



fincantieri

relazione sulla remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 13 marzo 2015

FINCANTIERI
The sea ahead

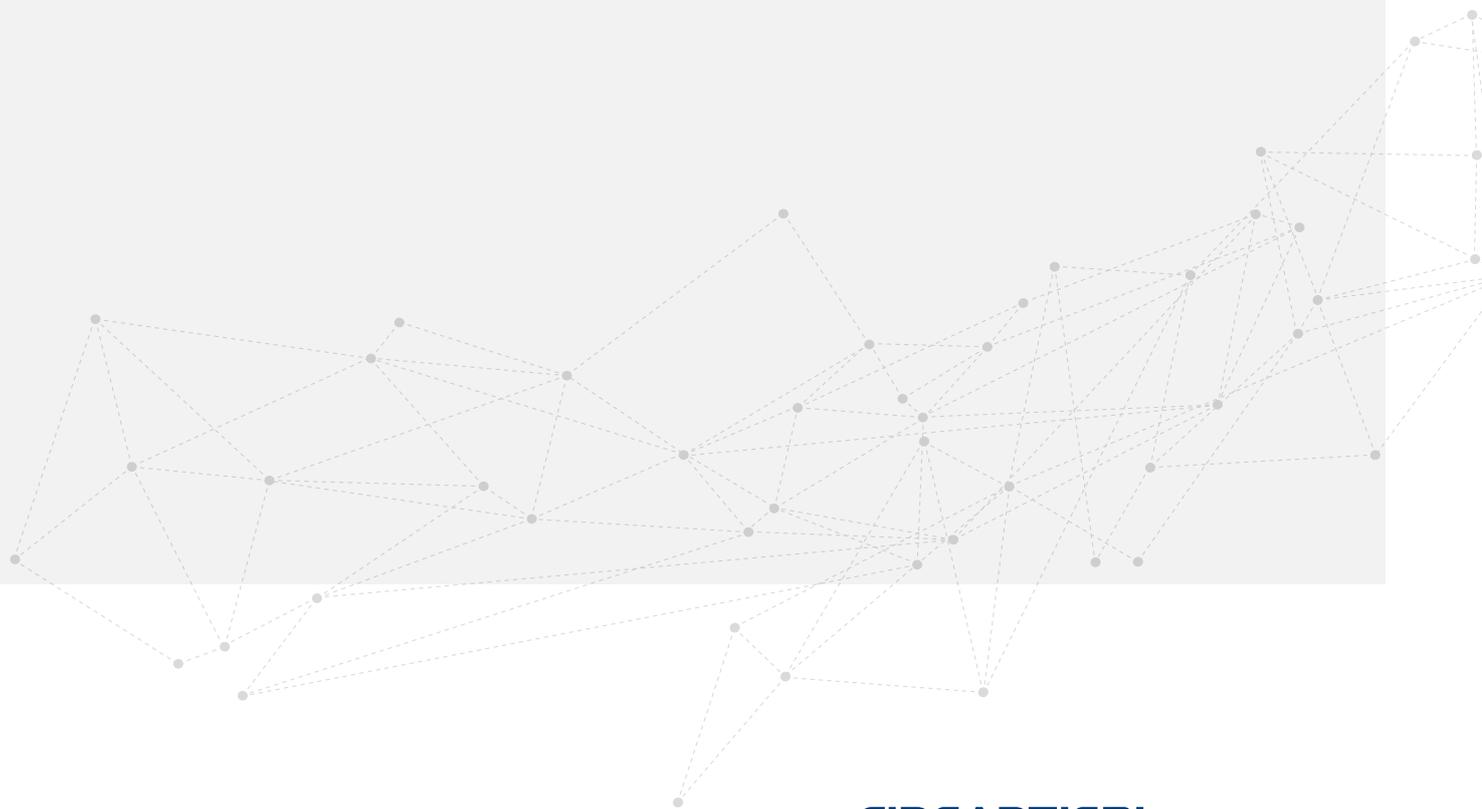


fincantieri

relazione sulla remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 13 marzo 2015



FINCANTIERI
The sea ahead



Glossario

Fincantieri o la Società

Fincantieri S.p.A.

Codice di Autodisciplina o Codice

Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo approvato, nel luglio 2014, dal Comitato per la *Corporate Governance* costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assonime, Confindustria e Assogestioni

Comitato per la Remunerazione o Comitato

Il Comitato per la Remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione di Fincantieri ai sensi del Codice

Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione di Fincantieri

Direttori Generali

Il Direttore Generale Corporate - *General Manager* e il Direttore Generale Operativo - *Chief Operating Officer*

Dirigenti con Primarie Responsabilità¹

I seguenti dirigenti:

Vice Direttore Generale Corporate e Chief Financial Officer - *Deputy General Manager and Chief Financial Officer*²

Chief Financial Officer

Deputy Chief Operating Officer

Responsabile Business Development - *SEVP Business Development*

Responsabile Navi Mercantili - *SEVP Merchant Ships Business Unit*

Responsabile Navi Militari - *SEVP Naval Vessels Business Unit*

Responsabile Mega-Yacht - *SEVP Mega-Yachts Business Unit*

Responsabile Riparazioni e Trasformazioni Navali - *SEVP Ship Repair and Conversion Business Unit*

Responsabile Sistemi e Componenti Navali - *SVP Marine Systems and Components Business Unit*

Responsabile Servizi Post Vendita - *SVP After Sales Business Unit*

Responsabile Institutional and Industrial Relations - *SEVP Institutional and Industrial Relations*

Responsabile Marketing Communication and Media Relations - *SEVP Marketing Communication and Media Relations*

1. I Dirigenti con Primarie Responsabilità, che sono stati anche identificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi dell'Allegato 1 del Regolamento Consob n.17221 del 12 marzo 2010 (cfr Prospetto Informativo), sono rappresentati in grassetto.

2. Il rapporto di lavoro con il Dirigente che ricopriva tale posizione è cessato nel corso del 2014; la posizione non è stata più ricoperta.

Responsabile Human Resources, Organization and General Affairs - *SVP Human Resources, Organization and General Affairs*
General Counsel
Chief Information Officer
Responsabile Ricerca & Innovazione - *VP Research & Innovation*
Responsabile Procurement - *SVP Procurement*
Responsabile Quality and Performance Improvement - *SVP Quality and Performance Improvement*
Responsabile Sviluppo Sistema Ingegneria - *SVP Engineering System Development*
Responsabile Business Oil & Gas / Offshore - *SVP Oil & Gas Business / Offshore*

Gruppo

Fincantieri e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF

Politica di Remunerazione o Politica

La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Sezione I della presente Relazione

Prospetto Informativo

Il prospetto informativo relativo all'offerta pubblica di vendita e sottoscrizione e all'ammissione a quotazione sul mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa italiana S.p.A. di azioni ordinarie emesse da Fincantieri

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 Remunerazione o Relazione

La presente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti

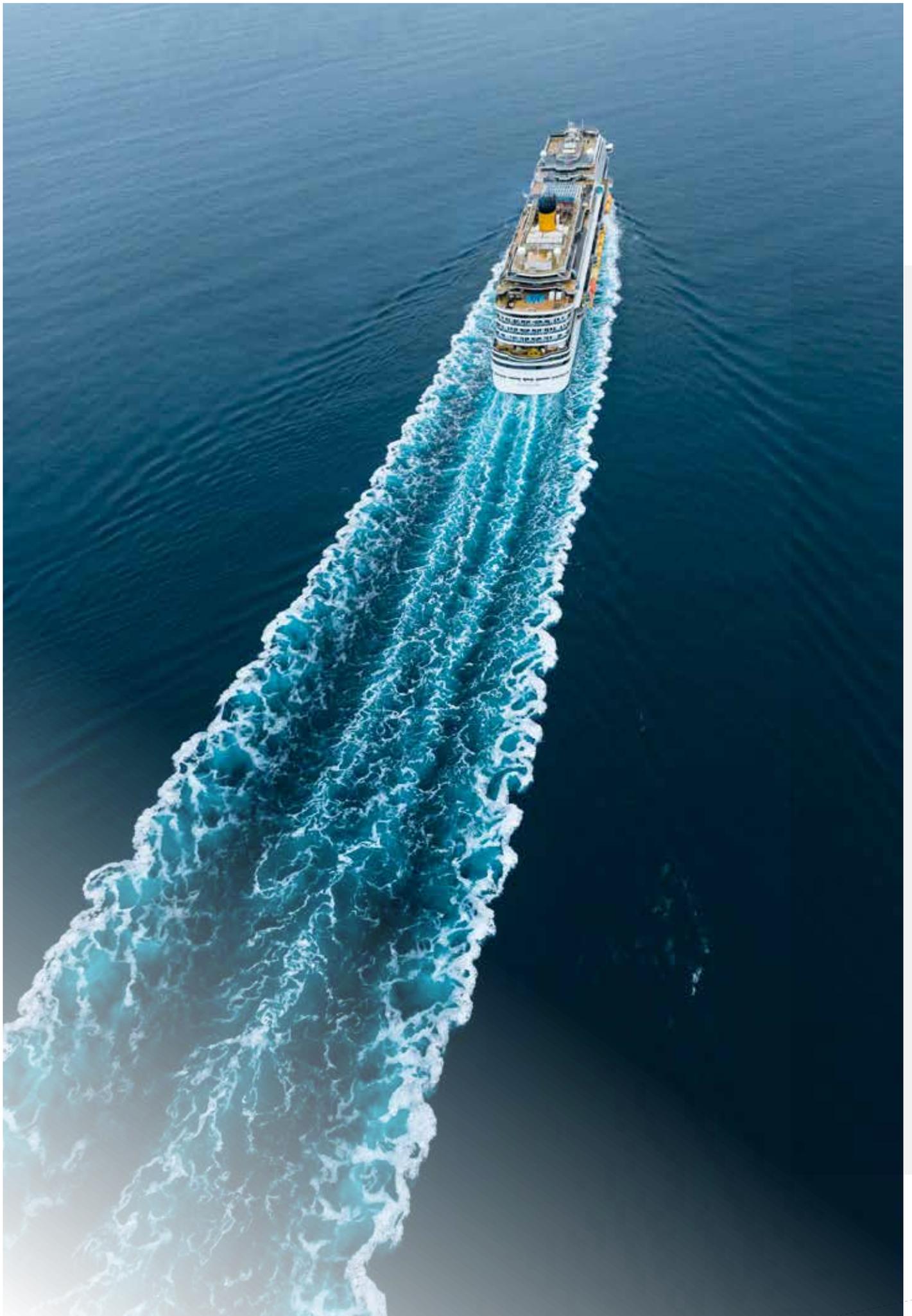
TUF

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato



relazione sulla remunerazione

pagina	
7	LETTERA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE AGLI AZIONISTI
11	SEZIONE I - Politica di remunerazione
11	Premessa
11	Procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione
13	Caratteristiche della Politica di Remunerazione
18	SEZIONE II - Compensi percepiti nell'esercizio 2014 dai componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, dai direttori generali nonché dai dirigenti con primarie responsabilità / dirigenti con responsabilità strategiche
18	Prima parte - Voci che compongono la remunerazione
18	Consiglio di Amministrazione
21	Collegio Sindacale
22	Direttori Generali
23	Dirigenti con Primarie Responsabilità / Dirigenti con responsabilità Strategiche
23	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto
24	Seconda parte - Tabelle
29	SEZIONE III - Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche



lettera del presidente del consiglio di amministrazione e del presidente del comitato per la remunerazione agli azionisti

Signori Azionisti,

siamo lieti di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione di Fincantieri contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione per l'esercizio 2015 e i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità (inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) della Società.

La Relazione sulla remunerazione e la politica per l'esercizio 2015 in essa descritta sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2015 su proposta del Comitato per la Remunerazione ed è per questa ragione che abbiamo ritenuto di presentarla congiuntamente a Voi Azionisti così come a tutti gli altri *stakeholders*.

Come sapete, il 2014 è stato un anno fondamentale per la storia e l'evoluzione societaria della Vostra Società, le cui azioni, a decorrere dal luglio 2014, sono quotate presso il Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A. Tale evento ha avuto, e avrà sempre più in futuro, un significativo impatto anche sulla politica di remunerazione del vertice societario e in particolare sulla struttura delle remunerazione degli Amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità.

A seguito della quotazione, il Comitato per la Remunerazione, con il supporto delle competenti funzioni societarie, ha quindi avviato un'attività di analisi e verifica della politica di remunerazione in essere all'interno della Società al fine di adeguarla alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate e alle best practices in materia.

Tale attività - che mira a definire, in un ristretto arco temporale, una politica di remunerazione in grado di allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per Voi Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo - ha necessariamente tenuto conto della recente quotazione della Società e della conseguente necessità di procedere con un adeguamento rigoroso ma graduale delle caratteristiche principali della remunerazione della Società rispetto alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Come avrete modo di comprendere dalla lettura della Relazione, rispetto alla politica in vigore anteriormente alla quotazione la novità principale proposta dal Comitato per la Remunerazione e approvata dal Consiglio di Amministrazione è rappresentata dalla possibilità che la remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità - ad oggi limitata a una componente di breve termine rappresentata dal c.d. "piano MBO" - sia integrata, nel corso del 2015, con una componente di medio-lungo termine, attraverso l'approvazione di piani di incentivazione monetaria con obiettivi pluriennali. Sempre in linea con le best practices in materia, la nuova politica di remunerazione della Società - che sottoponiamo alla Vostra valutazione - prevede dei limiti massimi alla componente variabile della remunerazione, nonché delle clausole di *clawback* che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione già versate.

Il Comitato per le Remunerazioni si è inoltre già riunito al fine di avviare, di concerto con gli organi aziendali e con il supporto di un consulente esterno, il disegno del piano di incentivazione di medio-lungo termine per la popolazione *executive* (Progetto LTI). L'attenzione rivolta dal Comitato per Remunerazione e dall'intero Consiglio di Amministrazione alle tematiche connesse alla definizione di una remunerazione collegata ai risultati effettivamente conseguiti ed alla sua rappresentazione chiara e trasparente a Voi Azionisti è stata massima.

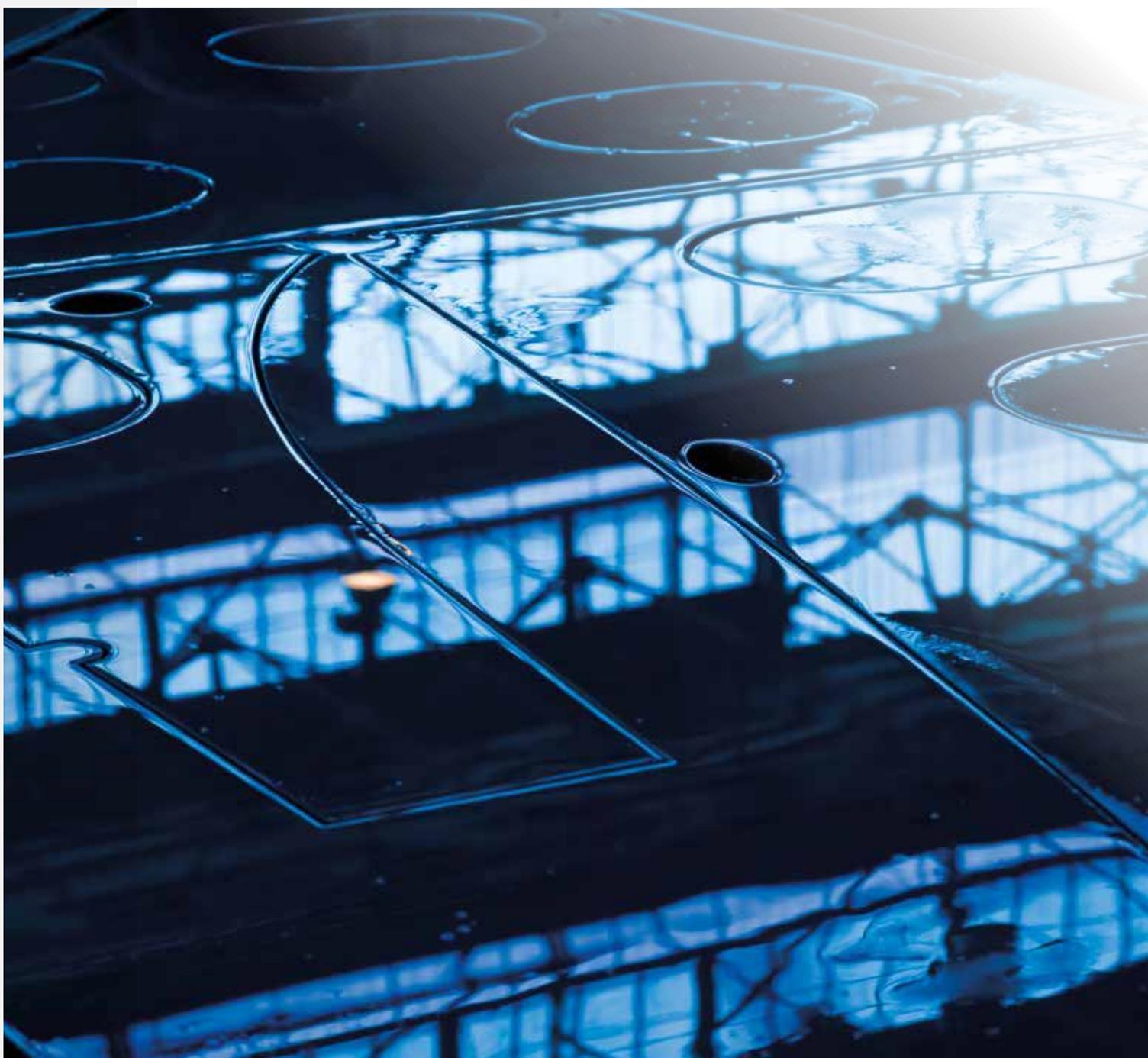
Con l'occasione Vi ringraziamo in anticipo per il voto e le indicazioni che vorrete darci in occasione della prossima Assemblea di bilancio e rinnoviamo, a nome di tutti i Consiglieri d'Amministrazione, il nostro massimo impegno su questi temi anche per il 2015.



Simone Anichini
Il Presidente
del Comitato per la Remunerazione



Vincenzo Petrone
Il Presidente
del Consiglio di Amministrazione





sezione I

Politica di remunerazione

Premessa

Fincantieri, società quotata alla Borsa di Milano dal 3 luglio 2014, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari, illustra attraverso la presente Relazione la Politica adottata per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, specificando poi nella seconda sezione i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Primarie Responsabilità. La Società, compatibilmente con lo status di neo-quotata, si propone di definire in prospettiva una Politica di Remunerazione che sia progressivamente sempre più in linea con le pratiche di mercato delle società quotate e con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

1. Procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione

1.1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica di Remunerazione è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 6, del TUF, la Politica è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del codice civile.

In conformità con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e con quanto previsto dal Regolamento del Comitato, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità vengono periodicamente valutate dal Comitato per la Remunerazione. L'organo societario responsabile per la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione è il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione.

La verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di performance e la conseguente determinazione delle somme di denaro spettanti per i Direttori Generali e i Dirigenti con Primarie Responsabilità è effettuata a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato e per effetto di verifica da parte dell'Amministratore Delegato.

1.2 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE: COMPOSIZIONE, MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO E COMPITI

In linea con quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione, quest'ultimo è composto da tre Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti. Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possiede un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, che viene valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Alla data del presente documento, il Comitato è composto dai Consiglieri Paolo Scudieri (indipendente), Simone Anichini (indipendente) e Anna Molinotti³, tutti in possesso dell'adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Le funzioni di Presidente del Comitato sono svolte dal Consigliere Simone Anichini.

Ai sensi del Regolamento, il Comitato si riunisce periodicamente con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività. Le riunioni sono convocate dal Presidente del Comitato ovvero quando ne è fatta richiesta da almeno due suoi componenti per la discussione di uno specifico argomento da essi ritenuto di particolare rilievo.

Il Comitato è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza assoluta dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato. Possono partecipare alle riunioni del Comitato anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco effettivo da questi designato. Alle riunioni possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci e, su invito del Comitato stesso, anche altri soggetti, inclusi altri componenti del Consiglio o della struttura della Società, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno.

In ogni caso, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite in particolare le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, avvalendosi con riguardo a tali dirigenti delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, che possono fare riferimento anche alle pratiche di mercato in materia di politiche retributive;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, anche attraverso una relazione dell'Amministratore Delegato;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Presidente e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio sulle materie di cui al precedente punto, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato riferisce inoltre al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, con cadenza almeno semestrale. In merito alle modalità di esercizio delle proprie funzioni riferisce altresì

³ Fino al 13 febbraio 2015 il Comitato era composto dai Consiglieri Andrea Mangoni (indipendente), Simone Anichini (indipendente) e Anna Molinotti. Le funzioni di Presidente erano svolte dal Consigliere Andrea Mangoni.

all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato.

Nell'espletamento dei propri compiti, il Comitato assicura idonei collegamenti funzionali e operativi con le competenti funzioni aziendali. Il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

1.3 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INDICAZIONI CIRCA L'UTILIZZO, QUALE RIFERIMENTO, DI POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione si è fatto riferimento a *benchmark* ed indagini retributive di primarie società di consulenza, nell'intento di allineare la Politica stessa alle pratiche di mercato delle società quotate.

1.4 ITER DI APPROVAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla Remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in diverse riunioni ed in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. In particolare, dopo avere inquadrato in precedenti sedute le tematiche chiave della Relazione sulla Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione ha esaminato le successive bozze di elaborazione nelle sedute del 19 e 27 febbraio 2015 e del 6 e 12 marzo 2015, formulando una proposta oggetto di discussione e approvazione da parte dei Consigli di Amministrazione del 27 febbraio 2015 e 13 marzo 2015.

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 2014

La Politica di Remunerazione della Società è volta ad attrarre, motivare e trattenere un *management* dotato di elevate qualità professionali, in grado di gestire con successo la Società.

In attuazione delle suddette finalità, la Società intende far riferimento alle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, al fine di assicurare un adeguato livello di competitività sul mercato del lavoro.

La politica retributiva applicata all'Amministratore Delegato, al Presidente, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Primarie Responsabilità mira ad incentivare la performance degli stessi all'interno della Società ed il raggiungimento degli obiettivi strategici, favorendo altresì la fidelizzazione del *management*, sia attraverso il riconoscimento di una componente fissa di remunerazione, sia attraverso la previsione di meccanismi di remunerazione di natura variabile collegati al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* individuali e di Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata alle responsabilità ed all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della partecipazione a uno o più Comitati. In ogni caso, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

In linea con quanto comunicato al mercato in occasione della pubblicazione del Prospetto Informativo, la Società ha avviato le attività propedeutiche per allineare la Politica di Remunerazione alle pratiche di mercato delle società quotate (es. strumento di incentivazione legato al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo e cc.dd clausole *clawback* - si veda paragrafo seguente).

In ragione di quanto detto in premessa e sopra, la Politica di Remunerazione si renderà progressivamente sempre più coerente rispetto ai *benchmark* di mercato, oltre che alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

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

In linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e con le finalità descritte nel precedente paragrafo 2.1, la Politica prevede che la **componente fissa** della remunerazione sia composta:

- per l'Amministratore Delegato:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato;
- per il Presidente del Consiglio di Amministrazione:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti per il Presidente;
 - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, 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;
- per gli Amministratori che, pur in assenza di deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione, sono qualificabili come esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina in virtù di incarichi direttivi ricoperti all'interno dell'emittente: dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- per gli Amministratori non esecutivi: dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti e dagli eventuali importi correlati alla partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
- per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Primarie Responsabilità: dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile.

La **componente variabile** è invece costituita:

- per l'Amministratore Delegato: da un sistema di incentivazione a breve termine determinato su obiettivi annuali ("**MBO**"), tanto quantitativi economico-finanziari (quali ad esempio l'*Earnings Before Interests Taxes* - EBIT, l'*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and*

Amortization Margin - EBITDA Margin, il *Free Operating Cash Flow* - FOCF ed il valore degli ordini acquisiti), quanto qualitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. L'importo massimo viene definito in cifra fissa dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione ed erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati.

- per il Presidente: da un sistema di incentivazione a breve termine determinato su obiettivi annuali ("MBO"), tanto quantitativi economico-finanziari (quali ad esempio l'*Earnings Before Interests Taxes* - EBIT, l'*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization Margin* - EBITDA Margin, il *Free Operating Cash Flow* - FOCF ed il valore degli ordini acquisiti), quanto qualitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. L'importo massimo viene definito in cifra fissa dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione ed erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati.
- per i Direttori Generali ed i Dirigenti con Primarie Responsabilità: da un sistema di incentivazione a breve termine determinato su obiettivi annuali ("MBO"), tanto quantitativi economico-finanziari (quali ad esempio l'*Earning Before Interests and Taxes* - EBIT, il *Free Operating Cash Flow* - FOCF e la Sostenibilità in termini di *Safety*), quanto di tipo individuale che tengano conto del ruolo ricoperto (quali ad esempio il valore degli ordini acquisiti, il raggiungimento di determinati valori dell'EBIT di settore ed il contenimento di determinati costi di struttura, ovvero obiettivi quanti-qualitativi specifici). L'importo massimo non può in ogni caso superare il 50% della Retribuzione Annua Lorda.

Per i Direttori Generali ed i Dirigenti con Primarie Responsabilità, nonché per tutti gli altri Dirigenti ammessi al sistema "MBO", la liquidazione dell'incentivo determinato su obiettivi annuali è in ogni caso subordinata al superamento di una soglia di accesso, legata al conseguimento di un parametro determinato di anno in anno in funzione delle priorità aziendali.

Il mancato raggiungimento di tale soglia comporta l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.

Fermo quanto precede, già nel corso dell'esercizio 2015, in linea con quelle che sono le pratiche di mercato delle società quotate, la Società ha avviato le analisi per integrare la componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Presidente, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità con l'adozione di uno strumento di incentivazione cash di medio-lungo termine, subordinato al raggiungimento di obiettivi predeterminati, sia quantitativi che qualitativi.

Tali analisi sono state completate per l'Amministratore Delegato, a cui è stato assegnato un incentivo di medio termine, legato a parametri qualitativi.

L'erogazione del suddetto incentivo di medio-lungo termine sarà disposta al termine del periodo di riferimento del Piano, a seguito della verifica del raggiungimento delle specifiche condizioni di performance previste.

Tale forma di incentivazione di medio-lungo periodo potrà essere estesa anche ad un numero selezionato di altri dirigenti in funzione del contenuto del ruolo da loro ricoperto e sulla base di quanto verrà previsto nel regolamento dell'incentivo di medio-lungo termine.

I piani di incentivazione variabile ("MBO" ed incentivo di medio-lungo termine) dovranno inoltre prevedere dei limiti alla quota massima di incentivazione, affinché la componente fissa e la componente variabile della remunerazione siano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta. In ogni caso, fatte salve le valutazioni periodiche relative a *benchmark* retributivi di mercato, la

componente variabile della remunerazione non sarà superiore al 150% della retribuzione fissa su base annua.

Fermo quanto precede, la Politica di Remunerazione prevede che, in relazione alle componenti variabili della remunerazione (sia di breve che di medio-lungo termine) riconosciute, a partire dall'esercizio 2015, in favore dell'Amministratore Delegato, del Presidente, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, nonché degli altri dirigenti ammessi alle forme di incentivazione variabile, siano previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine non inferiore a due anni dall'erogazione, si siano rivelati in seguito manifestamente errati (cc.dd. clausole di *clawback*).

2.3 BENEFICI NON MONETARI

All'Amministratore Delegato, al Presidente, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Primarie Responsabilità è riconosciuto l'uso dell'autovettura aziendale e del relativo carburante ad uso promiscuo ed eventualmente, in alternativa all'albergo, l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo e comunque limitati nel tempo, secondo criteri di economicità.

2.4 CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE E INFORMAZIONI VOLTE A 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* individuati dalla Politica di Remunerazione per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono individuati tenendo conto della specifica attività svolta dalla Società dei connessi profili di rischio.

In particolare, per quanto riguarda il piano di incentivazione a breve termine, la definizione dei livelli di *target* alla base degli obiettivi annuali è generalmente legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di performance economico-finanziaria riferiti al *Budget*. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

Per quanto concerne, invece, il piano di incentivazione monetaria a medio-lungo termine che la Società intende deliberare, gli obiettivi ad esso collegati saranno finalizzati alla creazione del valore per la generalità degli azionisti in un orizzonte temporale di lungo periodo.

2.5 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

Alla data attuale, per i sistemi di incentivazione non sono previsti sistemi di pagamento differito. Come già descritto nel precedente paragrafo 2.2, la Politica di Remunerazione prevede che, in

relazione alle componenti variabili della remunerazione (sia di breve che di medio-lungo termine) riconosciute, a partire dall'esercizio 2015, in favore dell'Amministratore Delegato, del Presidente, dei Direttori Generali, dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, nonché degli altri dirigenti ammessi alle forme di incentivazione variabile, siano previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine non inferiore a due anni dall'erogazione, si siano rivelati in seguito manifestamente errati (cc.dd. clausole di *clawback*).

2.6 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La regolamentazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro è regolata dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, nonché lasciata alla stipula di accordi specifici con i singoli soggetti. In ogni caso, eventuali accordi specifici in tal senso non prevedranno l'erogazione di un'indennità superiore alle 36 mensilità lorde per determinate fattispecie.

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, i Direttori Generali e i Dirigenti con Primarie Responsabilità.

2.7 INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

In favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato sono previste determinate coperture assicurative.

Anche per quanto riguarda i Direttori Generali ed i Dirigenti con Primarie Responsabilità, come per tutti gli altri dirigenti della Società, sono previste coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore oltre a quanto stabilito dal CCNL di categoria applicato ai dirigenti del Gruppo.

2.8 POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI

La remunerazione degli Amministratori indipendenti è uguale a quella descritta nel precedente paragrafo 2.2 con riferimento agli Amministratori non esecutivi.

Per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori che partecipano a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, la Politica - come già indicato nel precedente paragrafo 2.2 - prevede che essi percepiscano, per la partecipazione a ciascun Comitato, un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione.

sezione II

Compensi percepiti nell'esercizio 2014 dai componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, dai direttori generali nonché dai dirigenti con primarie responsabilità / dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento all'esercizio 2014, nella presente sezione 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 e/o Direttore Generale nonché (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Primarie Responsabilità / Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Prima Parte

Voci che compongono la remunerazione

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale o Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Primarie Responsabilità / Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2014.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1. Consiglio di Amministrazione

1.1 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel corso dell'esercizio 2014, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Dott. Vincenzo Petrone. La remunerazione del Dott. Petrone relativa all'esercizio 2014 è la seguente:

- componente fissa⁴: Euro 201.843, di cui:
 - Euro 40.000, che verranno erogati nel corso dell'esercizio 2015, quale compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 27 giugno 2013, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

⁴ Inoltre, nel corso dell'esercizio 2014 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, la corresponsione di un importo forfettario di € 80.000, quale compenso per l'attività effettivamente svolta, oltre la rappresentanza legale, nel periodo antecedente il conferimento delle deleghe da parte del Consiglio, in particolare dalla nomina nell'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013 alla seduta del Consiglio di Amministrazione del 6 febbraio 2014 (la quota di competenza 2014, relativa al periodo 1.1.2014 - 5.2.2014, è pari ad Euro 13.156).

- Euro 161.843⁵, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 cod. civ. comma 3, 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 (piano MBO): nel corso dell'esercizio 2014 non è stato erogato alcun importo variabile.
Con riferimento al piano MBO 2014, l'importo massimo erogabile è stato definito in Euro 68.000 e l'eventuale incentivo da erogare sarà stabilito nel corso dell'esercizio 2015;
- benefici non monetari: è riconosciuto l'uso dell'autovettura aziendale e del relativo carburante ad uso promiscuo per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari a Euro 2.433.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.2 AMMINISTRATORE DELEGATO

Nel corso dell'esercizio 2014, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Dott. Giuseppe Bono.

La remunerazione del Dott. Bono relativa all'esercizio 2014 è la seguente:

- componente fissa⁶: Euro 733.225, di cui:
 - Euro 27.000, che verranno erogati nel corso dell'esercizio 2015, quale compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 27 giugno 2013, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 706.225⁷, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato;
- componente variabile (piano MBO): Euro 180.000. La verifica del livello di conseguimento degli obiettivi previsti dal piano 2013 è stata effettuata, sulla base del bilancio consolidato 2013, da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione.
Con riferimento al piano MBO 2014, il raggiungimento dei risultati sarà valutato, a valle dell'approvazione del bilancio consolidato 2014, da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015.
L'importo massimo erogabile per il piano MBO 2014 è stato definito in Euro 450.000;
- benefici non monetari: è riconosciuto l'uso dell'autovettura aziendale e del relativo carburante ad uso promiscuo per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari a Euro 2.489.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

5. Di cui Euro 16.663 da erogare nel corso dell'esercizio 2015.

6. I compensi da VARD Group AS e VARD Holdings Limited relativi al 2014 per le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione delle due società e per le relative deleghe operative conferite, per un importo totale di 525.000 Dollari Singaporiani (convertiti in Euro 325.395 al cambio medio del 2014 - SGD/EUR = 0,6198) sono interamente riversati dall'Amministratore Delegato in favore di Fincantieri.

7. Di cui Euro 271.475 da erogare nel corso dell'esercizio 2015.

1.3 ALTRI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel corso dell'esercizio 2014, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Vincenzo Petrone e Giuseppe Bono, i seguenti Consiglieri:

- per il periodo dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2014: Andrea Mangoni e Anna Molinotti, nominati dall'Assemblea del 27 giugno 2013;
- per il periodo dal 28 maggio 2014 al 31 dicembre 2014: Leone Pattofatto, cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2014 in sostituzione del dimissionario Giovanni Masini e successivamente confermato dall'Assemblea del 28 maggio 2014;
- per il periodo dal 3 luglio 2014 al 31 dicembre 2014: Simone Anichini, Massimiliano Cesare, Paola Santarelli e Paolo Scudieri, nominati dall'Assemblea del 28 maggio 2014, con effetto dalla data di inizio delle negoziazioni delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A.
- per il periodo dal 1 gennaio 2014 al 14 maggio 2014: Giovanni Masini, nominato dall'Assemblea del 27 giugno 2013.

La remunerazione dei suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, è composta unicamente da una parte fissa, che verrà erogata nel corso dell'esercizio 2015. In particolare:

- con riferimento al Consigliere Simone Anichini, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari ad Euro 35.929, di cui:
 - Euro 13.463 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, riconosciuto *pro rata temporis*;
 - Euro 22.466 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;
- con riferimento al Consigliere Massimiliano Cesare, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari ad Euro 35.929, di cui:
 - Euro 13.463 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, riconosciuto *pro rata temporis*;
 - Euro 22.466 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi;
- con riferimento al Consigliere Andrea Mangoni, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari ad Euro 44.940, di cui:
 - Euro 27.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 17.940 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente e poi Presidente del Comitato per la Remunerazione;
- con riferimento al Consigliere Anna Molinotti, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari ad Euro 40.447, di cui:
 - Euro 27.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 13.447 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di Presidente e poi componente del Comitato per la Remunerazione;
- con riferimento al Consigliere Leone Pattofatto, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari a 34.099, di cui:
 - Euro 16.126 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013 e dell'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, riconosciuto *pro rata temporis*;

- Euro 17.973 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Comitato per le Nomine e del Comitato Controllo e Rischi;
 - con riferimento al Consigliere Paolo Scudieri, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari a 22.449, di cui:
- Euro 13.463 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, riconosciuto *pro rata temporis*;
- Euro 8.986 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi;
 - con riferimento al Consigliere Giovanni Masini, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari a Euro 12.886, di cui:
- Euro 9.912 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, riconosciuto *pro rata temporis*;
- Euro 2.974 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.
 - con riferimento al Consigliere Paola Santarelli, il compenso relativo all'esercizio 2014, riconosciuto *pro rata temporis*, è pari ad Euro 13.463, come deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.4 COMPONENTI DEI COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Come anticipato, i componenti del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per le Nomine e del Comitato per la Remunerazione percepiscono un compenso aggiuntivo determinato, dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione, in misura pari ad Euro 30.000 in favore dei Presidenti ed in misura pari ad Euro 20.000 in favore degli altri componenti effettivi.

I compensi relativi al 2014 per i Presidenti e per i componenti dei Comitati sono stati illustrati nel precedente paragrafo.

2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea del 28 maggio 2014 ed è composto dai Sindaci effettivi Gianluca Ferrero (Presidente), Alessandro Michelotti e Fioranna Vittoria Negri.

Precedentemente, il Collegio Sindacale era composto dai Sindaci effettivi Luigi Orlando (Presidente), Giovanna D'Onofrio e Mauro D'Amico.

Il compenso deliberato per i componenti del Collegio Sindacale dalla predetta Assemblea del 28 maggio 2014 è pari a Euro 37.000 l'anno per il Presidente e a Euro 26.000 l'anno per i Sindaci effettivi. In virtù di quanto precede, con riferimento all'esercizio 2014 i compensi dei componenti del Collegio Sindacale, *pro rata temporis*, sono pari a Euro 22.099 per il Presidente ed a Euro 15.529 per i Sindaci effettivi; tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2015.

Con riferimento al Collegio Sindacale precedentemente in carica, i compensi per l'esercizio 2014 ammontano invece a Euro 14.901 per il Presidente e a Euro 10.471 per i Sindaci effettivi; anche tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2015.

3. Direttori Generali

La remunerazione del Direttore Generale Corporate, Dott. Vitaliano Pappaianni, relativa all'esercizio 2014 è la seguente:

- componente fissa: Euro 290.000, a titolo di retribuzione annua lorda;
- componente variabile (piano MBO): Euro 126.150. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2013 è stata effettuata sulla base dell'approvazione del bilancio consolidato 2013 e per effetto di verifica da parte dell'Amministratore Delegato. Con riferimento al piano MBO 2014, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015. L'importo massimo erogabile per il piano MBO 2014 è stato definito in Euro 126.150. La liquidazione dell'incentivo di breve termine è in ogni caso subordinato al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un obiettivo strategico determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per l'esercizio 2014, la condizione abilitante per l'erogazione dell'incentivo è stata identificata nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2014). Il mancato raggiungimento di tale soglia comporta l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.
- Benefici non monetari: è riconosciuto l'uso dell'autovettura aziendale e del relativo carburante ad uso promiscuo e coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore oltre a quanto stabilito dal CCNL di categoria, per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari a Euro 5.846.

È stato stipulato con il Direttore Generale Corporate un accordo specifico relativo al trattamento previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

In virtù di tale accordo, è prevista l'erogazione di un'indennità corrispondente a 36 mensilità lorde in caso di licenziamento non per giusta causa, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La remunerazione del Direttore Generale Operativo, Ing. Enrico Buschi, relativa all'esercizio 2014 è la seguente:

- componente fissa: Euro 209.756, a titolo di retribuzione annua lorda;
- componente variabile (piano MBO): Euro 87.678. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2013 è stata effettuata sulla base dell'approvazione del bilancio consolidato 2013 e per effetto di verifica da parte dell'Amministratore Delegato. Con riferimento al piano MBO 2014, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015. L'importo massimo erogabile per il piano MBO 2014 è stato definito in Euro 91.244. La liquidazione dell'incentivo di breve termine è in ogni caso subordinato al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un obiettivo strategico determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per l'esercizio 2014, la condizione abilitante per l'erogazione dell'incentivo è stata identificata nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2014). Il mancato raggiungimento di tale soglia comporta l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.
- Benefici non monetari: è riconosciuto l'uso dell'autovettura aziendale e del relativo carburante ad uso promiscuo per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari a Euro 2.083.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

4. Dirigenti con Primarie Responsabilità / Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I compensi dei Dirigenti con Primarie Responsabilità sono indicati a livello aggregato e, all'interno di tale insieme, sono specificati 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 e del Collegio Sindacale.

Si riporta di seguito, in forma aggregata, una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, con il dettaglio per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso dell'esercizio 2014:

- componente fissa: Euro 3.213.285, a titolo di retribuzione annua lorda (di cui 1.854.938 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).
- componente variabile (piano MBO): Euro 1.177.643 (di cui 680.929 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche). La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2013 è stata effettuata sulla base dell'approvazione del bilancio consolidato 2013 e per effetto di verifica da parte dell'Amministratore Delegato. Con riferimento al piano MBO 2014, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015. L'importo massimo erogabile per il piano MBO 2014 è stato definito in Euro 1.284.640 (di cui 722.670 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche). La liquidazione dell'incentivo di breve termine è in ogni caso subordinato al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un obiettivo strategico determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per l'esercizio 2014, la condizione abilitante per l'erogazione dell'incentivo è stata identificata nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2014). Il mancato raggiungimento di tale soglia comporta l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.
- Benefici non monetari: auto aziendale, 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 a Euro 132.471 (di cui 56.415 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

È stato stipulato con un Dirigente con Responsabilità Strategiche un accordo specifico relativo al trattamento previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. In virtù di tale accordo, è prevista l'erogazione di un'indennità corrispondente a 36 mensilità lorde in caso di licenziamento non per giusta causa, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

5. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Come descritto nei paragrafi precedenti, sono in essere con il Direttore Generale Corporate e con un Dirigente con Responsabilità Strategiche accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, corrispondente a 36 mensilità lorde in caso di licenziamento non per giusta causa, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Seconda Parte

Tabelle

Con riferimento all'esercizio 2014, nelle seguenti tabelle sono indicati (i) analiticamente i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttore Generale e (ii) in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Primarie/ Responsabilità Strategiche.
Trieste, 13 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Vincenzo Petrone

Tabella 1

TABELLA SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AI DIRETTORI GENERALI NONCHÉ AI DIRIGENTI CON PRIMARIE RESPONSABILITÀ / RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi variabili non equity					Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro	
					Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				Altri compensi
Dati espressi in Euro													
				Compensi Fincantieri	201.843 ¹	-	-	-	2.433	-	204.276	-	-
Vincenzo Petrone	Presidente CdA	01.01.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	201.843	-	-	-	2.433	-	204.276	-	-
				Compensi Fincantieri	733.225 ²	-	180.000 ³	-	2.489	-	915.714	-	-
Giuseppe Bono	AD	01.01.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi società controllate e collegate	- ⁴	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	733.225	-	180.000	-	2.489	-	915.714	-	-
				Compensi Fincantieri	13.463 ⁶	22.466 ⁶	-	-	-	-	35.929	-	-
Simone Anichini	Amministratore Presidente CN Componente CR	03.07.2014-31.12.2014 ⁵	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	13.463	22.466	-	-	-	-	35.929	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi variabili non equity						Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro		
				Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi			Totale	
Dati espressi in Euro													
Massimiliano Cesare	Amministratore Presidente CCR Componente CN	03.07.2014-31.12.2014 ⁷	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	13.463 ⁶	22.466 ⁶	-	-	-	-	35.929	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	13.463	22.466	-	-	-	-	35.929	-	-
Andrea Mangoni	Amministratore Componente / Presidente CR	01.01.2014-31.12.2014 ⁸	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	27.000 ⁶	17.940 ⁶	-	-	-	-	44.940	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	27.000	17.940	-	-	-	-	44.940	-	-
Anna Molinotti	Amministratore Presidente / Componente CR	01.01.2014-31.12.2014 ⁹	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	27.000 ⁶	13.447 ⁶	-	-	-	-	40.447	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	27.000	13.447	-	-	-	-	40.447	-	-
Leone Pattofatto	Amministratore Componente CCR e CN	28.05.2014-31.12.2014 ¹⁰	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	16.126 ⁶	17.973 ⁶	-	-	-	-	34.099	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	16.126	17.973	-	-	-	-	34.099	-	-
Paola Santarelli	Amministratore	03.07.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	13.463 ⁶	-	-	-	-	-	13.463	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	13.463	-	-	-	-	-	13.463	-	-
Paolo Scudieri	Amministratore Componente CCR	03.07.2014-31.12.2014 ¹¹	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	13.463 ⁶	8.986 ⁶	-	-	-	-	22.449	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	13.463	8.986	-	-	-	-	22.449	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity			Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro		
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				Altri compensi	
Dati espressi in Euro														
Giovanni Masini	Amministratore Componente CR ¹²	01.01.2014-14.05.2014	Cessato il 14.05.2014	Compensi Fincantieri	9.912 ⁶	2.974 ⁶	-	-	-	-	12.886	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	9.912	2.974	-	-	-	-	12.886	-	-	
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	28.05.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	22.099 ⁶	-	-	-	-	-	22.099	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	22.099	-	-	-	-	-	22.099	-	-	
Alessandro Michelotti	Sindaco effettivo	28.05.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	15.529 ⁶	-	-	-	-	-	15.529	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	15.529	-	-	-	-	-	15.529	-	-	
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	28.05.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	15.529 ⁶	-	-	-	-	-	15.529	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	15.529	-	-	-	-	-	15.529	-	-	
Luigi Orlando	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2014-27.05.2014	Cessato in data 27.05.2014	Compensi Fincantieri	14.901 ⁶	-	-	-	-	-	14.901	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	14.901	-	-	-	-	-	14.901	-	-	
Giovanna D'Onofrio	Sindaco effettivo	01.01.2014-27.05.2014	Cessato in data 27.05.2014	Compensi Fincantieri	10.471 ⁶	-	-	-	-	-	10.471	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	10.471	-	-	-	-	-	10.471	-	-	
Mauro D'Amico	Sindaco effettivo	01.01.2014-27.05.2014	Cessato in data 27.05.2014	Compensi Fincantieri	10.471 ⁶	-	-	-	-	-	10.471	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	10.471	-	-	-	-	-	10.471	-	-	

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi variabili non equity					Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro		
				Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari			Altri compensi	Totale
Dati espressi in Euro												
Vitaliano Pappaiani	Direttore Generale Corporate	01.01.2014-31.12.2014	-13	Compensi Fincantieri	290.000	-	126.150 ¹⁴	-	5.846	-	421.996	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	290.000	-	126.150	-	5.846	-	421.996	-
Enrico Buschi	Direttore Generale Operativo	01.01.2014-31.12.2014	-13	Compensi Fincantieri	209.756	-	87.678 ¹⁵	-	2.083	-	299.517	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	209.756	-	87.678	-	2.083	-	299.517	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità ¹⁶	-	01.01.2014-31.12.2014 ¹⁷	-	Compensi Fincantieri	3.213.285 ¹⁸	-	1.177.643 ¹⁹	-	132.471 ²⁰	-	4.523.399 ²¹	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	3.213.285	-	1.177.643	-	132.471	-	4.523.399	-

¹ Il compenso fisso del Presidente è composto da (i) Euro 40.000, che verranno erogati nel corso dell'esercizio 2015, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione e (ii) Euro 161.843 (di cui Euro 16.663 da erogare nel corso dell'esercizio 2015) quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, 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. Inoltre, nel corso dell'esercizio 2014 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, la corresponsione di un importo forfettario di € 80.000, quale compenso per l'attività effettivamente svolta, oltre la rappresentanza legale, nel periodo antecedente il conferimento delle deleghe da parte del Consiglio, in particolare dalla nomina nell'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013 alla seduta del Consiglio di Amministrazione del 6 febbraio 2014 (la quota di competenza 2014, relativa al periodo 1.1.2014 - 5.2.2014, è pari ad Euro 13.156).

² Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è composto da (i) Euro 27.000, che verranno erogati nel corso dell'esercizio 2015, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione e (ii) Euro 706.225 (di cui Euro 271.475 da erogare nel corso dell'esercizio 2015) quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ. su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato.

³ L'importo si riferisce al Piano MBO 2013, il cui incentivo è stato corrisposto nel corso dell'esercizio 2014; con riferimento al piano MBO 2014, il raggiungimento dei risultati sarà valutato a valle dell'approvazione del bilancio consolidato 2014 da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e l'eventuale incentivo maturato, il cui importo massimo è stato definito in Euro 450.000, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015.

⁴ I compensi da VARD Group AS e VARD Holdings Limited relativi al 2014 per le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione delle due società e per le relative deleghe operative conferite, per un importo totale di 525.000 Dollari Singaporiani (convertiti in Euro 325.395 al cambio medio del 2014 - SGD/EUR = 0,6198) sono interamente riversati dall'Amministratore Delegato in favore di Fincantieri.

⁵ Le cariche di Presidente del Comitato Nomine e di componente del Comitato per la Remunerazione sono ricoperte dal 21 luglio 2014.

⁶ Importo che verrà erogato nel corso dell'esercizio 2015.

⁷ Le cariche di Presidente del Comitato Controllo e Rischi e di componente del Comitato per le Nomine sono ricoperte dal 21 luglio 2014.

⁸ La carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione è stata ricoperta dal 21 luglio 2014.

⁹ La carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione è stata ricoperta dal 1 gennaio al 20 luglio 2014.

¹⁰ Le cariche di componente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine sono ricoperte dal 21 luglio 2014.

¹¹ La carica di componente del Comitato Controllo e Rischi è ricoperta dal 21 luglio 2014.

¹² La carica di componente del Comitato Remunerazioni è stata ricoperta dal 1 gennaio al 14 maggio 2014.

¹³ Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 13 febbraio 2015 l'accorpamento della Direzione Generale Corporate e della Direzione Generale Operativa in un'unica Direzione Generale. Il Consiglio, su proposta dell'Amministratore Delegato Giuseppe Bono, ha inoltre deliberato di nominare quale Direttore Generale il Dott. Andrea Mangoni, già Consigliere della Società da giugno 2013, che assumerà l'incarico entro marzo 2015.

¹⁴ Incentivo variabile erogato nel 2014 e riferito agli obiettivi del Piano MBO 2013; con riferimento al piano MBO 2014, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015 e potrà ammontare al massimo ad Euro 126.150.

¹⁵ Incentivo variabile erogato nel 2014 e riferito agli obiettivi del Piano MBO 2013; con riferimento al piano MBO 2014, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015 e potrà ammontare al massimo ad Euro 91.244.

¹⁶ In questa categoria rientrano i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come già identificati ai sensi dell'Allegato 1 del Regolamento Consob n.17221 del 12 marzo 2010 (cfr Prospetto Informativo); i compensi relativi al Responsabile Sviluppo Sistema Ingegneria ed al Responsabile Business Oil & Gas/Offshore non sono ricompresi in quanto le suddette posizioni sono ricoperte da Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che non percepiscono compenso aggiuntivo per il doppio ruolo.

¹⁷ Il rapporto di lavoro con uno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è cessato nel corso del 2014; i relativi compensi sono stati calcolati *pro rata temporis*.

¹⁸ Di cui Euro 1.854.938 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

¹⁹ Di cui Euro 680.929 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

²⁰ Di cui Euro 56.415 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

²¹ Di cui Euro 2.592.282 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 2

TABELLA SUI PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON PRIMARIE RESPONSABILITÀ / RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (Euro)			Bonus di anni precedenti (Euro)			Altri bonus (Euro)
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti	
Vincenzo Petrone	Presidente	Compensi Fincantieri	Non assegnato nel 2013	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2014	68.000 ²²	-23	-	-	-	-
		Totale		68.000	-	-	-	-	-
Giuseppe Bono	AD	Compensi Fincantieri	MBO 2013	-	-	-	180.000 ²⁴	-	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2014	450.000 ²²	-23	-	-	-	-
		Totale		450.000	-	-	-	180.000	-
Vitaliano Pappaiani	Direttore Generale Corporate	Compensi Fincantieri	MBO 2013	-	-	-	126.150 ²⁴	-	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2014	126.150 ²²	-23	-	-	-	-
		Totale		126.150	-	-	-	126.150	-
Enrico Buschi	Direttore Generale Corporate	Compensi Fincantieri	MBO 2013	-	-	-	87.678 ²⁴	-	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2014	91.244 ²²	-23	-	-	-	-
		Totale		91.244	-	-	-	87.678	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità		Compensi Fincantieri	MBO 2013	-	-	-	1.177.643 ²⁵	-	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2014	1.284.640 ²⁶	-23	-	-	-	-
		Totale		1.284.640	-	-	-	1.177.643	-

²² L'importo si riferisce al massimo erogabile per il Piano MBO 2014.

²³ Con riferimento al piano MBO 2014, l'eventuale incentivo da erogare sarà stabilito nel corso dell'esercizio 2015.

²⁴ L'incentivazione monetaria si riferisce a quanto erogato nel 2014 e riferito agli obiettivi del Piano MBO 2013; con riferimento al piano MBO 2014, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015.

²⁵ Di cui Euro 680.929 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

²⁶ L'importo si riferisce al massimo erogabile per il Piano MBO 2014 (di cui Euro 722.670 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

sezione III

Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La seguente tabella è redatta ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, 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, dai Direttori generali nonché, in forma aggregata, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in Fincantieri e nelle società da questa controllate⁸.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014
Vincenzo Petrone	Presidente CdA	01.01.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Giuseppe Bono	AD	01.01.2014-31.12.2014	Fincantieri S.p.A	-	80.000	-	80.000
Simone Anichini	Amministratore	03.07.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Massimiliano Cesare	Amministratore	03.07.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Andrea Mangoni	Amministratore	01.01.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Anna Molinotti	Amministratore	01.01.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Leone Pattofatto	Amministratore	28.05.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Paola Santarelli	Amministratore	03.07.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Paolo Scudieri	Amministratore	03.07.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	28.05.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Alessandro Michelotti	Sindaco effettivo	28.05.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	28.05.2014-31.12.2014	-	-	-	-	-
Vitaliano Pappaianni	Direttore Generale Corporate	01.01.2014-31.12.2014	Fincantieri S.p.A	-	10.000	-	10.000
Enrico Buschi	Direttore Generale Operativo	01.01.2014-31.12.2014	Fincantieri S.p.A	-	4.000	-	4.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-	01.01.2014-31.12.2014	Fincantieri S.p.A	-	126.000	-	126.000

8. 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, Regolamento Emittenti, nella Relazione sulla Remunerazione 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 è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

FINCANTIERI

Società Capogruppo

Sede sociale 34121 Trieste - Via Genova n. 1

Tel: +39 040 3193111 Fax: +39 040 3192305

fincantieri.com

Capitale sociale Euro 862.980.725,70

Registro delle Imprese di Trieste e Codice fiscale 00397130584

Partita IVA 00629440322

Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Fintecna S.p.A. fino al 3 luglio 2014

Progetto grafico e impaginazione

[Sintesi/HUB - Trieste](#)

Stampa

[Grafiche Manzanesi - Manzano \(UD\)](#)



FINCANTIERI

fincantieri.com