicurative e previdenziali diverse da quelle obbligatorie

Al Presidente, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è riconosciuto l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante entro limiti predeterminati nonché, in via eventuale e in alternativa all'albergo, l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo, secondo criteri di economicità.

In favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previste specifiche coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, così come agli altri Dirigenti della Società, si applicano trattamenti di miglior favore rispetto a quanto stabilito dal CCNL di categoria in termini di coperture assicurative e previdenziali accessorie.

2.2.5 Piano di Azionariato Diffuso

Con l'ambizione di favorire l'allineamento degli obiettivi strategici e la partecipazione dei dipendenti al processo di creazione del valore, la Società sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, del 23 aprile 2024, la proposta di introduzione di un Piano di Azionariato diffuso per l'anno 2024.

Il Piano, rivolto alla generalità dei dipendenti, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2024, conferma la finalità di favorire la partecipazione di questi ultimi alla crescita del valore aziendale, per affrontare con successo il percorso di sviluppo del Gruppo, anche attraverso il rafforzamento della motivazione, del senso di appartenenza e della fidelizzazione delle risorse nel lungo periodo.

Il Piano offre ai dipendenti di Fincantieri S.p.A., delle controllate italiane e delle controllate con sede in Norvegia e negli Stati Uniti, l'opportunità di acquistare azioni Fincantieri o con i propri risparmi o tramite la conversione, di tutto o in parte, del Premio di Risultato, assegnando loro ulteriori azioni gratuite. Inoltre, l'Azienda riconoscerà delle Bonus Share a favore di coloro i quali manterranno il possesso delle azioni acquistate per un periodo di 12 mesi dall'assegnazione.

2.2.6 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di componenti variabili della remunerazione e informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

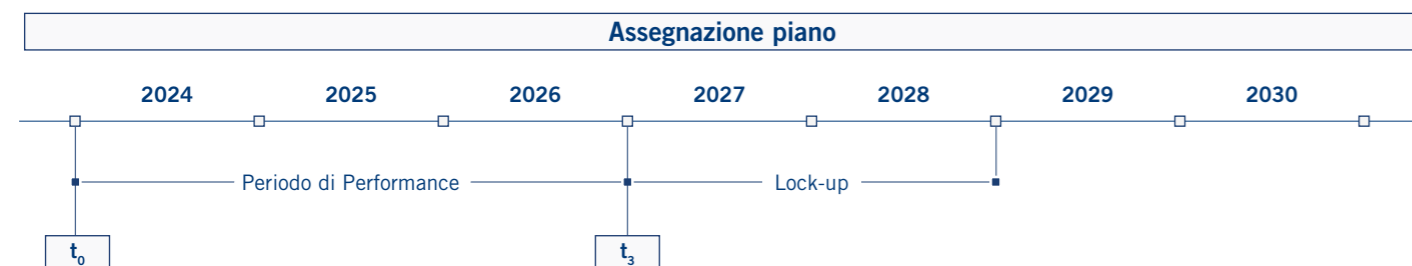
Gli obiettivi di performance previsti dalla Politica di Remunerazione per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono individuati tenendo conto della specifica attività svolta dalla Società e dei connessi profili di rischio.

In particolare, la corresponsione della componente variabile del piano di incentivazione di breve termine è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di performance economico-finanziaria riferiti al budget annuale. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

La corresponsione di quanto previsto, invece, dalla componente variabile di medio-lungo termine, finalizzata alla creazione di valore per la generalità degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo termine, è legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di performance economico-finanziaria riferiti al Piano Industriale e/o a fasi dello stesso ovvero, se su base azionaria, collegati all'andamento del titolo e ad un Indice di sostenibilità.

2.2.7 Sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post

Per la componente variabile di medio-lungo termine è previsto un periodo di vesting almeno di durata triennale e un periodo di lock-up, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, come indicato al precedente punto 2.2.2.



Per tutte le componenti variabili della remunerazione sono previste Clausole di claw-back (così come definite nel glossario di cui alla presente Relazione).

2.2.8 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti accordi specifici individuali in caso di cessazione dalla carica.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere previsti accordi specifici individuali; detti trattamenti non possono comunque eccedere i limiti massimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi vigente; concorrono alla determinazione dell'ammontare delle mensilità le componenti fisse della retribuzione, nonché la media dell'incentivo di breve termine riferito agli ultimi tre esercizi.

Ai sensi dell'art. 2125 del codice civile, possono essere, inoltre, previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione, per il Direttore Generale, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità.

Con riferimento agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione azionaria in essere si rinvia a quanto riportato nei relativi documenti informativi messi a disposizione sul sito internet della Società.

Quanto sopra detto avviene in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

2.3. Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

2.3.1 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, definita in linea con le prassi di mercato e alla luce del benchmarking dei pacchetti retributivi delle Società FTSE MIB Industrial, è costituita da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine, oltre che dai benefit addizionali in linea con le politiche della Società.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo del Presidente, come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, su proposta e parere conforme del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

- **Componente fissa**

- Euro 400.000 lordi annui, comprensivi degli Euro 50.000 stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022 quale remunerazione per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- **Componente variabile di breve termine**

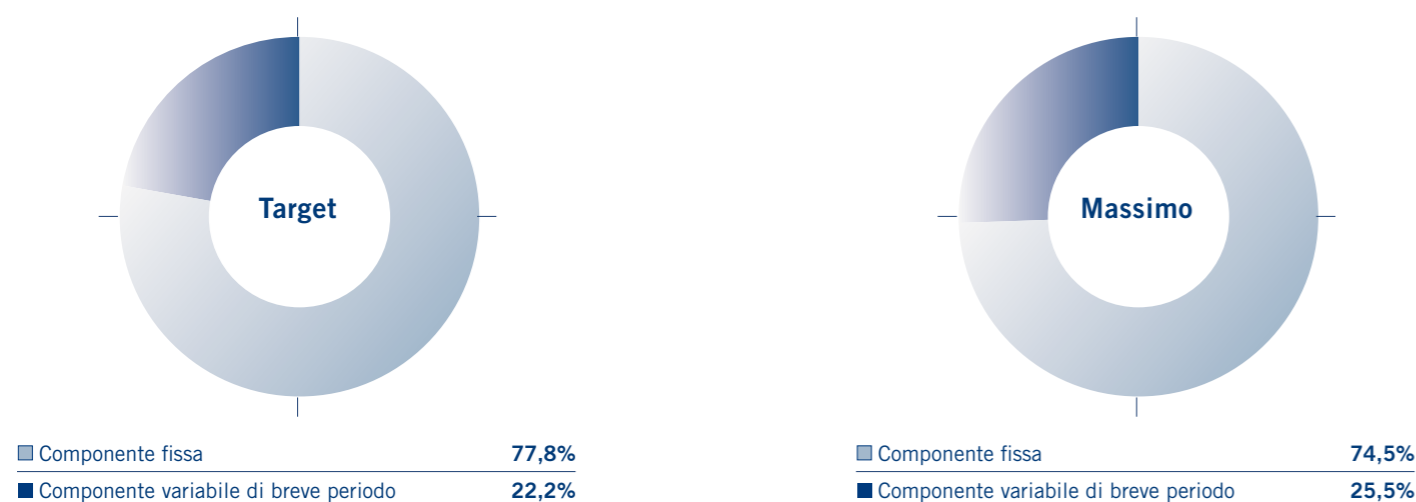
- È previsto un piano di incentivazione variabile di breve termine con obiettivi annuali (MBO), in relazione ai poteri attribuiti. L'importo è definito in cifra fissa pari ad Euro 100.000, aumentabile sino a 120.000 in caso di over performance. Il premio viene erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati. La performance minima per ogni singolo obiettivo, necessaria ai fini della erogazione del premio, si attesta all'80% rispetto al valore target.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 7 marzo 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2024:

OBIETTIVI	PESO
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO: 1) Enterprise Risk Management 2) Anticorruzione 3) Security aziendale	45%
RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE: 1) Rafforzamento delle Relazioni con le Istituzioni 2) Tutela e Promozione dell'immagine aziendale 3) Contributo alle attività di internazionalizzazione	35%
PIANO DI AUDIT FINCANTIERI	20%

- **Clausole di mitigazione rischi**
 - Per il Presidente, così come per tutta la popolazione destinataria di piani di incentivazione variabile, si applica la Clausola di claw-back.
- **Benefici non monetari**
 - È riconosciuto l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori benefits minori.
- **Pay mix**
 - Il pacchetto retributivo del Presidente, come evidenziato nei grafici che seguono, comprende una componente fissa e una componente variabile di breve termine, così calcolata:
 - a) componente variabile di breve termine: sono stati indicati i valori annuali degli incentivi ottenibili al raggiungimento del target e in over performance.

Grafico pax mix- presidente



- **Trattamento di severance**
 - Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.

2.3.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definita, in linea con le prassi di mercato e alla luce del benchmarking dei pacchetti retributivi del Peer Group all'uopo identificato, al fine di assicurare un corretto bilanciamento tra la componente fissa e variabile, delineando un'adeguata ripartizione tra la componente variabile di breve termine e quella di medio-lungo termine.

La remunerazione è costituita da compensi fissi, da una componente variabile di breve e di medio-lungo termine, oltre che da benefits in linea con le politiche aziendali.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, su proposta e parere conforme del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

- **Componente fissa**

è stabilita complessivamente in Euro 1.050.000, di cui:

- Euro 50.000 lordi annui, quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
- Euro 400.000 lordi annui, quale compenso per la carica di Amministratore Delegato;
- Euro 600.000 lordi annui, quale retribuzione per l'incarico di Direttore Generale.

- **Componente variabile di breve termine**

– per ciascun esercizio è assegnata una componente variabile di breve termine (MBO), correlata al raggiungimento di obiettivi definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, in misura pari al 100% della componente fissa annua (Euro 1.050.000), aumentabile sino al 120% in caso di over performance (Euro 1.260.000). L'incentivo maturato viene erogato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di riferimento e nel rispetto di quanto previsto dal relativo Piano. La performance minima per ogni singolo obiettivo, necessaria ai fini della erogazione del premio, si attesta all'80% rispetto al valore target.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 7 marzo 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2024:

OBIETTIVO	PESO	MIN VS TARGET	MAX VS TARGET
EBITDA MARGIN	30%	80%	120%
ORDINI	20%	80%	120%
FREE CASH FLOW:			
a) Flusso monetario	a) 10%	a) 80%	a) 120%
b) Free Cash Flow	b) 10%	b) 80%	b) 120%
INDICATORE DI SOSTENIBILITÀ			
a) Environmental - Gestione Ambientale	5%	a) 80%	a) 120%
b) Social - Salute a sicurezza nei luoghi di lavoro	8%	b) 80%	b) 120%
c) Governance - Catena di forniture sostenibile	7%	c) 80%	c) 120%
PIANO INDUSTRIALE	10%	80%	120%

- **Componente variabile di medio-lungo termine:**

– È destinatario, pro rata temporis, del Piano LTI 2022-2024, 1^ Ciclo (2022-2024) e 2^ Ciclo (2023-2025), altresì verrà individuato quale destinatario del 3^ Ciclo (2024-2026). L'assegnazione del numero dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della Società è pari al 100% della componente fissa della retribuzione in caso di performance al target, aumentabile sino al 150% in caso di over performance. L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del Piano, nonché della sussistenza di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del Piano LTI 2022-2024 ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento.

Per ogni aspetto di dettaglio si fa riferimento a quanto illustrato nel paragrafo 2.2.2 e a quanto contenuto nel Documento Informativo del Piano LTI 2022-2024, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e pubblicati dalla Società.

- **Clausole di mitigazione rischi**

– Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, così come per tutta la popolazione destinataria di piani di incentivazione variabile, si applica la Clausola di claw-back. Inoltre, per i piani di incentivazione di medio-lungo termine è previsto un periodo di lock-up, come meglio dettagliato nel paragrafo 2.2.

- **Benefici non monetari**

– È previsto l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori benefits minori. Inoltre, in occasione della permanenza a Trieste, in alternativa all'albergo, ha la disponibilità di un alloggio, secondo criteri di economicità.

• Pay mix

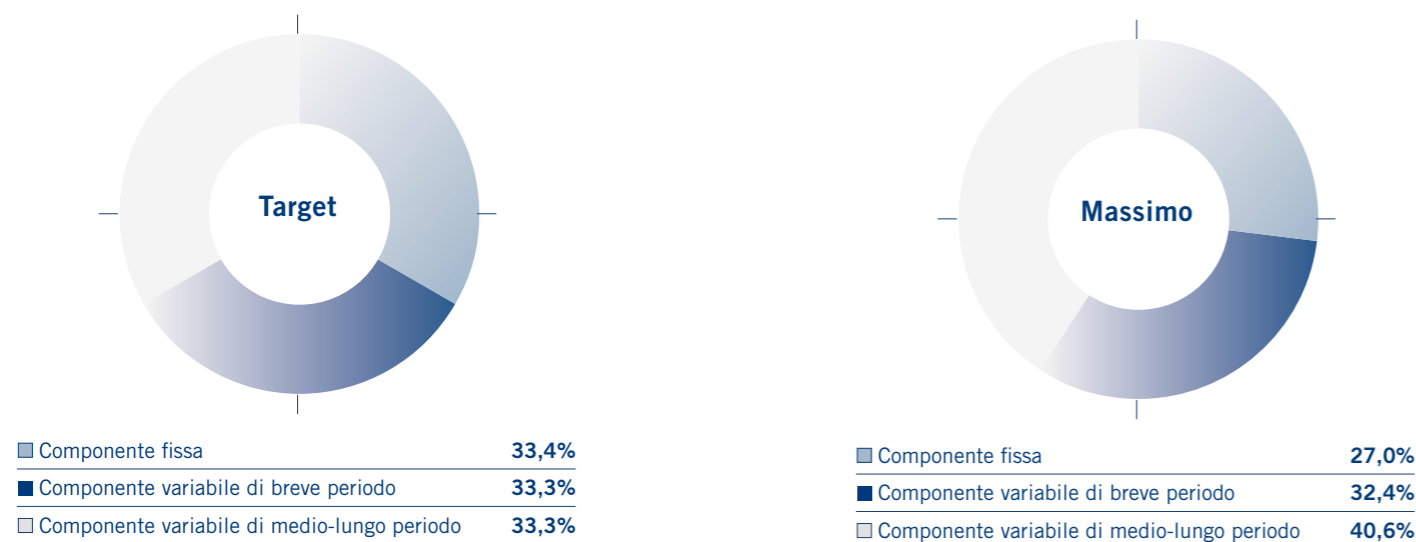
– Il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato comprende una componente fissa, una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine, così calcolata:

a) componente variabile di breve termine: sono stati indicati i valori annuali degli incentivi ottenibili al raggiungimento del target e in over performance;

b) componente variabile di medio-lungo termine: è stato indicato il valore dell'incentivo in termini di numero di azioni ottenibili in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e in over performance nel 2° ciclo di durata triennale del Piano LTI 2022-2024. Tali incentivi sono stati quantificati prendendo a riferimento il valore delle azioni all'assegnazione, ipotizzando la partecipazione dei beneficiari a tutti e tre i cicli di ciascun Piano, nonché la permanenza degli stessi anche successivamente al termine dei suddetti tre cicli di ciascun Piano;

Il pay mix mantiene una significativa focalizzazione sulle componenti variabili.

Grafico pay mix- Amministratore Delegato e Direttore Generale



• Trattamento di severance

– in caso di cessazione anticipata del rapporto di Amministrazione rispetto alla data di fine del mandato, è prevista la corresponsione di un'indennità pari ai compensi spettanti per la carica, sino alla naturale scadenza del mandato, con un massimo di 24 mensilità (calcolate sul solo compenso fisso). Alla data dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024, l'indennità massima riconoscibile è pari a 12 mensilità.

Rispetto al recesso dal contratto di lavoro dipendente, è previsto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento, con riconoscimento di 24 mensilità supplementari calcolate sulla retribuzione globale annua lorda per il solo ruolo di Direttore Generale (comprensiva della retribuzione annua lorda e della componente variabile di breve termine, anch'essa calcolata per il solo ruolo di Direttore Generale, con un pay opportunity a target di 600.000 Euro).

Non è previsto a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale un patto di non competition.

2.3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è definita in linea con le best practice del mercato al fine di assicurare un corretto bilanciamento tra la componente fissa e variabile, delineando un'adeguata ripartizione tra la componente variabile di breve termine e quella di medio-lungo termine.

La remunerazione è costituita da compensi fissi, da una componente variabile di breve e di medio-lungo termine, oltre che da benefits in linea con le politiche aziendali.

• Componente fissa:

– è costituita dalla retribuzione annua fissa lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in linea con le best practice di mercato ed in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicata. Tendenzialmente la retribuzione si assesterà sulla mediana di mercato, con la possibilità di posizionare le risorse di eccellenza sul terzo quartile di riferimento.

• Componente variabile di breve termine:

– per ciascun esercizio è assegnata una componente variabile di breve termine (MBO) con obiettivi annuali quantitativi, di natura economico-finanziaria, sia di tipo aziendale che individuale, che tengano conto del ruolo ricoperto. L'importo massimo al target della componente variabile di breve termine della retribuzione (MBO) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità varia, a seconda della fascia MBO di appartenenza, da un minimo del 40% a un massimo del 55% della retribuzione base; in caso di over performance, tali percentuali potranno aumentare da un minimo del 48% ad un massimo del 66%. L'incentivo maturato viene assegnato ed erogato previa verifica da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di riferimento e nel rispetto di quanto previsto dal relativo Piano. La performance minima per ogni singolo obiettivo, necessaria ai fini della erogazione del premio, si attesta all'80% rispetto al valore target.

• Componente variabile di medio-lungo termine:

– è in atto un piano di incentivazione di medio-lungo termine, Piano LTI 2022-2024 – 2° Ciclo (2023-2025), con obiettivi pluriennali. La pay opportunity a target varia da una percentuale compresa tra il 50% e l'85% della componente fissa della retribuzione, in base all'impatto della relativa posizione sui risultati aziendali. Altresì, verranno individuati quali destinatari del 3° Ciclo (2024-2026).

Per ogni aspetto di dettaglio si fa riferimento a quanto illustrato nel paragrafo 2.2.2 e a quanto contenuto nel Documento Informativo del Piano LTI 2022-2024, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e pubblicati dalla Società.

• Clausole di mitigazione rischi

– Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per i Dirigenti con Primarie Responsabilità, così come per tutta la popolazione destinataria di piani di incentivazione variabile, si applica la Clausola di claw-back. Inoltre, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i piani di incentivazione di medio-lungo termine è previsto un periodo di lock-up, come meglio dettagliato nel paragrafo 2.2.

• Benefici non monetari

– è previsto l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo e il relativo carburante nonché, in taluni casi, l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo; inoltre sono assicurate le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore, oltre a quanto previsto dal CCNL di categoria applicato.

• Pay mix

– Il pacchetto retributivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i Dirigenti con Primarie Responsabilità comprende una componente fissa, una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine, così calcolata:

a) componente variabile di breve termine: sono stati indicati i valori annuali degli incentivi ottenibili al raggiungimento del target e in over performance;

b) componente variabile di medio-lungo termine: è stato indicato il valore dell'incentivo in termini di numero di azioni ottenibili in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e in over performance nel 2° ciclo di durata triennale del Piano LTI 2022-2024. Tali incentivi sono stati quantificati prendendo a riferimento il valore delle azioni all'assegnazione, ipotizzando la partecipazione dei beneficiari a tutti e tre i cicli di ciascun Piano, nonché la permanenza degli stessi anche successivamente al termine dei suddetti tre cicli di ciascun Piano;

Come evidenziato dai grafici sotto riportati, il pay mix mantiene una significativa focalizzazione sulle componenti variabili.

Grafico pay mix- Dirigenti con Responsabilità Strategiche

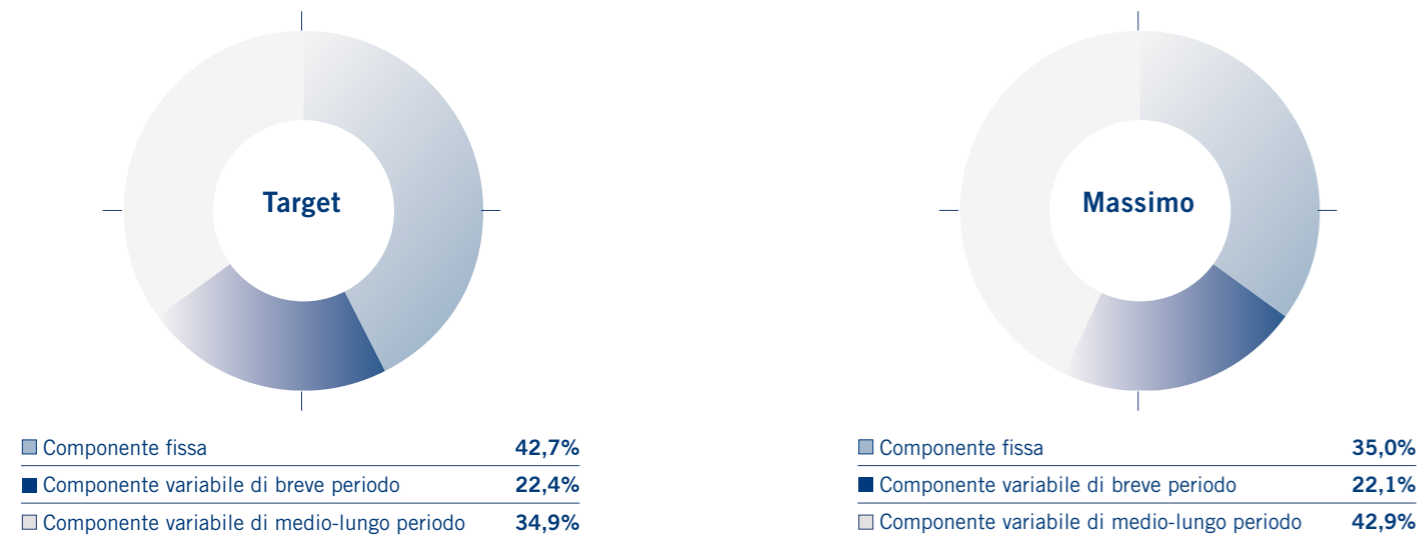
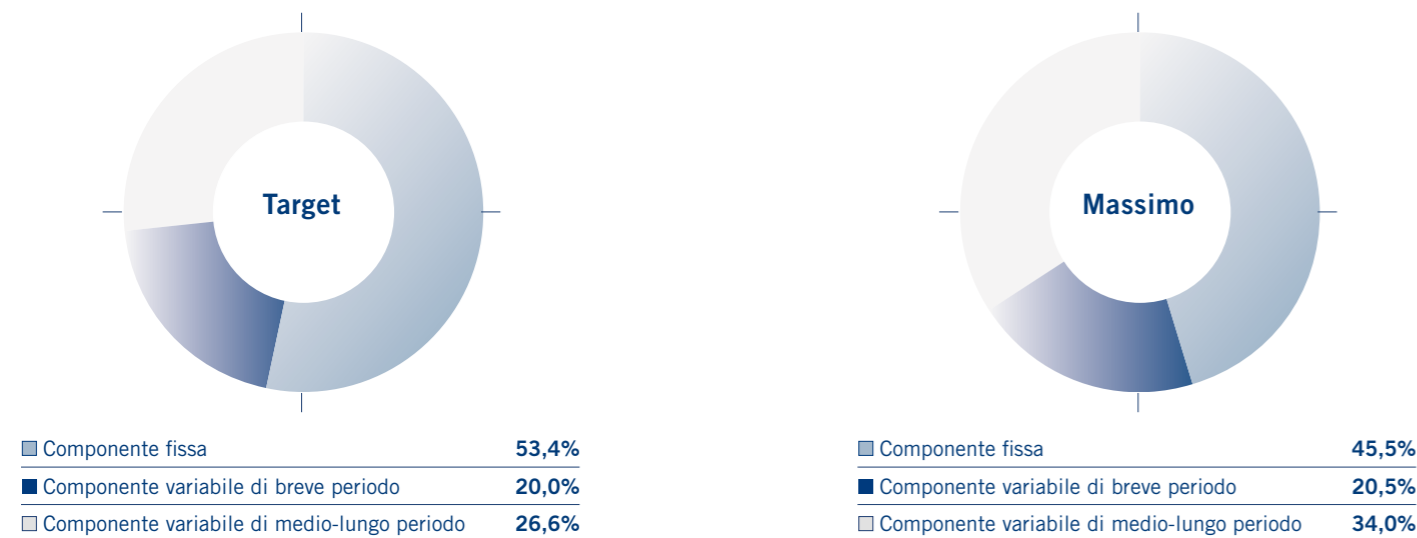


Grafico pay mix- Dirigenti con Primarie Responsabilità



- **Trattamento di severance**

– per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere previsti accordi specifici individuali, che prevedono il pagamento di un trattamento di severance in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Alla luce di quanto sopra per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista una severance costituita da un'indennità sostitutiva del preavviso e da 24 mensilità (concorrono alla determinazione dell'ammontare delle mensilità le componenti fisse della retribuzione nonché la media dell'incentivo di breve termine riferito agli ultimi tre esercizi).

2.3.4 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e dei Sindaci

Il pacchetto retributivo degli Amministratori non esecutivi e dei Sindaci è costituito dalla sola componente fissa e, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e con le finalità descritte nel precedente paragrafo 2.1, è composta:

- per gli **Amministratori non esecutivi**:

– Euro 50.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022 per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, in data 30 giugno 2022, sentito il Collegio Sindacale, ha stabilito i compensi per i Presidenti e i membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, e specificatamente:

COMITATI	PRESIDENTE	COMPENSI	COMPONENTI	COMPENSI
Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi	Alberto Dell'Acqua	Euro 45.000	Paolo Amato Massimo Di Carlo Cristina Scocchia	Euro 30.000
Comitato per la Remunerazione	Paola Muratorio	Euro 40.000	Alberto Dell'Acqua Massimo Di Carlo Valter Trevisani	Euro 25.000
Comitato per le Nomine	Cristina Scocchia	Euro 40.000	Barbara Debra Contini Valter Trevisani Alice Vatta	Euro 25.000
Comitato per la Sostenibilità	Paolo Amato	Euro 40.000	Barbara Debra Contini Paola Muratorio Alice Vatta	Euro 25.000

- per il **Collegio Sindacale**:

– l'Assemblea degli Azionisti del 31 maggio 2023 ha nominato il nuovo Collegio Sindacale e ha deliberato ai sensi dell'art. 2402, comma 1, cod. civ., i seguenti compensi:

COLLEGIO SINDACALE	
COMPOSIZIONE	COMPENSI
Gabriella Chersicla (Presidente)	Euro 37.000 quale compenso per la carica di Presidente
Elena Cussigh	Euro 26.000 quale compenso per la carica di Componente effettivo
Antonello Lillo	

La remunerazione degli Amministratori indipendenti è uguale a quella descritta per gli Amministratori non esecutivi.



Sezione II

Compensi percepiti nell'esercizio 2023 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Prima parte

Voci che compongono la remunerazione

Con riferimento all'esercizio 2023 nella presente parte della Sezione II della Relazione sono illustrati: (i) nominativamente, i compensi spettanti ai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale e (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le medesime voci sono riportate in forma sintetica anche nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1. Consiglio di Amministrazione

1.1 Presidente del Consiglio Di Amministrazione

Per l'intero esercizio 2023, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Gen. Claudio Graziano, la cui remunerazione, relativa all'esercizio 2023 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2023), è costituita come segue:

- **Componente fissa:** un importo pari a Euro 400.000, su base annua, di cui:
 - Euro 50.000, quale compenso, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
 - Euro 350.000, quale compenso, relativo all'esercizio 2023, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite.
- **Componente variabile di breve termine:**
 - **Piano MBO 2022:** l'incentivo maturato è stato corrisposto nel corso del 2023, così come definito dal Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2023, su proposta del comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2022. L'importo dell'MBO erogato è stato pari a Euro 75.287,67. L'MBO 2022 del Presidente è stato raggiunto al 120% ed il payout è stato riparametrato pro rata temporis.
 - **Piano MBO 2023:** come definito dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine è pari a Euro 100.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 120.000 in caso di over performance.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione dell'effettivo incentivo maturato sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2024, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle risultanze di bilancio d'esercizio del 2023, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024, e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà erogato nel 2024.

Per il biennio 2022-2023, gli emolumenti del Presidente sono pari a Euro 400.000 quale parte fissa del compenso ed Euro 100.000 quale incentivo di breve termine (MBO) laddove la retribuzione media relativa ai dipendenti è di Euro 43.962,25. Relativamente al medesimo periodo i Ricavi e Proventi si sono attestati a 5.329 Euro/Mln nell'esercizio 2023 ed il carico di lavoro complessivo è di 15.883 Euro/Mln nell'esercizio 2023.

1.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'intero esercizio 2023 la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale della Società è stata ricoperta dal Dott. Pierroberto Folgiero.

La remunerazione spettante al Dott. Folgiero, relativa all'esercizio 2023 è la seguente:

- **Componente fissa:** un importo pari ad Euro 1.050.000, su base annua, di cui:
 - Euro 50.000, quale compenso, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
 - Euro 450.000, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi

dell'art. 2389, comma 3, cod. civ, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato;

- Euro 600.000, quale compenso per il ruolo di Direttore Generale della Società;

• **Componente variabile di breve termine:**

- **Piano MBO 2022:** l'incentivo maturato è stato corrisposto nel corso del 2023, così come definito dal Consiglio di Amministrazione del 13 giugno 2023, su proposta del comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2022. L'importo dell'MBO erogato è stato pari a Euro 491.227. L'MBO 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato raggiunto al 84% ed il payout è stato riparametrato pro rata temporis.

- **Piano MBO 2023:** come definito dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine, per il ruolo di Amministratore Delegato e di Direttore Generale, è pari a Euro 1.050.000 (corrispondente al 100% della componente fissa annua) al raggiungimento del target, con adeguamento fino a un massimo di Euro 1.260.000 (corrispondente al 120% della componente fissa annua) in caso di over performance. La verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione dell'effettivo incentivo maturato saranno effettuate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nel corso del 2024 sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio 2023, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2024, e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà corrisposto nel 2024.

• **Componente variabile di lungo termine:**

- **Piano LTI 2022-2024:** in data 8 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2022-2024 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al 2° Ciclo (2023-2025) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 13 giugno 2023, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 1.988.636 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri, nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di over performance, tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 50%. L'eventuale attribuzione relativa al secondo ciclo avverrà nel 2026.

• **Benefici non monetari:**

- l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori benefits minori, hanno comportato un valore complessivo pari a Euro 51.177, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

• **Alloggio:**

- in occasione della permanenza a Trieste, in alternativa all'albergo, il Dott. Folgiero ha la disponibilità di un alloggio, secondo criteri di economicità.

Per il biennio 2022-2023, la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è pari a Euro 1.050.000 quale parte fissa del compenso ed Euro 1.050.000 quale incentivo di breve termine (MBO) laddove la retribuzione media relativa ai dipendenti è di Euro 43.962,25. Relativamente al medesimo periodo i Ricavi e Proventi si sono attestati a 5.329 Eur/Mln nell'esercizio 2023 ed il carico di lavoro complessivo è di 15.883 Euro/Mln nell'esercizio 2023.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022 per il triennio 2022-2024, è stato in carica per l'intero esercizio 2023.

Ricoprono la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai consiglieri Gen. Claudio Graziano e il Dott. Pierroberto Folgiero, i seguenti consiglieri:

- Ing. Paolo Amato (amministratore indipendente), Dott.ssa Barbara Debra Contini³ (amministratore indipendente), Prof. Alberto Dell'Acqua (amministratore indipendente), Dott. Massimo Di Carlo (amministratore non indipendente), Arch. Paola Muratorio (amministratore indipendente), Dott.ssa Cristina Scocchia (amministratore indipendente), Dott. Valter Trevisani (amministratore indipendente) e Ing. Alice Vatta (amministratore indipendente).

In data 16 maggio 2022 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, per tutti i consiglieri, un compenso in misura pari a Euro 50.000 su base annua. Altresì, in data 1 giugno 2022, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto

³ La dott.ssa Contini ha assunto il ruolo di membro del Consiglio di Amministrazione in data 31 maggio 2023 in sostituzione della dott.ssa Alessandra Battaglia.

a nominare i Comitati endoconsiliari ed i componenti degli stessi, e, in data 30 giugno 2022, ha determinato i loro compensi.

I compensi deliberati relativi ai suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, per l'anno 2023, sono composti unicamente da una parte fissa e sono stati erogati nel corso dell'esercizio 2023.

In particolare:

- Con riferimento al Consigliere Paolo Amato, il compenso relativo all'esercizio 2023 è pari a Euro 120.000 di cui:
 - Euro 50.000 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 40.000 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Sostenibilità.
 - Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Alessandra Battaglia, il compenso relativo all'esercizio 2023, calcolato pro rata temporis (dal 1 gennaio al 24 marzo 2023) è pari a Euro 22.461 di cui:
 - Euro 11.232,88 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 5.616,44 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 5.616,44 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Barbara Debra Contini, il compenso relativo all'esercizio 2023, calcolato pro rata temporis (dal 31 maggio al 31 dicembre 2023) è pari a Euro 58.630,13, di cui:
 - Euro 29.315,07, quale compenso calcolato pro rata temporis dal 31 maggio al 31 dicembre, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 14.657,53, quale compenso pro rata temporis dal 13 giugno al 31 dicembre 2023, per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 14.657,53, quale compenso pro rata temporis dal 13 giugno al 31 dicembre 2023, per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Alberto Dell'Acqua, il compenso relativo all'esercizio 2023 è pari a Euro 120.000, di cui:
 - Euro 50.000 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2023, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 45.000 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi;
 - Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.
- Con riferimento al Consigliere Massimo Di Carlo, il compenso relativo all'esercizio 2023 è pari a Euro 105.000, di cui:
 - Euro 50.000 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2023, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi;
 - Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.
- Con riferimento al Consigliere Paola Muratorio, il compenso relativo all'esercizio 2023 è pari a Euro 115.000 di cui:
 - Euro 50.000 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2023, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 40.000 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione;
 - Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Cristina Scocchia, il compenso relativo all'esercizio 2023 è pari a Euro 120.000 di cui:
 - Euro 50.000 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2023, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 40.000 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e Gestione Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Valter Trevisani, il compenso relativo all'esercizio 2023 è pari a Euro 103.000 di cui:
 - Euro 50.000 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2023, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;
 - Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 3.000 quale compenso, su base annua, per la carica di componente, in sostituzione del dott. Massimo Di Carlo laddove si verificasse il caso di incompatibilità per quest'ultimo, del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Alice Vatta, il compenso relativo all'esercizio 2023 è pari a Euro 100.000 di cui:
 - Euro 50.000 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la



- carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità;
- Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine.

1.4 Collegio Sindacale

Il collegio sindacale, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 9 giugno 2020, è stato in carica fino al 31 maggio 2023.

Per il periodo dal 1 gennaio al 31 maggio 2023 hanno ricoperto la carica di componenti del Collegio Sindacale il Dott. Gianluca Ferrero (Presidente), Dott.ssa Rossella Tosini (Sindaco effettivo) e Dott. Pasquale De Falco (Sindaco effettivo).

Il compenso deliberato per i componenti del Collegio Sindacale dall'Assemblea degli Azionisti del 9 giugno 2020, calcolato pro rata temporis (dal 1 gennaio al 30 maggio 2023) è pari a:

- Euro 15.306,85, per il Presidente;
- Euro 10.756,16, per ciascuno dei Sindaci effettivi.

In data 31 maggio 2023, l'Assemblea degli azionisti ha provveduto a nominare i nuovi componenti del Collegio Sindacale per il 2023-2025 che risulta composto dai Sindaci effettivi Gabriella Chersicla (Presidente), Elena Cussigh (Sindaco effettivo) e Antonello Lillo (Sindaco effettivo).

Il compenso deliberato per i componenti del Collegio Sindacale dall'Assemblea degli azionisti del 31 maggio 2023 è pari a:

- Euro 37.000, su base annua, per il Presidente;
- Euro 26.000, su base annua, per ciascuno dei Sindaci effettivi.

In particolare:

- Con riferimento alla Dott.ssa Gabriella Chersicla, il compenso, pro rata temporis (periodo dal 1 giugno al 31 dicembre 2023), è di Euro 21.693,15;
- Con riferimento alla Dott.ssa Elena Cussigh e al Dott. Antonello Lillo, il compenso, pro rata temporis (periodo dal 1 giugno al 31 dicembre 2023), è di Euro 10.756,16

1.5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2023 il numero di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a 7.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sempre in termini aggregati, in quanto nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dal Direttore Generale.

Si riporta di seguito, in forma aggregata, una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso dell'esercizio 2023:

- **Componente fissa:** Euro 2.555.512
- **Componente variabile di breve termine:**
 - **Piano MBO 2022:** è stato erogato un importo complessivo di Euro 700.230, corrispondente a una percentuale compresa nel range che va dal 40%, nell'ipotesi di performance al target, al 59,25% in caso di over performance, relativo all'esercizio 2022. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano MBO 2022 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio relativo all'esercizio 2022 e di specifiche rendicontazioni.
 - **Piano MBO 2023:** l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2024, una volta completato il processo di consuntivazione degli obiettivi assegnati, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2023. Nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, l'importo dell'MBO massimo erogabile nel 2024 sarà pari a Euro 1.271.989.
- **Componente variabile di medio-lungo termine:**

Piano LTI 2019-2021: in data 31 dicembre 2022 si è concluso il periodo di performance del 2° ciclo (2020-2022) del suddetto Piano. Il Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione e su proposta dell'Amministratore Delegato, ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi del 2° ciclo del Piano LTI 2019-2021 e ha determinato il numero delle azioni

da attribuire a ciascun beneficiario dello stesso in relazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi e alla percentuale di incentivo attribuito a ciascuno. In conformità a quanto previsto dal Regolamento che disciplina il Piano, l'attribuzione dei diritti a ciascun beneficiario, è avvenuta in data 6 luglio 2023. A seguito di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di 1.202.514 azioni ordinarie Fincantieri, al lordo delle trattenute di legge.

Piano LTI 2022-2024: in data 8 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2022-2024 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al 2° Ciclo (2023-2025) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 13 giugno 2023, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 3.917.778 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri, nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di over performance, tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 50%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2026.

• Remunerazioni straordinarie:

In linea con quanto previsto dal paragrafo 2.2.3, Sezione I, del presente documento – che prevede la possibilità per la Società di prevedere in via eccezionale e straordinaria trattamenti specifici anche in costanza di rapporto di lavoro – , il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in data 13 giugno 2023 ha conferito all'Amministratore Delegato il mandato di poter riconoscere, per contribuire alla motivazione del management, un premio una tantum ai dirigenti individuati sulla base delle proprie valutazioni. Alla luce di quanto precede nel 2023 è stato erogato un importo una tantum pari a Euro 211.200 a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

• Benefici non monetari:

Comprendono l'autovettura aziendale a uso promiscuo e il relativo carburante, in taluni casi l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo, le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore oltre a quanto previsto dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari ad Euro 242.131.

1.6 Dirigenti con Primarie Responsabilità

Nel corso del 2023 gli avvicendamenti manageriali, in termini di assunzioni/cessazioni ed entrate/uscite dal ruolo per l'esercizio in oggetto, hanno comportato la presenza complessiva, in corso di anno o frazione dello stesso, di 15 Dirigenti con Primarie Responsabilità.

I compensi dei Dirigenti con Primarie Responsabilità sono indicati a livello aggregato in quanto nessuno dei Dirigenti con Primarie Responsabilità ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale.

Si riporta di seguito, in forma aggregata, una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Primarie Responsabilità nel corso dell'esercizio 2023:

- **Componente fissa:** Euro 2.244.597
- **Componente variabile di breve termine:**
 - **Piano MBO 2022:** è stato erogato un importo complessivo di Euro 549.008 corrispondente a una percentuale compresa nel range che va dal 40%, nell'ipotesi di performance al target, al 43,50% relativo all'esercizio 2022. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano MBO 2022 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio relativo all'esercizio 2022 e di specifiche rendicontazioni.
 - **Piano MBO 2023:** l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2024, una volta completato il processo di consuntivazione degli obiettivi assegnati, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2023. Nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, l'importo dell'MBO massimo erogabile nel 2024 è pari a Euro 1.006.432.
- **Componente variabile di medio-lungo termine:**

Piano LTI 2019-2021: in data 31 dicembre 2022 si è concluso il periodo di performance del 2° ciclo (2020-2022) del suddetto Piano. Il Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione e su proposta dell'Amministratore Delegato, ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi del 2° ciclo del Piano LTI 2019-2021 e ha determinato il numero delle azioni

da attribuire a ciascun beneficiario dello stesso in relazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi e alla percentuale di incentivo attribuito a ciascuno. In conformità a quanto previsto dal Regolamento che disciplina il Piano, l'attribuzione dei diritti a ciascun beneficiario, è avvenuta in data 6 luglio 2023. A seguito di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato l'attribuzione di un numero complessivo di 649.985 azioni ordinarie Fincantieri.

Piano LTI 2022-2024: in data 8 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2022-2024 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al 2° Ciclo (2023-2025) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 13 giugno 2023, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 1.878.159 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri), nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di over performance, tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 50%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2026.

• **Benefici non monetari:**

Comprendono l'autovettura aziendale a uso promiscuo e il relativo carburante, in taluni casi l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo, le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore oltre a quanto previsto dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari ad Euro 208.963.



Seconda Parte

Tabella 1

Tabella sui compensi corrisposti nel 2023 e importi di competenza del 2023 da corrispondere nel 2024 rappresentati in tabella secondo l'incentivazione massima ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale, nonché ai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Responsabilità Strategiche

Gli importi indicati nella presente Tabella e nelle relative note seguono criteri sia di competenza che di cassa, ai sensi della normativa applicabile

Nome e Cognome	Carica ¹	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi variabili non equity							Totale	Fair Value compensi ²	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per partecipazioni a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi				
Dati espressi in Euro													
Claudio Graziano	Presidente CdA	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	400.000 ³	-	120.000 ⁴	-	-	-	520.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	400.000	-	120.000	-	-	-	520.000	-	-
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato Direttore Generale	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	1.050.000 ⁵	-	1.260.000 ⁶	-	51.177	-	2.361.177 ⁷	523.668 ⁸	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	1.050.000	-	1.260.000	-	51.177	-	2.361.177	523.668	-
Paolo Amato	Amministratore/Componente CCR/Presidente CSOST	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	50.000 ⁹	70.000 ¹⁰	-	-	-	-	120.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	70.000	-	-	-	-	120.000	-	-
Alessandra Battaglia	Amministratore/Componente CN/Componente CSOST	01.01.2023 23.03.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	11.232,88 ¹¹	11.232,88 ¹²	-	-	-	-	22.465,76	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	11.232,88	11.232,88	-	-	-	-	22.465,76	-	-
Barbara Debra Contini	Amministratore/Componente CN/Componente CSOST	31.05.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	29.315,07 ¹³	29.315,06 ¹⁴	-	-	-	-	58.630,13	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	29.315,07	29.315,06	-	-	-	-	58.630,13	-	-
Alberto Dell'Acqua	Amministratore/Presidente CCR/Componente CR	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	50.000 ⁹	70.000 ¹⁵	-	-	-	-	120.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	70.000	-	-	-	-	120.000	-	-
Massimo Di Carlo	Amministratore/Componente CCR/Componente CR	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	50.000 ⁹	55.000 ¹⁶	-	-	-	-	105.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	55.000	-	-	-	-	105.000	-	-
Paola Muratorio	Amministratore/Presidente CR/Componente CSOST	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	50.000 ⁹	65.000 ¹⁷	-	-	-	-	115.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	65.000	-	-	-	-	115.000	-	-

¹ Nel corpo delle Tabelle di cui sopra, sono state adottate le seguenti abbreviazioni in relazione agli organi sociali e alle cariche ricoperte in Fincantieri: AD (indica l'Amministratore Delegato); CdA (indica il Consiglio di Amministrazione); CCR (indica il Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi); CN (indica il Comitato per le Nomine); CR (indica il Comitato per la Remunerazione); CSOST (indica il Comitato per la Sostenibilità); CS (indica il Collegio Sindacale); DG (indica il Direttore Generale); DPR (indica i Dirigenti con Primarie Responsabilità); DRS (indica i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

² Si precisa che gli importi indicati risultano dalla somma dei Fair Value degli anni di competenza nell'ambito dei tre anni della durata del Piano LTI 2019-2021 del terzo ciclo (2021-2023) e del Piano LTI 2022-2024, del primo ciclo (2022-2024) e del secondo ciclo (2023-2025).

³ Il compenso fisso del Presidente è composto da: (i) Euro 50.000, quale compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2023; (ii) Euro 350.000, quale compenso maturato nel corso dell'esercizio 2023, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite.

⁴ L'importo si riferisce al Piano MBO 2023 ed è pari ad Euro 100.000 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 120.000, in caso di over performance, come esposto in Tabella. L'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2024, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

⁵ Il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato è composto da: (i) Euro 50.000, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2023; (ii) Euro 400.000, quale compenso, maturato nel corso dell'esercizio 2023, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, per la carica di Amministratore Delegato. Il compenso fisso per il ruolo di Direttore Generale è pari ad Euro 600.000, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2022.

⁶ L'importo si riferisce al Piano MBO 2023 ed è pari ad Euro 1.050.000 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 1.260.000, in caso di over performance, come esposto in Tabella. L'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2024, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

⁷ Si precisa che i compensi relativi alle cariche ricoperte in Società controllate e collegate nel corso del 2023 non sono compresi tra i compensi percepiti dal Dott. Folgiero, in quanto riversati direttamente a favore di Fincantieri.

⁸ Si precisa che l'importo indicato si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo, del Piano LTI 2022-2024 - primo ciclo (2022-2024) e secondo ciclo (2023-2025).

⁹ Tale importo, su base annua, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022, relativo all'esercizio 2023.

¹⁰ Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 40.000, quale compenso per la carica di Presidente del CSOST e (ii) Euro 30.000, quale compenso per la carica di componente del CCR.

¹¹ Tale importo è il risultato, calcolato pro rata temporis, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022, relativo all'esercizio 2023, per l'incarico dal 01.01.2023 al 23.03.2023.

¹² Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 5.616,44, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CSOST e (ii) Euro 5.616,44, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN.

¹³ Tale importo è il risultato, calcolato pro rata temporis, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022, relativo all'esercizio 2023, per l'incarico dal 31.05.2023 al 31.12.2023.

¹⁴ Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 14.657,53, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CSOST e (ii) Euro 14.657,53, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN.

¹⁵ Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 45.000, quale compenso per la carica di Presidente del CCR e (ii) Euro 25.000, quale compenso per la carica di componente del CR.

¹⁶ Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 30.000, quale compenso per la carica di Componente del CCR e (ii) Euro 25.000, quale compenso per la carica di componente del CR.

¹⁷ Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 40.000, quale compenso per la carica di Presidente del CR e (ii) Euro 25.000, quale compenso per la carica di componente del CSOST.



Nome e Cognome	Carica ¹	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi variabili non equity							Totale	Fair Value compensi ²	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per partecipazioni a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi				
Cristina Scocchia	Amministratore/Presidente CN/Componente CCR	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	50.000 ⁹	70.000 ¹⁸	-	-	-	-	120.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	70.000	-	-	-	-	120.000	-	-
Valter Trevisani	Amministratore/Componente CN/Componente CR	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	50.000 ⁹	53.000 ¹⁹	-	-	-	-	103.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	53.000	-	-	-	-	103.000	-	-
Alice Vatta	Amministratore/Componente CN/Componente CSOST	01.01.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	50.000 ⁹	50.000 ²⁰	-	-	-	-	100.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	50.000	-	-	-	-	100.000	-	-
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2023 31.05.2023	Ass. di approvazione bilancio 2022	Compensi Fincantieri	15.306,85 ²¹	-	-	-	-	-	15.306,85	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	15.306,85	-	-	-	-	-	15.306,85	-	-
Pasquale De Falco	Sindaco effettivo	01.01.2023 31.05.2023	Ass. di approvazione bilancio 2022	Compensi Fincantieri	10.756,16 ²¹	-	-	-	-	-	10.756,16	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	10.756,16	-	-	-	-	-	10.756,16	-	-
Rossella Tosini	Sindaco effettivo	01.01.2023 31.05.2023	Ass. di approvazione bilancio 2022	Compensi Fincantieri	10.756,16 ²¹	-	-	-	-	-	10.756,16	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	10.756,16	-	-	-	-	-	10.756,16	-	-
Gabriella Chersicla	Presidente Collegio Sindacale	01.06.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	21.693,15 ²²	-	-	-	-	-	21.693,15	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	21.693,15	-	-	-	-	-	21.693,15	-	-
Elena Cussigh	Sindaco effettivo	01.06.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	15.243,84 ²²	-	-	-	-	-	15.243,84	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	15.243,84	-	-	-	-	-	15.243,84	-	-
Antonello Lillo	Sindaco effettivo	01.06.2023 31.12.2023	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	15.243,84 ²²	-	-	-	-	-	15.243,84	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	15.243,84	-	-	-	-	-	15.243,84	-	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità	-	-	-	Compensi Fincantieri	4.800.108,29 ²³	-	2.322.572 ²⁴	-	451.093,56 ²⁵	-	7.573.773,85 ²⁶	1.909.793 ²⁷	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	4.800.108,29	-	2.322.572	-	451.093,56	-	7.573.773,85	1.909.793	-

¹⁸ Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 40.000, quale compenso per la carica di Presidente del CN e (ii) Euro 30.000, quale compenso per la carica di componente del CCR. ¹⁹ Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 25.000, quale compenso per la carica di Componente del CN e (ii) Euro 25.000, quale compenso per la carica di componente del CR, (iii) Euro 3.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente CCR, in sostituzione di Massimo Di Carlo in caso di incompatibilità per quest'ultimo. ²⁰ Tale importo, relativo all'esercizio 2023, è composto da: (i) Euro 25.000, quale compenso per la carica di Componente del CN e (ii) Euro 25.000, quale compenso per la carica di componente del CSOST. ²¹ Tale importo è il risultato, calcolato pro rata temporis, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 9 giugno 2020, relativo all'esercizio 2023, per l'incarico dal 01.01.2023 al 31.05.2023. ²² Tale importo è il risultato, calcolato pro rata temporis, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 31 maggio 2023, relativo all'esercizio 2023, per l'incarico dal 01.06.2023 al 31.12.2023. ²³ Di cui Euro 2.555.512 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si precisa che nell'importo indicato non sono compresi i compensi percepiti dai Dirigenti con Primarie Responsabilità per le cariche ricoperte negli organi sociali delle Società controllate, in quanto, in linea con la policy di Gruppo, detti compensi sono riversati in favore di Fincantieri. ²⁴ L'importo si riferisce al Piano MBO 2023 e verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2024, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Di tale importo, Euro 1.271.989 riguardano i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Inoltre, nel corso del 2023, è stato erogato l'importo complessivo di Euro 1.249.238 (di cui Euro 700.230 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche) riferito al Piano MBO 2022. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano 2022 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio d'esercizio del 2022 e di specifiche rendicontazioni. ²⁵ Di cui Euro 242.131 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. ²⁶ Di cui 4.280.831 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. ²⁷ Di cui 1.314.285 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 2

Tabella sui piani di incentivazione monetari a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità/ Responsabilità Strategiche

I compensi riportati nella presente Tabella riflettono l'importo massimo erogabile; la loro eventuale corresponsione nel corso dell'esercizio 2024 e la misura della stessa sono subordinate alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi sottostanti da parte degli organi sociali competenti.

Nome e Cognome	Carica	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
		Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	
Claudio Graziano	Presidente CdA	Compensi Fincantieri	MBO 2023	120.000 ²⁸	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	120.000	-	-	-	-
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato Direttore Generale	Compensi Fincantieri	MBO 2023	1.260.000 ²⁹	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	1.260.000	-	-	-	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità	-	Compensi Fincantieri	MBO 2023	2.111.372 ³¹	-	-	-	211.200 ³⁰
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	2.111.372	-	-	-	-

²⁸ L'importo si riferisce al Piano MBO 2023 ed è pari a Euro 100.000 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 120.000 in caso di over performance; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2024, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. ²⁹ L'importo si riferisce al Piano MBO 2023 ed è pari a Euro 1.050.000 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 1.260.000 in caso di over performance; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2024, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. ³⁰ Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in data 13 giugno 2023 ha conferito all'Amministratore Delegato il mandato di poter riconoscere, per contribuire alla motivazione del management, un premio una tantum. L'importo è stato erogato nel corso dell'esercizio 2023. ³¹ L'importo si riferisce al Piano MBO 2023 e verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2024, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Di tale importo, Euro 1.271.989 riguardano i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Sezione III

Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La seguente tabella è redatta ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti e dello Schema n. 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti. In essa sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale nonché, in forma aggregata, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in Fincantieri e nelle società da questa controllate³²



Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2022	N. azioni acquistate ³³	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2023
Claudio Graziano	Presidente CdA	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Paolo Amato	Amministratore	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Alessandra Battaglia	Amministratore	01.01.2023 23.03.2023	-	-	-	-	-
Barbara Debra Contini	Amministratore	31.05.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Alberto Dell'Acqua	Amministratore	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Massimo Di Carlo	Amministratore	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Paola Muratorio	Amministratore	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Cristina Scocchia	Amministratore	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Valter Trevisani	Amministratore	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Alice Vatta	Amministratore	01.01.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2023 31.05.2023	-	-	-	-	-
Pasquale De Falco	Sindaco effettivo	01.01.2023 31.05.2023	-	-	-	-	-
Rossella Tosini	Sindaco effettivo	01.01.2023 31.05.2023	-	-	-	-	-
Gabriella Chersicla	Presidente Collegio Sindacale	01.06.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Elena Cussigh	Sindaco effettivo	01.06.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Antonello Lillo	Sindaco effettivo	01.06.2023 31.12.2023	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-	01.01.2023 31.12.2023	Fincantieri	1.696.336 ³⁴	661.635	-	2.357.971

³² Non sono riportate le informazioni relative ai soggetti cessati dalla carica prima dell'ammissione alla negoziazione delle azioni della Società. Si rammenta che, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti sono indicate "le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche". Ai sensi dello Schema n. 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di Direttore Generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche anche per una frazione di anno. Al riguardo sono precisati, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso."

³³ Il numero complessivo delle azioni acquistate comprende anche l'attribuzione, al netto delle trattenute di legge, derivante dal 2° ciclo (2020-2022) del Piano LTI 2019-2021.

³⁴ Il suddetto numero corrisponde al totale delle azioni possedute al 31.12.2022 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati per l'esercizio 2023. La differenza del numero delle azioni possedute al 31.12.2022 rispetto alla precedente Relazione sulla Remunerazione è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome Carica	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
	Piano LTI 2019-2021 ³⁵	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
DPR + DRS	27 marzo 2018 (2 ^o ciclo 2020-2022)	2.894.709 ³⁶	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	1.852.498 ³⁷	0,502	-
Compensi in Fincantieri	27 marzo 2018 (3 ^o ciclo 2021-2023)	2.135.677 ³⁸	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	538.974 ³⁹
Totale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	538.974

³⁵ Data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, in seguito approvato dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 11 maggio 2018 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017, su proposta del Consiglio di Amministrazione medesimo.

³⁶ La differenza del numero delle azioni è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame. Del numero totale di azioni 1.879.046 sono riferite ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

³⁷ Di cui 1.202.514 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

³⁸ La differenza del numero delle azioni è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Primarie Responsabilità nel corso dell'esercizio in esame. Del numero totale di azioni 1.439.012 sono riferite ai i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

³⁹ La differenza del fair value rispetto all'anno precedente è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Primarie Responsabilità. Di cui 363.159 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome Carica	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
	Piano LTI 2022-2024 ⁴⁰	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione ⁴¹	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ⁴²	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Pierroberto Folgiero	25 febbraio 2021 (1 ^o ciclo 2022-2024)	1.622.624	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	252.697 ⁴³
Amministratore Delegato e Direttore Generale	25 febbraio 2021 (2 ^o ciclo 2023-2025)	-	-	1.988.636	0,40880	Indicativamente 3 anni	13.07.2023 ⁴⁴	0,5280	-	-	-	270.972 ⁴⁵
DPR + DRS	25 febbraio 2021 (1 ^o ciclo 2022-2024)	3.731.152	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	581.065 ⁴⁶
Compensi in Fincantieri	25 febbraio 2021 (2 ^o ciclo 2023-2025)	-	-	5.795.937	0,40880	Indicativamente 3 anni	13.07.2023 ⁴⁴	0,5280	-	-	-	789.754 ⁴⁷
Totale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	833.762
Totale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.060.726

⁴⁰ Data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, in seguito approvato dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 8 aprile 2021 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, su proposta del Consiglio di Amministrazione medesimo.

⁴¹ Il fair value relativo al Piano LTI 2022-2024, 2^o Ciclo 2023-2025, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance, è stato calcolato sulla base del valore unitario ponderato dei seguenti parametri: il 35% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 0,088655) e il 25% del valore contabile di riferimento per l'indice di sostenibilità sommato al 40% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (0,320125).

⁴² E' la media ponderata del prezzo di mercato delle azioni nei cinque giorni di mercato aperto precedenti la data di deliberazione del Consiglio di Amministrazione avvenuta in data 13 giugno 2023 per il 2^o Ciclo (2023-2025) del Piano.

⁴³ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 758.090.

⁴⁴ Data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il numero dei diritti da assegnare ai destinatari del Piano LTI 2022-2024 relativamente al 2^o Ciclo (2023-2025) dello stesso.

⁴⁵ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 812.915.

⁴⁶ Di cui 417.290 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La differenza del fair value è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame. L'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 1.743.194, di cui 1.251.870 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁴⁷ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo, di cui 533.836 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 2.369.263, di cui 1.601.509 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Glossario

Amministratori o Consiglieri	I membri del Consiglio di Amministrazione
Amministratori esecutivi	Gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente e l'Amministratore Delegato
Clauseole di claw-back	Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (somme o azioni) della remunerazione versate (o di trattenere componenti variabili oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali, entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o dall'autorità giudiziaria, entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01, fermi restando i termini temporali come sopra definiti
Codice di Corporate Governance o Codice	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assonime.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione di Fincantieri, ai sensi del Codice di Corporate Governance
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Fincantieri
Direttore Generale	Il Direttore Generale di Fincantieri
Dirigenti con Primarie Responsabilità	I seguenti dirigenti di Fincantieri, che ricoprono posizioni organizzative di rilevante impatto sul raggiungimento degli obiettivi aziendali: Responsabile Navi Mercantili Responsabile Navi Militari Responsabile Divisione Offshore e Navi Speciali Chief Financial Officer Responsabile Comunicazione di Gruppo Responsabile Operations e Corporate Strategy and Innovation Responsabile Human Resources and Real Estate Responsabile Polo Arredamento Responsabile Polo Infrastrutture Responsabile Polo Elettronico e dei prodotti digitali General Counsel Chief Information Officer ⁴ Responsabile Procurement Responsabile National Institutional Affairs Responsabile Operations Navi Militari Responsabile Operations Navi Mercantili Responsabile New Building Navi Mercantili Responsabile Stabilimento Monfalcone Responsabile Stabilimento Marghera Responsabile Stabilimento Cantiere Integrato Militare Laddove previsto, i Dirigenti con Primarie Responsabilità possono essere ricompresi nella definizione di Top Management (v. definizione di Top Management)

Dirigenti con Responsabilità Strategiche	“Quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della società stessa” I seguenti Dirigenti con Primarie Responsabilità sono stati anche identificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010: Responsabile Navi Mercantili Responsabile Navi Militari Responsabile Divisione Offshore e Navi Speciali Chief Financial Officer Responsabile Comunicazione di Gruppo Responsabile Operations e Corporate Strategy and Innovation Responsabile Human Resources and Real Estate I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono ricompresi nella definizione di Top Management (v. definizione di Top Management)
EBITDA	L'utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, delle svalutazioni e degli ammortamenti su beni materiali e immateriali.
EBITDA Margin	Il rapporto tra EBITDA e i ricavi nel periodo di riferimento
FTSE All Share Italia Modificato	L'indice FTSE Italia All Share, il cui valore viene pubblicato giornalmente da Borsa Italiana, modificato escludendo le società che svolgono prevalentemente o esclusivamente l'attività bancaria, assicurativa o di gestione del risparmio
Fincantieri	FINCANTIERI S.p.A.
Gruppo	Fincantieri e le società da essa controllate, ai sensi dell'art. 93 del TUF
Indice di sostenibilità	Lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che la Società si è data coniugati e/o in aggiunta a quelli della performance economico-finanziaria, al fine di allinearsi alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile
MBO	Management by Objectives ovvero la componente variabile di breve termine della retribuzione consistente in un premio annuale in denaro da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati
Obiettivo al target	Livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto a ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali)
Peer Group Internazionale	Panel di società quotate sui mercati internazionali e indicate quale parametro di riferimento nel Documento Informativo relativo ai Piani LTI
Performance Share Plan 2019-2021 o Piano LTI 2019-2021 o Piano 2019-2021	Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2018
Performance Share Plan 2022-2024 o Piano LTI 2022-2024 o Piano 2022-2024	Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2021
Piani LTI o Piani	Si intendono collettivamente il Performance Share Plan 2019-2021 e il Performance Share Plan 2022-2024

⁴ Riporta al Responsabile Operations e Corporate Strategy and Innovation.

Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella prima Sezione della presente Relazione
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di Emittenti, come successivamente modificato e integrato
Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti o Relazione	La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF
Società	FINCANTIERI S.p.A.
Top Management	Nell'ambito di tale categoria, come previsto dalla "Procedura per la predisposizione della Politica di Remunerazione e per la valutazione della coerenza della remunerazione corrisposta", sono compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; inoltre, possono rientrare nel suddetto perimetro anche i Dirigenti con Primarie Responsabilità e le c.d. risorse chiave
TSR	Il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti al momento dello stacco nelle azioni stesse della Società
TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (e successive modifiche e integrazioni), recante il "Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria"

