

The background is an aerial photograph of a ship's wake on a deep blue ocean. A grid of semi-transparent hexagons is overlaid on the image. One hexagon in the center is a solid, bright cyan color and contains the word "FINCANTIERI" in white, uppercase letters.

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 24 marzo 2020

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 24 marzo 2020

FINCANTIERI

I NDICE

GLOSSARIO	4	2.2. Modifiche apportate alla Politica per la remunerazione per l'esercizio 2020 rispetto all'esercizio 2019	15
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE AGLI AZIONISTI	8	2.3. Struttura della remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	15
PREMESSA	10	2.3.1. Componente fissa	18
SEZIONE I	10	2.3.2. Componente variabile	18
1. 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	10	2.3.3. Benefici non monetari	24
1.1. Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima	10	2.3.4. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> 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	24
1.1.1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	10	2.3.5. Sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione <i>ex post</i>	24
1.2. Comitato per la Remunerazione: composizione, modalità di funzionamento, compiti e attività svolta	11	2.3.6. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	24
1.3. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	14	2.3.7. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	25
2. Caratteristiche della Politica di Remunerazione	14	2.3.8. Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	25
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 2019	14		

SEZIONE II	26	TABELLA 2	42
Compensi percepiti nell'esercizio 2019 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche	26	Tabella sui piani di incentivazione monetari a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità/Responsabilità Strategiche	42
Prima Parte		SEZIONE III	43
Voci che compongono la remunerazione	26	Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	43
1. Consiglio di Amministrazione	26		
1.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione	26	TABELLA 3A	44
1.2. Amministratore Delegato	27	Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	44
1.3. Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	29		
1.4. Componenti dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione	33		
2. Collegio Sindacale	33		
3. Direzione Generale	33		
4. Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche	34		
5. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	36		
TABELLA 1	38		
Tabella sui compensi corrisposti ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale, nonché ai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2019	38		

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

Clausole di *claw-back*

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme 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 o dall'autorità giudiziaria. 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

Codice di Autodisciplina o Codice

Il Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso 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

Direttore Generale¹

Il Direttore Generale di Fincantieri

Direttori Generali²

I Direttori Generali di Fincantieri

Dirigenti con Primarie Responsabilità³

I seguenti dirigenti di Fincantieri, che ricoprono posizioni organizzative di rilevante impatto sul raggiungimento degli obiettivi aziendali:

- Vice Direttore Generale⁴
- Responsabile Navi Mercantili
- Responsabile Navi Militari
- Responsabile Services
- Responsabile Divisione *Offshore* e Navi Speciali
- Responsabile *Electronics, Systems & Software*
- Chief Financial Officer
- Responsabile *Business Development*
- Responsabile *Operations* e Pianificazione

Strategica

- Responsabile *Accommodation*
- Responsabile *Infrastructure*
- Responsabile *Marketing and Communication and Media Relations*
- Responsabile *Human Resources and Industrial Relations*
- General Counsel
- Chief Information Officer
- Responsabile *Procurement*
- Responsabile *Operations* Navi Militari
- Responsabile *Business* Navi Militari
- Responsabile Coordinamento e Sviluppo *Business* Partecipazioni di Gruppo
- Responsabile *Operations* Divisione Navi Mercantili
- Responsabile Stabilimento Monfalcone
- Responsabile Stabilimento Marghera
- Responsabile Stabilimento Cantiere Integrato Militare

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”

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 del Gruppo 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 2016-2018

o Piano LTI 2016-2018 o Piano 2016-2018

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 del 19 maggio 2017

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

Piani LTI o Piani

Si intendono collettivamente il *Performance Share Plan* 2016-2018 e il *Performance Share Plan* 2019-2021

Politica di Remunerazione o Politica

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

¹ Si intende il Direttore Generale nominato in data 26 settembre 2016.

² Il 22 gennaio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la nomina di un secondo Direttore Generale, che ha affiancato, fino al 30 giugno 2019, il Direttore Generale, che svolge tale funzione dal 26 settembre 2016.

³ 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, sono rappresentati in grassetto.

⁴ Fino alla data del 21 gennaio 2019.

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.

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"*



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE AGLI AZIONISTI

Signori Azionisti,

la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione che Vi presentiamo illustra la Politica di Remunerazione di Fincantieri per l'esercizio 2020 nonché i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità della Società nell'esercizio 2019.

Il suddetto documento, definito in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La Politica di Remunerazione di Fincantieri si pone l'obiettivo di attrarre, motivare e trattenerne le risorse chiave e i talenti in un mercato globale sempre più competitivo, nonché allineare e incentivare il *management* verso il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali. In questa ottica, il Comitato per la Remunerazione, con il competente contributo della Direzione *Human Resources and Industrial Relations* della Società ha promosso e sviluppato con continuità e coerenza una Politica di Remunerazione per la Società volta a:

1. privilegiare, sempre di più, la componente variabile della retribuzione del proprio *management* rispetto alla componente fissa e, in particolare, quella di medio-lungo termine rispetto a quella di breve termine;
2. monitorare costantemente il posizionamento retributivo del *management* della Società rispetto ai *trend* di mercato, con l'obiettivo di perseguire, attraverso un piano di interventi retributivi mirati e progressivi, l'allineamento della componente fissa della retribuzione alle mediane di mercato;
3. promuovere e sostenere il legame tra remunerazione, rischio e sostenibilità della *performance*, in coerenza con le crescenti aspettative degli azionisti e investitori, rafforzando la fiducia e la reputazione nei confronti degli *stakeholder*.

Per quanto concerne il primo punto, in ottemperanza con quanto previsto dalle disposizioni del Codice di Autodisciplina, a seguito dell'introduzione della componente variabile di medio-lungo termine (Piano LTI 2016-2018 e Piano LTI 2019-2021), Fincantieri ha registrato, da subito, un più coerente bilanciamento del *pay-mix* nonché un *trend* positivo che vede, nell'esercizio 2019, un sensibile incremento della percentuale della componente variabile di medio-lungo periodo rispetto a quella fissa registrata nell'esercizio precedente.

In tale contesto, si precisa, che:

- nell'esercizio 2019 è stato avviato il 1° ciclo (2019-2021) del Piano LTI 2019-2021, che si pone in continuità con il precedente Piano LTI 2016-2018, e che
- in data 31 dicembre 2018 si è concluso il periodo di *performance* del 1° ciclo (2016-2018) del Piano LTI 2016-2018. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi del suddetto Piano e ha determinato il numero delle azioni da attribuire a ciascun beneficiario dello stesso in relazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi. In conformità a quanto previsto dal Regolamento che disciplina il Piano, l'attribuzione delle azioni a ciascun beneficiario è avvenuta in data 30 luglio 2019.

In materia di posizionamento retributivo, il Piano di adeguamento implementato a partire dal 2016, ha consentito nel corso dell'esercizio 2019, di mitigare, ove necessario, i disallineamenti tra il posizionamento retributivo dei Dirigenti con Primarie Responsabilità di Fincantieri e il mercato di riferimento, rilevati nell'indagine retributiva effettuata nel corso del 2016. Difatti, a seguito degli interventi intrapresi nell'esercizio 2019, si registra un ulteriore incremento della percentuale della popolazione dei Dirigenti con Primarie Responsabilità la cui retribuzione fissa si colloca intorno alla mediana di mercato, che dal 62% relativo all'esercizio 2018, si attesta al 67% nel 2019.

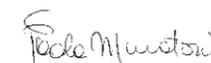
Con riferimento al terzo punto, in considerazione delle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile e in coerenza con il Piano di Sostenibilità, Fincantieri - introducendo nel Piano LTI 2019-2021, oltre ai già consolidati obiettivi di *performance* di carattere economico-finanziario (EBITDA) e legati all'andamento del titolo (*Total Shareholder Return*), anche un obiettivo in termini di Sostenibilità - conferma il suo impegno costante sulle tematiche in materia di sostenibilità.

L'attenzione e la sensibilità di Fincantieri rispetto ai suddetti temi si evidenzia anche con riferimento al Piano di STI (*Short Term Incentive*) rispetto al quale oltre il 13% dei destinatari del Piano MBO, per l'esercizio 2019, è stato coinvolto sul perseguimento di obiettivi legati ai temi della sostenibilità quali ad esempio quelli sulla qualità, sicurezza, rispetto per l'ambiente e anticorruzione.

Signori Azionisti, stante quanto sopra esplicitato, la Politica di Remunerazione che sottoponiamo alla Vostra approvazione conferma l'impegno di Fincantieri verso il perseguimento di un equilibrato *pay-mix* del pacchetto retributivo dei *manager*, il collegamento della componente variabile a obiettivi di *performance* chiari, predeterminati e misurabili, anche in ottica di sostenibilità. Per tali ragioni, riteniamo, quindi, che la Politica di Remunerazione oggetto della presente Relazione sia coerente con le finalità perseguite, ovvero attrarre, fidelizzare e remunerare adeguatamente le risorse chiave dell'azienda, con l'obiettivo di assicurare la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Con l'occasione Vi ringraziamo in anticipo per il voto e le indicazioni che vorrete darci in occasione della prossima Assemblea di bilancio.

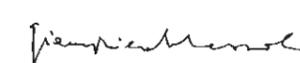
Paola Muratorio

IL PRESIDENTE DEL COMITATO
PER LA REMUNERAZIONE



Giampiero Massolo

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE



PREMESSA

La presente Relazione, predisposta in conformità alle disposizioni normative vigenti e al Codice di Autodisciplina, tenendo conto delle recenti raccomandazioni del Comitato Italiano per la *Corporate Governance* in tema di remunerazione⁵, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2020 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 2020 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 2019;
- la **seconda sezione** fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci nell'esercizio 2019; 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 2019.

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).

⁵ Lettera della Presidente del Comitato Italiano per la *Corporate Governance* ai Presidenti degli organi amministrativi delle società quotate italiane del 19 dicembre 2019.

SEZIONE I

1. 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

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

1.1.1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica

La Politica di Remunerazione di Fincantieri è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato per la Remunerazione. Tale Politica è volta: (i) ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'azienda; (ii) a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici; (iii) ad allineare gli interessi del *top management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo termine, focalizzando l'attenzione e l'impegno su obiettivi strategici e specifici quali quelli collegati alla sostenibilità e (iv) a promuovere la missione e i valori aziendali.

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 Autodisciplina e con quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione.

La gestione della Politica di Remunerazione del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti

con Primarie Responsabilità è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Direzione *Human Resources and Industrial Relations* della Società, a monitorare costantemente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della Politica stessa.

La verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* quantitativi e qualitativi e la conseguente determinazione delle somme di denaro spettanti ai soggetti interessati è effettuata successivamente all'approvazione del bilancio d'esercizio, a seguito di verifica da parte dell'Amministratore Delegato.

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

La composizione, la nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione sono disciplinati da un apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione. Fino all'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2019, in linea con quanto previsto dal Regolamento, il Comitato era composto da tre Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, e segnatamente dai Consiglieri Paola Muratorio (indipendente) con funzione di Presidente, Donatella Treu (indipendente) e Fabrizio Palermo, nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 8 giugno 2016.

L'Assemblea degli Azionisti, in data 5 aprile 2019, ha nominato un nuovo Consiglio di Amministrazione che in data 18 aprile 2019 ha nominato i nuovi componenti del Comitato per la Remunerazione che risulta costituito da quattro Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, e segnatamente dai Consiglieri Paola Muratorio (indipendente) con funzione di Presidente, Barbara Alemanni (indipendente), Elisabetta Oliveri (indipendente) e Fabrizio Palermo. Tutti i componenti sono in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Ai sensi del Regolamento, il Comitato per la Remunerazione si riunisce periodicamente con la frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Le riunioni sono convocate dal Presidente del Comitato ovvero, quando ne è fatta richiesta, da almeno due dei suoi componenti, per la discussione di specifici argomenti da essi ritenuti 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.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Presidente del Collegio Sindacale (o altro Sindaco effettivo da questi designato); possono, comunque, partecipare anche gli altri Sindaci effettivi e, su invito del Comitato stesso, anche altri soggetti, inclusi altri componenti del Consiglio di Amministrazione o della struttura della Società, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno delle riunioni. In particolare, partecipa di regola il Responsabile della Direzione *Human Resources and Industrial Relations*. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione, in conformità al Codice di Autodisciplina nonché al Regolamento dello stesso, svolge le seguenti funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla Politica di Remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, avvalendosi, con riguardo a tali dirigenti, delle informazioni fornite dall'Amministratore

Delegato, che potranno fare riferimento anche alle pratiche di mercato in materia di politiche retributive;

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata;
- presenta proposte ed esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio sulle materie sulle quali ha presentato proposte ed espresso pareri verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nell'esercizio di tali funzioni e nell'ambito delle proprie competenze, il Comitato elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di sistemi di incentivazione di medio-lungo termine rivolti al *top management*, ivi inclusi i piani di remunerazione basati su azioni, monitorandone l'applicazione. In merito alle modalità di esercizio delle proprie funzioni riferisce, altresì, all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato. Al Comitato sono attribuite anche le funzioni di Comitato competente in materia di Operazioni con Parti Correlate in caso di deliberazioni in materia di remunerazione. Nell'espletamento dei propri compiti il Comitato assicura idonei collegamenti funzionali e operativi con le competenti Funzioni aziendali. Il Comitato: (i) ha la facoltà di accedere alle informazioni e di avvalersi delle 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, predispone un *budget* annuale per le attività di propria competenza da proporre al Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del 2019, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto 4 riunioni, nell'ambito delle quali:

- ha elaborato i contenuti della Politica di Remunerazione che è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e al voto consultivo dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018 e ha espresso il proprio parere in merito alla seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- con riferimento alla 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 2018 e ha definito gli obiettivi di *performance* relativi agli MBO per l'anno 2019;
- con riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine della remunerazione:
 - Piano LTI 2016-2018: ha verificato e validato la proposta relativa alla consuntivazione 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 2019-2021: ha verificato e validato la proposta concernente il Regolamento del Piano, ha individuato i beneficiari del 1° ciclo del Piano e ha determinato il numero dei diritti da assegnare agli stessi al fine di sottoporre il tutto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;

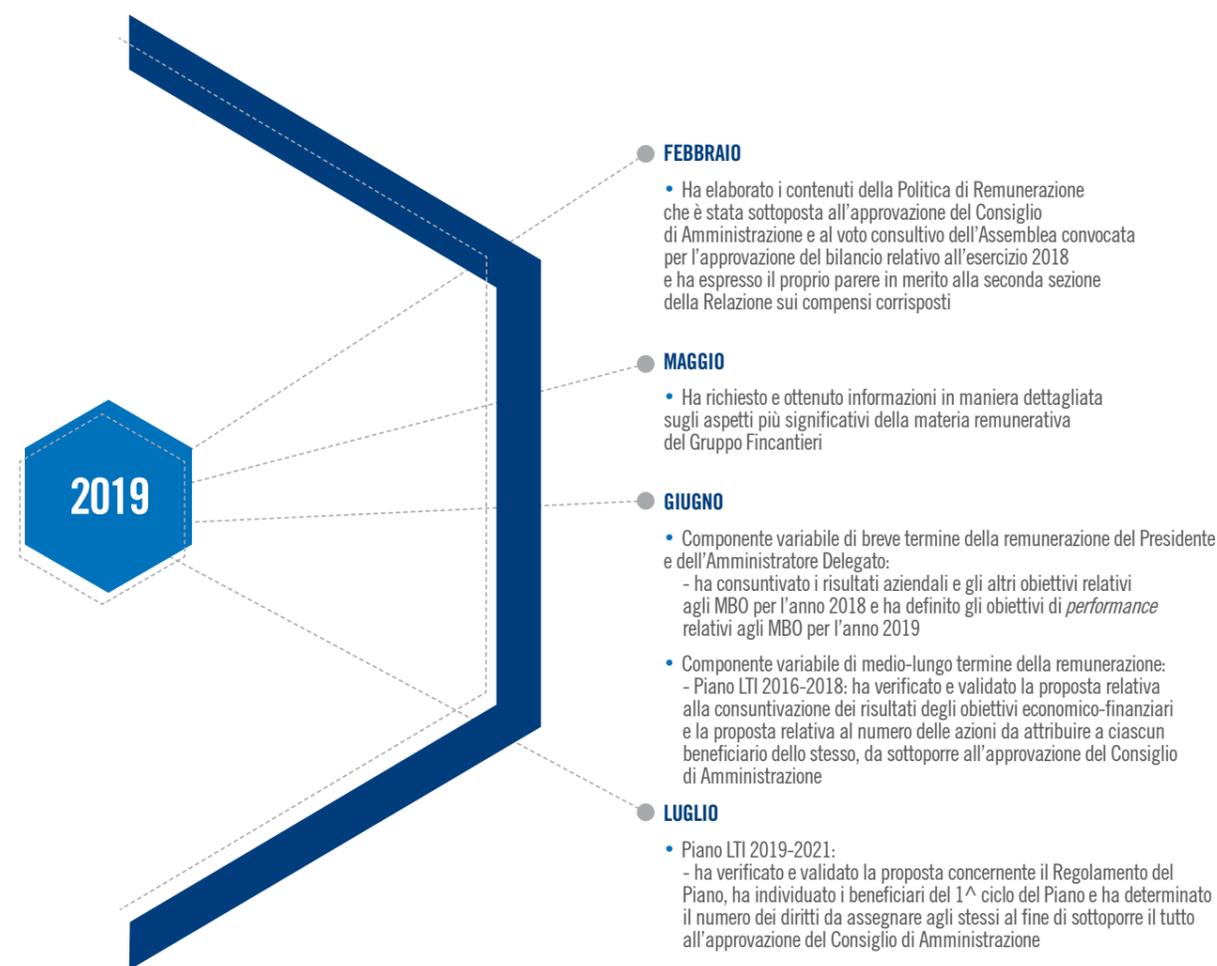
iv. ha richiesto e ottenuto informazioni in maniera dettagliata sugli aspetti più significativi della materia remunerativa del Gruppo Fincantieri.

Inoltre, nei primi mesi del 2020, il Comitato ha formulato la proposta per la presente Politica di Remunerazione che verrà sottoposta all'approvazione del Consiglio

di Amministrazione e al voto vincolante dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 ed espresso il proprio parere in merito alla seconda sezione della presente Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019.

Si riporta di seguito l'illustrazione del ciclo delle attività svolte dal Comitato nell'anno 2019:

EVENTI SIGNIFICATIVI DEL 2019



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

La presente Politica 2020, in continuità con la Politica 2019, alla luce delle analisi di *benchmark* condotte da *Willis Towers Watson*, persegue l'intento di allineare la Politica stessa alle più diffuse pratiche di mercato delle società quotate al fine di un graduale adeguamento delle retribuzioni che risultino disallineate ai livelli di mercato.

Sempre con il supporto di *Willis Towers Watson* la Società ha, inoltre, implementato il *Performance Share Plan* 2019-2021, che si pone in linea di continuità con il precedente *Performance Share Plan* 2016-2018 e che ha visto, nel corso del 2019, l'avvio del suo 1° ciclo per il triennio 2019-2021.

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 2019

La Politica di Remunerazione della Società è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di (i) contribuire al perseguimento della strategia aziendale; (ii) promuovere gli interessi a lungo termine e (iii) supportare la sostenibilità dell'azienda. In coerenza con questi obiettivi la Politica di Remunerazione ha lo scopo 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.

A tal fine la Società fa riferimento alle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, così da assicurare un adeguato livello di competitività sul mercato del lavoro. Con l'obiettivo di perseguire l'allineamento della componente fissa della retribuzione ai valori mediani di mercato la Società, nel corso del 2019, in continuità con l'anno precedente, ha proseguito nell'attuazione del piano di adeguamento della componente fissa dei trattamenti retributivi dei Dirigenti con Primarie Responsabilità nonché degli altri *manager*, per un corretto posizionamento rispetto al mercato di riferimento, anche in considerazione delle evidenze emerse dall'aggiornamento della valutazione della pesatura delle posizioni manageriali effettuata con il supporto di *Willis Towers Watson* nel corso del primo trimestre del 2017.

Il predetto piano di adeguamento ha, quindi, consentito anche nel corso dell'esercizio 2019, di mitigare, ove necessario, i disallineamenti tra il posizionamento retributivo dei Dirigenti con Primarie Responsabilità di Fincantieri e il mercato di riferimento; difatti, a seguito degli interventi intrapresi nell'esercizio 2019, si registra un ulteriore e significativo incremento della percentuale della popolazione dei Dirigenti con Primarie Responsabilità che si colloca intorno alla mediana di mercato, che dal 39% relativo all'esercizio 2017 e al 62% relativo all'esercizio 2018, si attesta al 67% nel 2019.

La politica retributiva applicata all'Amministratore Delegato, al Presidente, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, mira dunque a incentivare la loro *performance* all'interno della Società e il raggiungimento degli obiettivi strategici della stessa, favorendo, altresì, la fidelizzazione del *management* attraverso il riconoscimento di una adeguata componente fissa della remunerazione e l'adozione di sistemi di remunerazione variabile collegati al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* individuali e aziendali.

In tale ottica, la Politica di Remunerazione e il Piano LTI 2019-2021, approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2018 in continuità con il Piano LTI 2016-2018, confermano la volontà di Fincantieri di incentivare il proprio *management* attraverso strumenti di remunerazione efficaci, in grado di attrarre, motivare e trattenere il *top management* e le risorse chiave della Società, privilegiando sempre più le componenti variabili della retribuzione rispetto a quella fissa, allineando così gli interessi del *management* a quelli degli azionisti in un'ottica di medio-lungo periodo. Peraltro, in considerazione delle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile, il predetto Piano LTI 2019-2021 prevede, oltre agli obiettivi di *performance* economico-finanziaria e legati all'andamento del titolo, anche un Indice di sostenibilità.

Al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a medio-lungo termine della Società, la Politica di Remunerazione prevede che:

- i. 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;
- ii. la componente fissa sia sufficiente 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*;
- iii. una parte rilevante della remunerazione degli interessati derivi da piani di incentivazione di durata triennale;
- iv. la remunerazione relativa a tali Piani sia erogata subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anch'essi di durata triennale;
- v. detti obiettivi siano 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;
- vi. la Società abbia il diritto di chiedere la

restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) che siano state determinate sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati ovvero 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 del D. Lgs. 231/01 (c.d. *claw-back*).

La Politica di Remunerazione applicata ai soggetti suindicati risulta quindi orientata a valorizzare la *performance* sostenibile e il raggiungimento delle priorità strategiche della Società.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, è legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della partecipazione a uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e non prevede alcuna componente variabile.

2.2. Modifiche significative apportate alla Politica per la remunerazione per l'esercizio 2020 rispetto all'esercizio 2019

La Politica per la remunerazione per l'esercizio 2020 è in continuità con quella dell'esercizio 2019.

2.3. 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

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Presidente, del 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 per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo termine. Inoltre, come evidenziato nelle seguenti Tabelle, il *pay-mix*, a seguito dell'introduzione della componente variabile di medio-lungo termine (con riferimento sia al Piano LTI 2016-2018 sia al Piano LTI 2019-2021), conferma il *trend* di incremento nella parte variabile. Il suddetto *pay-mix*, pertanto, è bilanciato in funzione degli obiettivi strategici

e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta; per le posizioni di maggiore responsabilità sono privilegiate le componenti variabili rispetto alla componente fissa, in linea con le *best practices* di mercato. Di seguito la rappresentazione grafica del *pay-mix*:

TABELLA 1 - PAY-MIX PIANO LTI 2016-2018

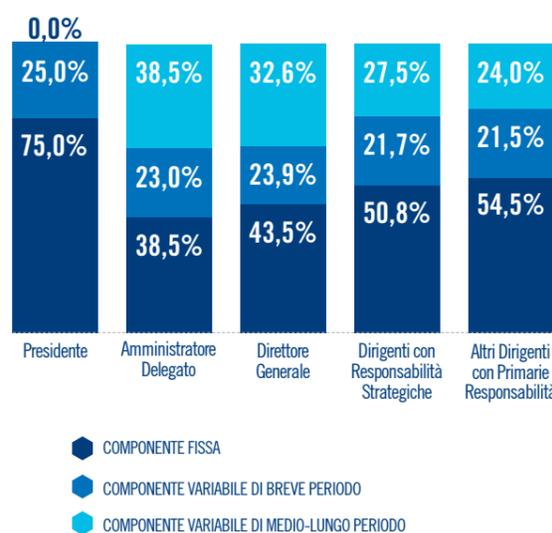
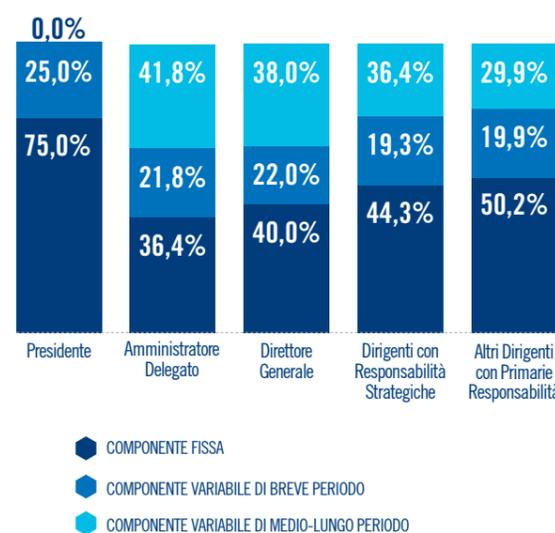


TABELLA 2 - PAY-MIX PIANO LTI 2019-2021



Nei grafici sopra riportati, i valori delle componenti variabili sono stati così calcolati:

- componente variabile di breve termine: sono stati indicati i valori annuali degli incentivi ottenibili al raggiungimento del *target*;

- componente variabile di medio-lungo termine: è stato indicato, nella Tabella 1, il valore dell'incentivo in termini di numero di azioni ottenibili in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al *target* nel terzo ciclo di durata triennale del Piano LTI 2016-2018 mentre, nella Tabella 2, il valore dell'incentivo

in termini di numero di azioni ottenibili in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al *target* nel secondo ciclo di durata triennale del Piano LTI 2019-2021. 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. In ragione di quanto detto, i soggetti di cui sopra sono destinatari di un pacchetto retributivo strutturato come segue:

ISTITUTO	FINALITÀ	POPOLAZIONE COINVOLTA
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 <i>business</i> e del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente • Amministratore Delegato • Amministratori non esecutivi • Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche • Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità
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 <i>performance</i> dei <i>manager</i> coinvolti.	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente • Amministratore Delegato • Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche • Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità
Componente di medio-lungo termine (<i>Performance Share Plan</i>)	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 <i>retention</i> delle risorse chiave.	<p>I beneficiari sono singolarmente individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, tra i seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato e, altresì, in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato, tra i seguenti soggetti: • Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche • Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità



2.3.1. Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è commisurata al ruolo, all'impegno richiesto e alle connesse responsabilità ed è sufficiente a remunerare le prestazioni lavorative anche in caso di mancata o parziale erogazione delle componenti variabili, laddove previste. 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.

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 degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
 - 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 degli Azionisti per il Presidente, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
 - 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 che dovessero essere attribuite;
- per gli **Amministratori non esecutivi**:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea degli

Azionisti per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;

- dagli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2019, sentito il Collegio Sindacale, per i Presidenti e i membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione;

- per il **Collegio Sindacale**:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2017 per la carica di Presidente e di Sindaco effettivo, ai sensi dell'art. 2402, comma 1, cod. civ.
- per il **Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche** e per gli altri **Dirigenti con Primarie Responsabilità**:
 - dalla retribuzione annua fissa lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicata. I *manager* sopra indicati sono, inoltre, destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale ed estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

2.3.2. Componente variabile

È volta a remunerare il *management* 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); e
- una componente di medio-lungo termine, basata su piani azionari (i 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: l'Amministratore Delegato, il Presidente, il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità.

I destinatari della remunerazione di medio-lungo termine sono singolarmente individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, quanto al Presidente e all'Amministratore Delegato, e anche in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato relativamente al Direttore Generale, 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

L'utilizzo di un piano di incentivazione variabile di breve termine su base annuale (MBO) è volto a tradurre le strategie del piano industriale in una serie di obiettivi annuali. L'MBO è in grado di influire in modo decisivo sulle *performance* dei *manager* coinvolti.

Gli obiettivi, individuati in linea con il piano industriale, sono predeterminati e misurabili e vengono assegnati annualmente attraverso schede comunicate ai singoli destinatari. In ragione del livello di raggiungimento dei propri obiettivi, i *manager* coinvolti ricevono un premio consistente in una percentuale predefinita della propria retribuzione base che, a seconda della fascia MBO di appartenenza, va da un minimo del 35% per il raggiungimento degli obiettivi al *target* (incrementabile fino al 38,2% in caso di *over performance*) a un massimo del 55% per il raggiungimento degli obiettivi al *target*

(incrementabile fino al 59,25% in caso di *over performance*).

L'incentivo di breve termine dell'Amministratore Delegato è pari al 60% della componente fissa annua, relativo al *target* e comunque non superiore al 65%, in caso di *over performance*. L'incentivo di breve termine del Presidente è deliberato in cifra fissa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Per il Direttore Generale, la percentuale di MBO è pari al 55% della propria retribuzione base per il raggiungimento degli obiettivi al *target*, incrementabile fino al 59,25% in caso di *over performance*.

L'MBO soggiace alle Clausole di *claw-back*.

• 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 previsto dai regolamenti che disciplinano i Piani LTI, di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni della Società prive di valore nominale al termine

di un determinato periodo di *performance* e subordinatamente:

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

In particolare, il Piano LTI 2016-2018 è 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 (2016-2018 per il 1° ciclo; 2017-2019 per il 2° ciclo; 2018-2020 per il 3° ciclo);
- è previsto un periodo di *vesting* indicativamente di durata triennale;
- sono previsti obiettivi di *performance* sia di carattere economico-finanziario (quale l'EBITDA), sia collegati all'andamento del titolo (quale il TSR rispetto sia all'indice FTSE Italia All Share Modificato, sia a un *Peer Group* Internazionale) al cui raggiungimento 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 e 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 di tre 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);

- è previsto un limite (c.d. *cap*) al controvalore massimo delle azioni attribuibili ai sensi del Piano a ciascun beneficiario, ottenuto moltiplicando il numero di azioni attribuibili alla data di attribuzione in base al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* per il quadruplo del loro prezzo di mercato alla data di assegnazione gratuita dei relativi diritti.

In data 31 dicembre 2018 si è concluso il periodo di *performance* del 1° ciclo (2016-2018) del suddetto Piano. Il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione del 27 giugno 2019, sentito il Comitato per la Remunerazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi del 1° ciclo del Piano LTI 2016-2018 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 30 luglio 2019. 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*. In continuità con il suddetto Piano LTI 2016-2018, il Piano LTI 2019-2021, approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2018, ripercorre sostanzialmente il medesimo impianto del precedente e 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* indicativamente di durata triennale;
- sono previsti obiettivi di *performance* sia di carattere economico-finanziario (quale l'EBITDA), sia collegati all'andamento del titolo (quale il TSR rispetto sia all'indice FTSE Italia All Share Modificato, sia a un *Peer Group* Internazionale), sia collegati a un Indice di sostenibilità (quale l'ottenimento di un determinato *rating* da parte di agenzie di *rating* internazionali), 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).

• **Pay-mix delle componenti variabili**

Sulla base di quanto precede, per quanto

riguarda le componenti variabili della remunerazione, il *pay-mix* dell'Amministratore Delegato, del Presidente, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è composto come segue:

• per l'**Amministratore Delegato:**

- MBO con obiettivi annuali tanto quantitativi, di natura economico-finanziaria (quali ad esempio l'EBITDA *Margin* o il valore degli ordini acquisiti), quanto qualitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. La percentuale al *target* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, in misura pari al 60% della componente fissa annua, aumentabile sino al 65% in caso di *over performance*. 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.
- Piano LTI 2016-2018 con obiettivi pluriennali, di natura economico-finanziaria e collegati all'andamento del titolo. All'atto dell'assegnazione dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della Società ai sensi del Piano LTI 2016-2018, il numero di tali diritti è pari al 100% della componente fissa della retribuzione in caso di *performance* al *target*, aumentabile sino al 130% in caso di *over performance*. Il controvalore dei diritti attribuibili è soggetto ai limiti del sopra citato *cap*. 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 2016-2018 ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento.

– Piano LTI 2019-2021 con obiettivi pluriennali, sia di natura economico-finanziaria, sia collegati all'andamento del titolo nonché a un Indice di sostenibilità. L'assegnazione del numero dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della Società, relativamente al Piano LTI 2019-2021, pari al 115% della componente fissa della retribuzione in caso di *performance* al *target*, aumentabile sino al 172,5% in caso di *over performance*, sarà oggetto di successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. 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 2019-2021 ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento.

- per il **Presidente**:
 - da un Piano di incentivazione variabile di breve termine con obiettivi annuali (MBO) tanto quantitativi, di natura economico-finanziaria (quali ad esempio l'EBITDA *Margin* o il valore degli ordini acquisiti), quanto quali-quantitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. L'importo è definito in cifra fissa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, e viene erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati.
- per il **Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità**:
 - Piano MBO con obiettivi annuali tanto quantitativi, di natura economico-finanziaria, quanto qualitativi, sia di tipo aziendale che

individuale, che tengano conto del ruolo ricoperto (quali ad esempio il valore degli ordini acquisiti, il contenimento di determinati costi di struttura, ovvero obiettivi quali-quantitativi specifici).

L'importo al *target* della componente variabile di breve termine della retribuzione (MBO) del Direttore Generale è pari al 55% della componente fissa della retribuzione, aumentabile sino al 59,25% in caso di *over performance*.

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 35% a un massimo del 55% della retribuzione base; in caso di *over performance*, tali percentuali andranno, a seconda della fascia MBO di appartenenza, da un minimo del 38,2% a un massimo del 59,25%.

L'incentivo maturato viene assegnato ed erogato previa verifica da parte dell'Amministratore Delegato 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.

– Piano LTI 2016-2018 con obiettivi pluriennali sia di carattere economico-finanziario che collegati all'andamento del titolo. L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito, nei limiti delle sue competenze, 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, ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento. Nei limiti del *cap* previsto dal regolamento del Piano, la misura dell'incentivo

è pari alla seguente percentuale della componente fissa della retribuzione 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:

- per il **Direttore Generale**: 75% in caso di obiettivi al *target*, incrementabile sino al 97,5% in caso di *over performance*;
 - per i **Dirigenti con Responsabilità Strategica e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità** varia a seconda della fascia di appartenenza da un minimo del 33% a un massimo del 60% in caso di obiettivi al *target*; in caso di *over performance* tali percentuali andranno a seconda della fascia di appartenenza da un minimo del 43% a un massimo del 78%.
- Piano LTI 2019-2021 con obiettivi pluriennali, sia di natura economico-finanziaria e collegati all'andamento del titolo sia collegati a un Indice di sostenibilità. 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 dal regolamento del Piano LTI 2019-2021 ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento. La misura dell'incentivo è pari alla seguente percentuale della componente fissa della retribuzione 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:
- per il **Direttore Generale**: 95% in caso di obiettivi al *target*, incrementabile sino al 142,5% in caso di *over performance*;

- per i **Dirigenti con Responsabilità Strategica** e gli altri **Dirigenti con Primarie Responsabilità** varia a seconda della fascia di appartenenza da un minimo del 33% a un massimo del 85% 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%.

Per ogni aspetto di dettaglio si fa riferimento a quanto contenuto nei Documenti Informativi del Piano LTI 2016-2018 e del Piano LTI 2019-2021, redatti ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e pubblicati dalla Società.

• 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 a 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, sono oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Per il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità l'erogazione è rimessa alle valutazioni dell'Amministratore Delegato. Quanto sopra anche in riferimento alle recenti raccomandazioni del Comitato Italiano per la *Corporate Governance*.

2.3.3. Benefici non monetari

All'Amministratore Delegato, al Presidente, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è riconosciuto l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo e del relativo carburante entro limiti predeterminati 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.

2.3.4. 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* 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/o del ritorno economico per gli azionisti nel medio-lungo termine.

Il Piano 2019-2021 prevede, in aggiunta agli obiettivi di carattere economico-finanziario e legati all'andamento del titolo, un Indice di sostenibilità.

2.3.5. 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*

Per la componente variabile di medio-lungo termine è previsto un periodo di *vesting* indicativamente 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 2.3.2. Per tutte le componenti variabili della remunerazione sono previste Clausole di *claw-back*.

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

I trattamenti previsti in caso di cessazione

dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro sono regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi vigente, nonché lasciati alla stipula di accordi specifici con i singoli soggetti. In ogni caso, tali accordi non possono prevedere l'erogazione di indennità superiori alle 36 mensilità lorde, comprensive dei ratei di tredicesima.

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

2.3.7. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

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

Al Direttore Generale, 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, previdenziali e pensionistiche accessorie.

2.3.8. 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 2.3.1. con riferimento agli Amministratori non esecutivi.

Per gli Amministratori che partecipano a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, la Politica di Remunerazione 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, come indicato nel precedente paragrafo 2.3.1.



SEZIONE II

Compensi percepiti nell'esercizio 2019 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 2019 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 2019, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Amb. Giampiero Massolo.

La remunerazione spettante all'Amb. Massolo, relativa all'esercizio 2019 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019), è la seguente:

- Componente fissa: un importo pari a Euro 307.397,26, su base annua, di cui:
 - Euro 10.410,96, *pro rata temporis* (periodo 1 gennaio – 5 aprile 2019), quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2020;
 - Euro 36.986,30, *pro rata temporis* (periodo

6 aprile – 31 dicembre 2019), quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2019, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2020;

– Euro 260.000, su base annua, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, 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; detto importo è stato erogato nel 2019.

- Componente variabile di breve termine:
 - Piano MBO 2019: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016 e successivamente confermato in data 27 giugno 2019, 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 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle risultanze di bilancio d'esercizio del 2019 e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà erogato nel 2020.

I compensi effettivamente corrisposti all'Amb. Massolo nel corso dell'esercizio 2019 sono:

- Componente fissa: un importo pari a Euro 300.000 di cui:
 - Euro 40.000, quale quota del compenso relativo all'esercizio 2018, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;

– Euro 260.000, quale compenso, relativo all'esercizio 2019, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, 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 2018: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016 su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine era stata stabilita in una somma pari a Euro 100.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 120.000 in caso di *over performance*; il Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha accertato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance* determinando conseguentemente la corresponsione dell'importo di Euro 120.000 nel 2019.
 - 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, per un valore complessivo pari a Euro 2.045,28, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.2. Amministratore Delegato

Per l'intero esercizio 2019, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Dott. Giuseppe Bono. La remunerazione spettante al Dott. Bono, relativa all'esercizio 2019 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019), è la seguente:

- Componente fissa: un importo pari a Euro 967.013,70, su base annua, di cui:

– Euro 7.027,40, quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 1 gennaio – 5 aprile 2019), deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., il cui importo sarà erogato nel 2020;

– Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 6 aprile – 31 dicembre 2019), deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2019 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., il cui importo sarà erogato nel 2020;

– Euro 923.000, su base annua, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, 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.

- Componente variabile di breve termine:
 - Piano MBO 2019: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016 e successivamente confermato in data 27 giugno 2019 su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine, è pari a Euro 583.800, al raggiungimento del *target*, con adeguamento fino a un massimo di Euro 632.450 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 2020 sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio del 2019 e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà corrisposto nel 2020.
- Componente variabile di medio-lungo termine:
 - Piano LTI 2019-2021: in data 11 maggio 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano

LTI 2019-2021 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al primo ciclo (2019-2021) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 24 luglio 2019, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 1.082.219 diritti a ricezioni 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 a un massimo del 50%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2022.

I compensi corrisposti effettivamente al Dott. Bono nel corso dell'esercizio 2019 sono:

- Componente fissa⁶: un importo pari a Euro 950.000, di cui:
 - Euro 27.000, quale compenso relativo all'esercizio 2018, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
 - Euro 923.000, quale compenso, relativo all'esercizio 2019, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, 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.
- Componente variabile di breve termine:
 - Piano MBO 2018: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine, è pari a Euro 570.000, al raggiungimento del *target*, con adeguamento fino a un massimo

di Euro 617.500 in caso di *over performance*; il Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha accertato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance* determinando conseguentemente la corresponsione dell'importo di Euro 617.500 nel 2019.

- Componente variabile di lungo termine:
 - Piano LTI 2016-2018: In data 31 dicembre 2018 si è concluso il periodo di *performance* del 1° ciclo (2016-2018) del suddetto Piano. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale, ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi del 1° ciclo del Piano LTI 2016-2018 e ha determinato il numero delle azioni da attribuire a ciascun beneficiario dello stesso in relazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi. In conformità a quanto previsto dal Regolamento che disciplina il Piano, l'attribuzione dei diritti a ciascun beneficiario, è avvenuta in data 30 luglio 2019. 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 a favore dell'Amministratore Delegato di un numero complessivo di 2.572.497 azioni ordinarie Fincantieri, al lordo delle trattenute di legge.
- 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, per un valore complessivo pari a Euro 2.090,64, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.
- Alloggio:
 - in occasione della permanenza a Trieste, in alternativa all'albergo, il Dott. Bono ha la disponibilità di un alloggio, secondo criteri di economicità.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.3. Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per il triennio 2016-2018 è stato in carica fino al 5 aprile 2019.

Per il periodo dal 1 gennaio al 5 aprile 2019 hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Amb. Giampiero Massolo e Dott. Giuseppe Bono, i seguenti Consiglieri:

- Arch. Gianfranco Agostinetto (amministratore indipendente), Dott. Simone Anichini (amministratore indipendente), Avv. Massimiliano Cesare (amministratore indipendente), Dott.ssa Nicoletta Giadrossi (amministratore indipendente), Arch. Paola Muratorio (amministratore indipendente), Dott. Fabrizio Palermo (amministratore non indipendente) e Dott.ssa Donatella Treu (amministratore indipendente).

In data 8 giugno 2016, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare i Comitati Endoconsiliari, i componenti degli stessi e a determinare i relativi compensi. In particolare, per il periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019, i sopracitati Comitati Endoconsiliari erano così composti:

- Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi: Avv. Massimiliano Cesare (Presidente), Dott.ssa Nicoletta Giadrossi e Dott. Fabrizio Palermo. Il suddetto Comitato ha operato anche come Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e, nel caso in cui tale Comitato avesse analizzato Operazioni di Maggiore Rilevanza, il Dott. Palermo sarebbe stato sostituito dall'Amministratore indipendente Arch. Gianfranco Agostinetto;
- Comitato per la Remunerazione:

Arch. Paola Muratorio (Presidente), Dott.ssa Donatella Treu e Dott. Fabrizio Palermo;

- Comitato per le Nomine: Dott.ssa Donatella Treu (Presidente), Dott. Simone Anichini e Dott. Fabrizio Palermo;
- Comitato per la Sostenibilità: Arch. Gianfranco Agostinetto (Presidente), Dott. Simone Anichini, Dott.ssa Nicoletta Giadrossi e Avv. Massimiliano Cesare.

I compensi deliberati relativi ai suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione sono composti unicamente da una parte fissa che verrà erogata nel corso dell'esercizio 2020. In particolare:

- con riferimento al Consigliere Gianfranco Agostinetto, il compenso relativo all'esercizio 2019 (periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019) è pari a Euro 14.835,62, di cui:
 - Euro 7.027,40, quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 7.808,22, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Simone Anichini, il compenso relativo all'esercizio 2019 (periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019) è pari a Euro 17.438,36, di cui:
 - Euro 7.027,40, quale compenso, *pro rata temporis* deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Massimiliano Cesare, il compenso relativo all'esercizio 2019

⁶ Il compenso del Dott. Bono per la carica di Presidente di Vard Group AS (periodo 1 gennaio - 29 settembre 2016) pari a SGD 243.750 (Euro 163.333 al tasso medio di cambio del 22 febbraio 2016 - SGD/EUR = 0,67008) è stato erogato e interamente riversato dall'AD in favore di Fincantieri nel 2019. Si precisa che il compenso innanzi citato e gli eventuali compensi relativi ad altre società controllate e collegate non sono inclusi nel totale di Euro 950.000 in quanto riversati in favore di Fincantieri.

(periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019) è pari a Euro 20.041,10, di cui:

- Euro 7.027,40, quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 7.808,22, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
- Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.

• Con riferimento al Consigliere Nicoletta Giadrossi, il compenso relativo all'esercizio 2019 (periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019) è pari a Euro 17.438,36, di cui:

- Euro 7.027,40, quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
- Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.

• Con riferimento al Consigliere Paola Muratorio, il compenso relativo all'esercizio 2019 (periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019) è pari a Euro 14.835,62, di cui:

- Euro 7.027,40, quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 7.808,22, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione.

• Con riferimento al Consigliere Fabrizio Palermo, il compenso relativo all'esercizio 2019 (periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019)

è pari a Euro 22.643,84, di cui:

- Euro 7.027,40, quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;
- Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
- Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.

• Con riferimento al Consigliere Donatella Treu, il compenso relativo all'esercizio 2019 (periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019) è pari a Euro 20.041,10, su base annua, di cui:

- Euro 7.027,40, quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 7.808,22, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine;
- Euro 5.205,48, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.

In data 5 aprile 2019, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2019-2021. Ricoprono la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Amb. Giampiero Massolo e Dott. Giuseppe Bono, i seguenti Consiglieri:

- Dott.ssa Barbara Alemanni (amministratore indipendente), Massimiliano Cesare (amministratore indipendente), Dott. Luca Errico (amministratore indipendente), Arch. Paola Muratorio (amministratore indipendente), Dott.ssa Elisabetta Oliveri (amministratore

indipendente), Dott. Fabrizio Palermo (amministratore non indipendente), Dott.ssa Federica Santini (amministratore non indipendente) e Prof.ssa Federica Seganti (amministratore indipendente).

In data 18 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare i Comitati Endoconsiliari, i componenti degli stessi e a determinare i rispettivi compensi.

In particolare, sono stati nominati:

- Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi, composto da: Avv. Massimiliano Cesare (Presidente), Dott.ssa Barbara Alemanni, Dott.ssa Federica Seganti e Dott.ssa Federica Santini. Il suddetto Comitato opera anche come Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e, nel caso in cui tale Comitato analizzi Operazioni di Maggiore Rilevanza, la Dott.ssa Santini viene sostituita dall' Arch. Muratorio;
- Comitato per la Remunerazione, composto da: Arch. Paola Muratorio (Presidente), Dott.ssa Barbara Alemanni, Dott.ssa Elisabetta Oliveri e Dott. Fabrizio Palermo;
- Comitato per le Nomine, composto da: Prof.ssa Federica Seganti (Presidente), Arch. Massimiliano Cesare, Dott. Luca Errico e Dott. Fabrizio Palermo;
- Comitato per la Sostenibilità, composto da: Dott.ssa Elisabetta Oliveri (Presidente), Dott. Luca Errico, Arch. Paola Muratorio e Dott.ssa Federica Santini.

In data 5 aprile 2019 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, per tutti i consiglieri, un compenso in misura pari a Euro 50.000 su base annua.

I componenti del Consiglio di Amministrazione non percepiscono compensi variabili; i compensi deliberati relativi ai suddetti componenti saranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

In particolare:

- Con riferimento al Consigliere Barbara Alemanni,

il compenso relativo all'esercizio 2019

è pari a Euro 72.328,76, di cui:

- Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.

• Con riferimento al Consigliere Massimiliano Cesare, il compenso relativo all'esercizio 2019 è pari a Euro 79.397,26, di cui:

- Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 24.739,73 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per le Nomine.

• Con riferimento al Consigliere Luca Errico, il compenso relativo all'esercizio 2019 è pari a Euro 72.328,76, di cui:

- Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per le Nomine;

- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.

- Con riferimento al Consigliere Paola Muratorio, il compenso relativo all'esercizio 2019 è pari a Euro 79.397,26, di cui:

- Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

- Euro 24.739,73 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di Presidente del Comitato la Remunerazione;

- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.

- Con riferimento al Consigliere Elisabetta Oliveri, il compenso relativo all'esercizio 2019 è pari a Euro 79.397,26, di cui:

- Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

- Euro 24.739,73 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di Presidente del Comitato per la Sostenibilità.

- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;

- Con riferimento al Consigliere Fabrizio Palermo, il compenso relativo all'esercizio 2019 è pari a Euro 72.328,76, di cui:

- Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019,

per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato la Remunerazione;

- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per le Nomine.

- Con riferimento al Consigliere Federica Santini, il compenso relativo all'esercizio 2019 è pari a Euro 72.328,76, di cui:

- Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità

- Con riferimento al Consigliere Federica Seganti, il compenso relativo all'esercizio 2019 è pari a Euro 79.397,26, di cui:

- Euro 36.986,30 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

- Euro 17.671,23 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;

- Euro 24.739,73 quale compenso, *pro rata temporis*, (periodo 18 aprile - 31 dicembre 2019) per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine.

Non sono previsti compensi in caso di cessazione dalla carica.

1.4. Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 8 giugno 2016 aveva deliberato per i componenti dei Comitati Endoconsiliari un compenso aggiuntivo pari a Euro 30.000 in favore dei Presidenti e pari a Euro 20.000 in favore degli altri componenti effettivi.

Il Consiglio di Amministrazione in data 18 aprile 2019 ha rideterminato detti importi in Euro 35.000 su base annua in favore dei Presidenti e pari a Euro 20.000 su base annua in favore degli altri componenti effettivi.

I compensi relativi al 2019 per i Presidenti e per i componenti dei Comitati sono stati illustrati nel precedente paragrafo.

2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale attualmente in carica, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2017, è composto dai Sindaci effettivi Dott. Gianluca Ferrero (Presidente), Dott.ssa Fioranna Vittoria Negri e Dott. Roberto Spada. Il compenso deliberato per i componenti del Collegio Sindacale dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2017 è pari a:

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

I predetti importi relativi all'esercizio 2018 sono stati erogati nel 2019; gli importi di competenza dell'esercizio 2019 saranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

3. Direzione Generale

Per l'intero esercizio 2019 la carica di Direttore Generale della Società è stata ricoperta dall'Ing. Alberto Maestrini e, congiuntamente,

dal Dott. Pierfrancesco Ragni per il periodo dal 22 gennaio al 30 giugno 2019.

La remunerazione dell'Ing. Maestrini è così costituita:

- Componente fissa: l'importo di Euro 423.412,86, riferito all'intero esercizio 2019, è stato erogato nel 2019.

- Componente variabile di breve termine:

- Piano MBO 2018: è stato erogato un importo, relativo all'esercizio 2018, pari a Euro 178.804,02. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano 2018 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio relativo all'esercizio 2018 e di specifiche rendicontazioni. La liquidazione dell'incentivo era subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento dell'obiettivo strategico, determinata dal Consiglio di Amministrazione, identificata nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2018), non inferiore al 90% di quanto previsto nel *Budget* 2018. Il mancato raggiungimento di tale soglia avrebbe comportato l'azzeramento dell'intero incentivo.

- Piano MBO 2019: l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2020, una volta completato il processo di consuntivazione degli obiettivi assegnati, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2019. Nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, l'importo dell'MBO massimo erogabile nel 2020 è pari a Euro 217.298,78.

- Componente variabile di medio-lungo termine:

- Piano LTI 2016-2018: in data 31 dicembre 2018 si è concluso il periodo di *performance* del 1° ciclo (2016-2018) 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 1° ciclo del Piano LTI 2016-2018 e ha determinato il numero delle azioni da attribuire a ciascun beneficiario dello stesso in relazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi. In conformità a quanto previsto dal Regolamento che disciplina il Piano, l'attribuzione dei diritti a ciascun beneficiario, è avvenuta in data 30 luglio 2019.

A seguito di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha deliberato a favore del Direttore Generale l'attribuzione di un numero complessivo di 497.619 azioni ordinarie Fincantieri, al lordo delle trattenute di legge.

- Piano LTI 2019-2021: in data 11 maggio 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2019-2021 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al primo ciclo (2019-2021) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 24 luglio 2019, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 401.597 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 a un massimo del 50%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2022.

- 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, per un valore complessivo pari a Euro 32.873,77, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

La remunerazione del Dott. Ragni, per il periodo dal 22 gennaio al 30 giugno 2019, è così costituita:

- Componente fissa: l'importo di Euro 125.711,87, riferito al periodo sopra indicato, è stato erogato nel 2019.
- 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, per un valore complessivo pari a Euro 7.388,84, *pro rata temporis* (periodo 22 gennaio - 30 giugno 2019), determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

4. Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2019 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 23 Dirigenti con Primarie Responsabilità, di cui 7 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, 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 Primarie Responsabilità, con il dettaglio per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso dell'esercizio 2019:

- Componente fissa: Euro 4.631.231,29 a titolo di retribuzione annua lorda, di cui Euro 1.443.678,84 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; tali importi sono stati erogati nel 2019.

- Componente variabile di breve termine:
 - Piano MBO 2018: è stato erogato un importo complessivo di Euro 1.526.707,63 (di cui Euro 560.766,08 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche), relativo all'esercizio 2018. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano MBO 2018 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio relativo all'esercizio 2018 e di specifiche rendicontazioni.

La liquidazione dell'incentivo era subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento dell'obiettivo strategico, determinata dal Consiglio di Amministrazione, identificata nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2018), non inferiore al 90% di quanto previsto nel Budget 2018. Il mancato raggiungimento di tale soglia avrebbe comportato l'azzeramento dell'intero incentivo.

- Piano MBO 2019: l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2020, una volta completato il processo di consuntivazione degli obiettivi assegnati, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2019. Nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, l'importo dell'MBO massimo erogabile nel 2020 è pari a Euro 1.821.535,57, di cui Euro 575.660,88 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- Componente variabile di medio-lungo termine:

- Piano LTI 2016-2018: in data 31 dicembre 2018 si è concluso il periodo di *performance* del 1° ciclo (2016-2018) 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 1° ciclo del Piano LTI 2016-2018 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 30 luglio 2019.

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 3.694.301 azioni ordinarie Fincantieri, al lordo delle trattenute di legge, di cui n. 1.632.453 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- Piano LTI 2019-2021: in data 11 maggio 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2019-2021 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al primo ciclo (2019-2021) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 24 luglio 2019, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 2.818.880 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri (di cui 1.076.234 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), 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 a un massimo del 50%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2022.

- Remunerazioni Straordinarie: In linea con quanto previsto dal paragrafo 2.3.2 del presente documento - che prevede la possibilità per la Società di riconoscere, 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, trattamenti specifici in fase di assunzione o in costanza di rapporto - nel 2019 è stata autorizzata dall'Amministratore Delegato l'erogazione di un solo *entry bonus* del valore di Euro 30.000 lordi, nei confronti di un Dirigente con Primarie Responsabilità assunto nel 2019, al fine di rendere l'offerta di assunzione maggiormente attrattiva.

- 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 e comunque limitati nel tempo, 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 a Euro 429.841,20 (di cui Euro 133.688,23 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

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

È in essere con l'attuale Direttore Generale e un Dirigente con Responsabilità Strategiche un accordo specifico che prevede una indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, corrispondente a 36 mensilità lorde, comprensiva di ratei di tredicesima, in caso di licenziamento non per giusta causa, dimissioni per giusta causa e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.



Seconda parte

TABELLA 1

Tabella sui compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale, nonché ai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2019

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

(euro)				COMPENSI VARIABILI <i>NON EQUITY</i>										
NOME E COGNOME	CARICA ¹	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER PARTECIPAZIONI A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI ²	INDENNITÀ FINE CARICA-CESAZIONE RAPPORTO DI LAVORO		
Giampiero Massolo	Presidente CdA	01.01.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	300.000,00 ³	-	120.000,00 ⁴	-	2.045,28	-	422.045,28	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	300.000,00	-	120.000,00	-	2.045,28	-	422.045,28	-	-	
Giuseppe Bono	AD	01.01.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	950.000,00 ⁵	-	617.500,00 ⁶	-	2.090,64	-	1.569.590,64	2.639.281,00	-	
				Compensi società controllate e collegate	- ⁷	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	950.000,00	-	617.500,00	-	2.090,64	-	1.569.590,64	2.639.281,00	-	
Simone Anichini	Amministratore/Componente CN/Componente CSOST	01.01.2019 05.04.2019	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	7.027,40 ⁸	10.410,96 ⁹	-	-	-	-	17.438,36	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	7.027,40	10.410,96	-	-	-	-	17.438,36	-	-	
Massimiliano Cesare	Amministratore/Presidente CCR/Componente CSOST	01.01.2019 05.04.2019	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	7.027,40 ⁸	13.013,70 ¹⁰	-	-	-	-	20.041,10	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	7.027,40	13.013,70	-	-	-	-	20.041,10	-	-	
Gianfranco Agostinetto	Amministratore/Presidente CSOST/	01.01.2019 05.04.2019	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	36.986,30 ¹¹	42.410,96 ¹²	-	-	-	-	79.397,26	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	36.986,30	42.410,96	-	-	-	-	79.397,26	-	-	
Nicoletta Giadrossi	Amministratore/Componente CCR/Componente CSOST	01.01.2019 05.04.2019	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	7.027,40 ⁸	10.410,96 ¹⁴	-	-	-	-	17.438,36	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	7.027,40	10.410,96	-	-	-	-	17.438,36	-	-	
Paola Muratorio	Amministratore/Presidente CR	01.01.2019 05.04.2019	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	7.027,40 ⁸	7.808,22 ¹⁵	-	-	-	-	14.835,62	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	7.027,40	7.808,22	-	-	-	-	14.835,62	-	-	
Fabrizio Palermo	Amministratore/Componente CR/Componente CN	01.01.2019 05.04.2019	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	7.027,40 ⁸	15.616,44 ¹⁷	-	-	-	-	22.643,84	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	7.027,40	15.616,44	-	-	-	-	22.643,84	-	-	
Donatella Treu	Amministratore/Presidente CN/Componente CR	01.01.2019 05.04.2019	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	7.027,40 ⁸	13.013,70 ¹⁹	-	-	-	-	20.041,10	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	7.027,40	13.013,70	-	-	-	-	20.041,10	-	-	
Barbara Alemanni	Amministratore/Componente CCR/Componente CR	06.04.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	36.986,30 ¹¹	35.342,46 ²⁰	-	-	-	-	72.328,76	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	36.986,30	35.342,46	-	-	-	-	72.328,76	-	-	
Luca Errico	Amministratore/Componente CN/Componente CSOST	06.04.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	36.986,30 ¹¹	35.342,46 ²¹	-	-	-	-	72.328,76	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	36.986,30	35.342,46	-	-	-	-	72.328,76	-	-	
Elisabetta Oliveri	Amministratore/Presidente CSOST/Componente CR	06.04.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	36.986,30 ¹¹	42.410,96 ²²	-	-	-	-	79.397,26	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	36.986,30	42.410,96	-	-	-	-	79.397,26	-	-	

continua

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* del secondo ciclo (2017-2019), del terzo ciclo (2018-2020) del Piano LTI 2016-2018 e del primo ciclo (2019-2021) del Piano LTI 2019-2021.

³ Il compenso fisso del Presidente è composto da: (i) Euro 40.000, erogati nel corso dell'esercizio 2019 e di competenza del 2018, quale compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e (ii) Euro 260.000, quale compenso, maturato nel corso dell'esercizio 2019, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, 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; detto importo è stato erogato nel 2019. Si precisa, altresì, che il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2019 (periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019), è pari a Euro 10.410,96; mentre il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2019, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2019 (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019) è pari a Euro 36.986,30. Tali importi ammontano complessivamente a Euro 47.397,26 e verranno erogati nel 2020.

⁴ L'importo si riferisce al Piano MBO 2018. Il CdA, in data 27 giugno 2019, su proposta del CR, ha accertato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance* determinando conseguentemente la corresponsione dell'importo di Euro 120.000 che è stato erogato nel 2019.

⁵ Il compenso fisso dell'AD è composto da: (i) Euro 27.000, quale compenso relativo all'esercizio 2018, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo è stato erogato nel 2019 e (ii) Euro 923.000, quale compenso, maturato nel corso dell'esercizio 2019, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR e previo parere del CS, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2019. Si precisa che il compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2019 (periodo 1 gennaio - 5 aprile 2019), è pari a Euro 7.027,40; mentre il compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2019, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2019 (periodo 6 aprile - 31 dicembre 2019), è pari a Euro 36.986,30. Tali importi ammontano complessivamente a Euro 44.013,70 e verranno erogati nel 2020. Si precisa, altresì, che il Dott. Bono si è dimesso dalla carica di Presidente di VARD Group AS in data 30 settembre 2016; il compenso VARD per l'anno 2016 (1 gennaio - 29 settembre 2016) per la carica ricoperta è pari a SGD 243.750 (Euro 163.333, al tasso medio di cambio del 22 febbraio 2016 - SGD/EUR = 0,67008) ed è stato erogato ed interamente riversato dall'AD in favore di Fincantieri nel 2019. Si precisa, infine, che il compenso innanzi citato relativo a VARD e gli eventuali compensi relativi ad altre Società controllate e collegate non sono inclusi nel totale di Euro 950.000 in quanto riversati in favore di Fincantieri.

⁶ L'importo si riferisce al Piano MBO 2018. Il CdA, in data 27 giugno 2019, su proposta del CR, ha accertato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance* determinando conseguentemente la corresponsione dell'importo di Euro 617.500 che è stato erogato nel 2019. Con riferimento al CdA del 20 luglio 2016, come successivamente confermato in data 7 maggio 2018, su proposta del CR, la componente

variabile di breve termine per l'anno 2019, è pari a Euro 583.800, al raggiungimento del *target*, con adeguamento fino a un massimo di Euro 632.450 in caso di *over performance*; l'erogazione di detto importo avverrà nel corso dell'esercizio 2020, 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 2019 non sono compresi tra i compensi percepiti dal Dott. Bono, in quanto riversati a favore di Fincantieri (vedi nota 5).

⁸ Tale importo, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 19 maggio 2016, relativo all'esercizio 2019, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2020.

⁹ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CN e (ii) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

¹⁰ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 7.808,22, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CCR e (ii) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

¹¹ Tale importo, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 5 aprile 2019, relativo all'esercizio 2019, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2020.

¹² Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 24.739,73, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di Presidente del CCR e (ii) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CN. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

¹³ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è corrisposto, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CSOST. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2020.

¹⁴ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CCR e (ii) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2020.

¹⁵ Tale importo, *pro rata temporis*, relativo all'esercizio 2019, è relativo alla carica di Presidente del CR. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2020.

¹⁶ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 24.739,73, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di Presidente del CR e (ii) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2020.

¹⁷ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CN; (ii) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CCR e (iii) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

¹⁸ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CN e (ii) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

¹⁹ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 7.808,22, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CCR e (ii) Euro 5.205,48, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

²⁰ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CCR e (ii) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

²¹ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CN e (ii) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

²² Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CN e (ii) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

segue

(euro)

COMPENSI VARIABILI NON EQUITY

NOME E COGNOME	CARICA ¹	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER PARTECIPAZIONI A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE COMPENSI ²	INDENNITÀ FINE CARICAZIONE RAPPORTO DI LAVORO	
Federica Santini	Amministratore/Componente CCR/Componente CSOST	06.04.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	36.986,30 ³¹	35.342,46 ²³	-	-	-	72.328,76	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	36.986,30	35.342,46	-	-	-	72.328,76	-	-	
Federica Seganti	Amministratore/Presidente CN/Componente CCR	06.04.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	36.986,30 ³¹	42.410,96 ²⁴	-	-	-	79.397,26	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	36.986,30	42.410,96	-	-	-	79.397,26	-	-	
Alberto Maestrini	DG	01.01.2019 31.12.2019	-	Compensi Fincantieri	423.412,86 ²⁵	-	178.804,02 ²⁸	-	32.873,77	635.090,65	810.912,00	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	423.412,86	-	178.804,02	-	32.873,77	635.090,65	810.912,00	-	
Pierfrancesco Ragni	DG	22.01.2019 30.06.2019	-	Compensi Fincantieri	125.711,87 ²⁷	-	-	-	7.388,84	133.100,71	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	125.711,87	-	-	-	7.388,84	133.100,71	-	-	
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	37.000,00 ²⁸	-	-	-	-	37.000,00	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	37.000,00	-	-	-	-	37.000,00	-	-	
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	01.01.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	26.000,00 ²⁸	-	-	-	-	26.000,00	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	26.000,00	-	-	-	-	26.000,00	-	-	
Roberto Spada	Sindaco effettivo	01.01.2019 31.12.2019	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	26.000,00 ²⁸	-	-	-	-	26.000,00	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	26.000,00	-	-	-	-	26.000,00	-	-	
Dirigenti con Primarie Responsabilità	-	01.01.2019 31.12.2019	-	Compensi Fincantieri	4.631.231,29 ²⁹	-	1.526.707,63 ³⁰	-	429.841,20 ³¹	30.000,00 ³²	6.617.780,12	6.172.662,00 ³³	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	4.631.231,29	-	1.526.707,63	-	429.841,20	30.000,00	6.617.780,12	6.172.662,00	

²² Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CR e (ii) Euro 24.739,73, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di Presidente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

²³ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CCR e (ii) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

²⁴ Tale importo, relativo all'esercizio 2019, è composto da: (i) Euro 17.671,23, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CCR e (ii) Euro 24.739,73, *pro rata temporis*, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2020.

²⁵ L'importo della componente fissa, riferito all'esercizio 2019, è stato erogato nel medesimo esercizio.

²⁶ L'importo si riferisce al Piano MBO 2018 ed è stato erogato nel 2019. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano 2018 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio d'esercizio del 2018 e di specifiche rendicontazioni.

²⁷ L'importo della componente fissa, riferito all'esercizio 2019, *pro rata temporis*, è stato erogato nel medesimo esercizio.

²⁸ Si precisa che i compensi dei Sindaci sono stati deliberati dall'Assemblea del 28 maggio 2014 e fino al rinnovo del Collegio Sindacale avvenuto in occasione dell'Assemblea degli Azionisti in data 19 maggio 2017, la quale ha provveduto a deliberare anche i nuovi compensi.

²⁹ Di cui Euro 1.443.678,84 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.

³⁰ L'importo complessivo di Euro 1.526.707,63 (di cui Euro 560.766,08 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche) si riferisce al Piano MBO 2018 ed è stato erogato nel 2019. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano 2018 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio d'esercizio del 2018 e di specifiche rendicontazioni.

³¹ Di cui Euro 133.688,23 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

³² Tale importo è stato erogato a titolo di *una tantum*, in linea con quanto previsto nella Sezione II, paragrafo 2.3.2 del presente documento.

³³ Di cui Euro 2.607.710 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 2020 e la misura della stessa sono subordinate alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi sottostanti da parte degli organi sociali competenti.

(euro)		BONUS DELL'ANNO		BONUS DI ANNI PRECEDENTI		ALTRI BONUS		
NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI RIFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/EROGATI	ANCORA DIFFERITI
Giampiero Massolo	Presidente CdA	MBO 2018	-	-	-	120.000,00 ³⁴	-	-
		MBO 2019	120.000,00 ³⁵	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	120.000,00	-	-	120.000,00	-
Giuseppe Bono	Amm. Delegato	MBO 2018	-	-	-	617.500,00 ³⁶	-	-
		MBO 2019	632.450,00 ³⁷	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	632.450,00	-	-	617.500,00	-
Alberto Maestrini	Direttore Generale	MBO 2018	-	-	-	178.804,02 ³⁸	-	-
		MBO 2019	217.298,78 ³⁹	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	217.298,78	-	-	178.804,02	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità	-	MBO 2018	-	-	-	1.526.707,63 ⁴⁰	-	-
		MBO 2019	1.821.535,57 ⁴¹	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	1.821.535,57	-	-	1.526.707,63	-

³⁴ L'importo si riferisce al Piano MBO 2018 ed è stato erogato nel corso del 2019.
³⁵ L'importo si riferisce al Piano MBO 2019 ed è pari a Euro 100.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 120.000 in caso di *over performance*; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2020, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.
³⁶ L'importo si riferisce al Piano MBO 2018 ed è stato erogato nel corso del 2019.
³⁷ L'importo si riferisce al Piano MBO 2019 ed è pari a Euro 583.800, con adeguamento fino a un massimo di Euro 632.450 in caso di *over performance*; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2020, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.
³⁸ L'importo si riferisce al Piano MBO 2018 ed è pari a Euro 560.766,08 si riferiscono ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
³⁹ L'importo si riferisce al Piano MBO 2019 ed è pari a Euro 201.711,95 con adeguamento fino a un massimo di Euro 217.298,78 in caso di *over performance*; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2020, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.
⁴⁰ L'importo si riferisce al Piano MBO 2018 ed è stato erogato nel corso del 2019; di tale importo, Euro 560.766,08 si riferiscono ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
⁴¹ L'importo si riferisce al Piano MBO 2019 e verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2020, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati. Di tale importo, Euro 575.660,88 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 controllate⁴².

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2018	N. AZIONI ACQUISTATE *	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2019
Giampiero Massolo	Presidente CdA	01.01.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Giuseppe Bono	Amm. Delegato	01.01.2019 31.12.2019	Fincantieri	84.000	1.246.481	-	1.330.481
Massimiliano Cesare	Amministratore	01.01.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Paola Muratorio	Amministratore	01.01.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Simone Anichini	Amministratore	01.01.2019 05.04.2019	-	-	-	-	-
Fabrizio Palermo	Amministratore	01.01.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Gianfranco Agostinetti	Amministratore	01.01.2019 05.04.2019	-	-	-	-	-
Nicoletta Giadrossi	Amministratore	01.01.2019 05.04.2019	-	-	-	-	-
Donatella Treu	Amministratore	01.01.2019 05.04.2019	-	-	-	-	-
Barbara Alemanni	Amministratore	06.04.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Luca Errico	Amministratore	06.04.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Elisabetta Oliveri	Amministratore	06.04.2019 31.12.2019	-	-	-	-	1.000
Federica Santini	Amministratore	06.04.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Federica Seganti	Amministratore	06.04.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Gianluca Ferrero	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Roberto Spada	Sindaco effettivo	01.01.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	01.01.2019 31.12.2019	-	-	-	-	-
Alberto Maestrini	Direttore Generale	01.01.2019 31.12.2019	Fincantieri	11.000	246.760	-	257.760
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-	01.01.2019 31.12.2019	Fincantieri	56.200 ⁴³	661.943	15.000	675.543 ⁴⁴

⁴² 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.
⁴³ Il suddetto numero corrisponde al totale delle azioni possedute al 31.12.2018 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati per l'esercizio 2019.
⁴⁴ La differenza del numero delle azioni possedute al 31.12.2019 rispetto al 31.12.2018 è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame.
 *Il numero complessivo delle azioni acquistate comprende anche l'attribuzione, al netto delle trattenute di legge, derivante dal 1° ciclo (2016-2018) del Piano LTI 2016-2018.

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	Piano LTI 2016-2018 ⁴⁵	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuibili		Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		Numero e tipologia di strumenti finanziari ⁴⁶	Periodo di <i>vesting</i>		Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione ⁴⁷	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair Value</i>	
AD Compensi in Fincantieri	10 novembre 2016 (1° ciclo 2016-2018)	2.237.927 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	2.572.497	0,928			
	10 novembre 2016 (2° ciclo 2017-2019)	915.486 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-			806.543
	10 novembre 2016 (3° ciclo 2018-2020)	707.530 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-			778.007
DG Compensi in Fincantieri	10 novembre 2016 (1° ciclo 2016-2018)	432.988 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	497.719	0,928			
	10 novembre 2016 (2° ciclo 2017-2019)	220.491 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-			194.253
	10 novembre 2016 (3° ciclo 2018-2020)	204.857 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-			225.263
DPR + DRS Compensi in Fincantieri	10 novembre 2016 (1° ciclo 2016-2018)	2.429.514 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	3.694.301 ⁴⁸	0,928			
	10 novembre 2016 (2° ciclo 2017-2019)	1.840.298 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-			1.621.303 ⁴⁹
	10 novembre 2016 (3° ciclo 2018-2020)	1.640.654 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-			1.804.079 ⁵⁰
Totale	-	-	-	-	0,7544	-	-	-	-	-			3.847.764
	-	-	-	-	0,8810	-	-	-	-	-			2.622.098
	-	-	-	-	1,09961	-	-	-	-	-			2.807.349

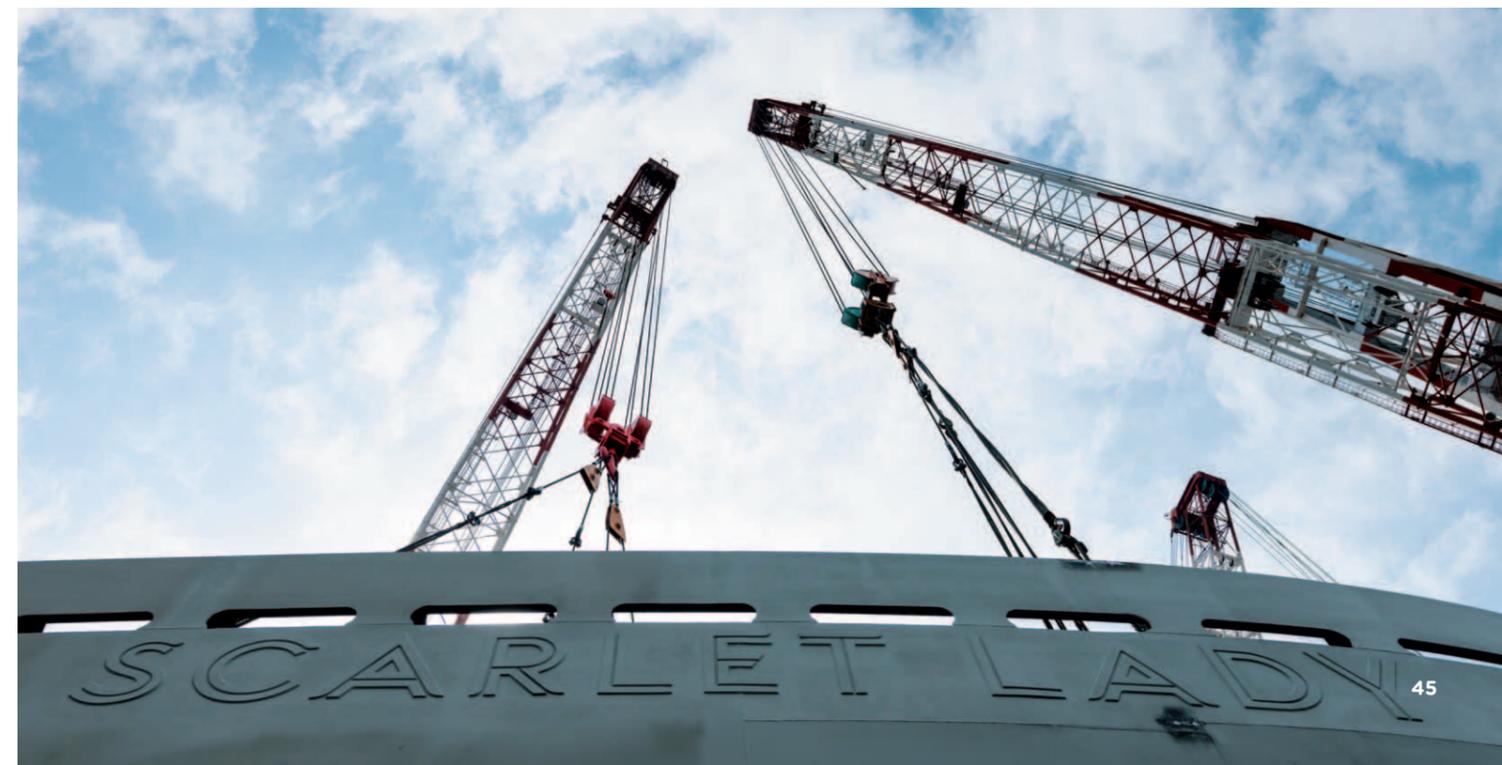
⁴⁵ Data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, in seguito approvato dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 19 maggio 2017 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016, su proposta del Consiglio di Amministrazione medesimo.
⁴⁶ Le azioni indicate corrispondono al numero di assegnazioni al *target*. Si precisa che le azioni indicate nelle tabelle allegate al Documento Informativo relative ai Piani LTI corrispondono al numero massimo di azioni assegnate.
⁴⁷ Il *fair value* relativo al Piano LTI 2016-2018, primo ciclo 2016-2018, 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 30% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 0,1293) e il 70% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (Euro 0,6251); il *fair value* relativo al secondo ciclo (2017-2019) del medesimo Piano 2016-2018, 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 30% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 0,146) e il 70% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (Euro 0,735); il *fair value* relativo al terzo ciclo (2018-2020) del medesimo Piano 2016-2018, 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 30% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 0,18261) e il 70% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (Euro 0,917).
⁴⁸ Di cui 1.632.453 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
⁴⁹ Di cui 730.905 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
⁵⁰ Di cui 827.907 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	Piano LTI 2019-2021 ⁵¹	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuibili		Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>		Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione ⁵²	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ⁵³	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair Value</i>	
AD Compensi in Fincantieri	27 marzo 2018 (1° ciclo 2019-2021)	-	-	-	1.082.219 azioni	0,9746	Indicativamente 3 anni	24.07.2019 ⁵⁴	1,0095	-	-		1.054.731
DG Compensi in Fincantieri	27 marzo 2018 (1° ciclo 2019-2021)	-	-	-	401.597	0,9746	Indicativamente 3 anni	24.07.2019 ⁵⁴	1,0095	-	-		391.396
DPR + DRS Compensi in Fincantieri	27 marzo 2018 (1° ciclo 2019-2021)	-	-	-	2.818.880 ⁵⁵	0,9746	Indicativamente 3 anni	24.07.2019 ⁵⁴	1,0095	-	-		2.747.280 ⁵⁶
Totale	-	-	-	-	-	0,9746	-	-	-	-	-		4.193.407

⁵¹ 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.
⁵² Il *fair value* relativo al Piano LTI 2019-2021, primo ciclo 2019-2021, 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 15% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 0,0931) e il 15% del valore contabile di riferimento per l'Indice di Sostenibilità sommato al 70% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (Euro 0,8815).
⁵³ È 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 24 luglio 2019 per il primo ciclo (2019-2021) del Piano.
⁵⁴ Data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il numero dei diritti da assegnare ai destinatari del Piano 2019-2021 relativamente al primo ciclo (2019-2021) dello stesso.
⁵⁵ Di cui 1.076.234 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
⁵⁶ Di cui 1.048.898 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.





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

Uff. Reg. Imp. Venezia Giulia e Codice fiscale 00397130584

Partita IVA 00629440322

Progetto grafico e impaginazione

EY YELLO

Stampa

Grafiche Manzanesi



FINCANTIERI