

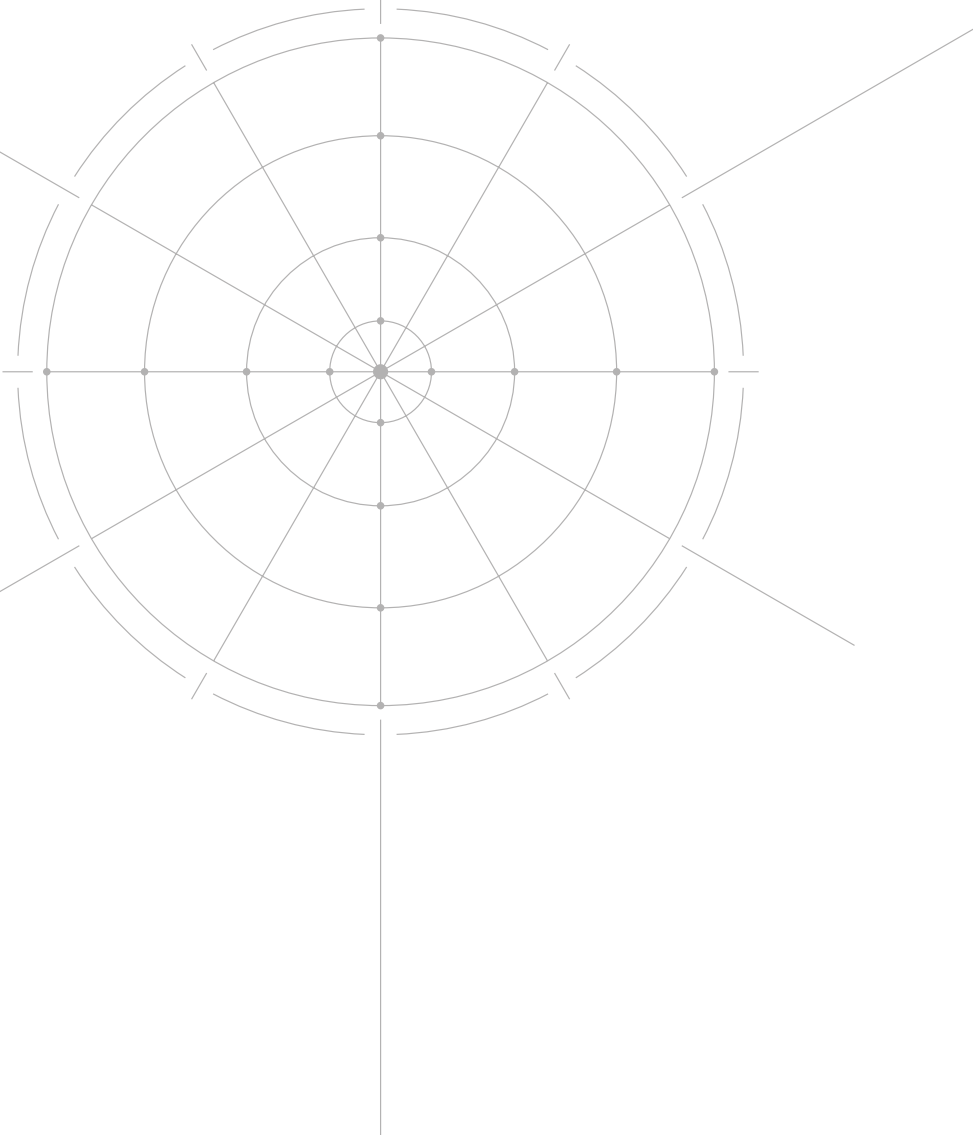
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti
Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2023



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti
Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2023



INDICE

Glossario	4	
Lettera del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Comitato per la Remunerazione agli Azionisti	8	
Premessa	10	
Executive Summary	11	
Sezione I	13	
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	13	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 2022 17
1.1 Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima	13	2.2 Struttura della remunerazione: componenti fisse 18 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
1.1.1 Compiti dell'Assemblea degli Azionisti in materia di remunerazione	13	2.2.1 Componente fissa 20
1.1.2 Compiti del Consiglio di Amministrazione nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	13	2.2.2 Componente variabile 20
1.1.3 Compiti dell'Amministratore Delegato nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità	14	2.2.3 Benefici non monetari e informazioni sulla presenza di coperture assicurative e previdenziali diverse da quelle obbligatorie 25
1.1.4 Comitato per la remunerazione: composizione, modalità di funzionamento, compiti e attività svolta	14	2.2.4 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di componenti variabili della remunerazione e informazioni volte ad evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio 25
1.1.5 Compiti del Collegio Sindacale nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	16	2.2.5 Sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post 26
1.1.6 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	16	2.2.6 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro 26
2. Caratteristiche della Politica di Remunerazione	17	2.3 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche 26

Sezione II	32
Compensi percepiti nell'esercizio 2022 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche	32
Prima Parte	32
Voci che compongono la remunerazione	32
1. Consiglio di Amministrazione	32
1.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione	32
1.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale	33
1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	36
2. Collegio Sindacale	39
3. Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche	39
Seconda Parte	42
Tabella 1	42
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 2022	42
Tabella 2	46
Tabella sui piani di incentivazione monetari a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità/Responsabilità Strategiche	46
Sezione III	48
Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	48
Tabella 3A	50
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	50

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 (somme o azioni) della remunerazione versate (o di trattenere componenti variabili oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali, entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o dall'autorità giudiziaria, entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01, fermi restando i termini temporali come sopra definiti.

Codice di Corporate Governance o Codice

Il Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assonime, 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 di Corporate Governance.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione di Fincantieri.

Direttore Generale

Il Direttore Generale di Fincantieri.

Dirigenti con Primarie Responsabilità

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

- Responsabile Navi Mercantili;
- Responsabile Navi Militari;
- Responsabile Divisione Offshore e Navi Speciali;
- Chief Financial Officer;
- Responsabile Comunicazione di Gruppo;
- Responsabile Operations e Corporate Strategy and Innovation;
- Responsabile Human Resources and Real Estate;
- Responsabile Polo Arredamento;
- Responsabile Polo Infrastrutture;

- Responsabile Polo Elettronica e Informatica;
- General Counsel;
- Chief Information Officer¹;
- Responsabile Procurement;
- Responsabile Operations Navi Militari;
- Responsabile Operations Navi Mercantili;
- Responsabile New Building Navi Mercantili;
- Responsabile Stabilimento Monfalcone;
- Responsabile Stabilimento Marghera;
- Responsabile Stabilimento Cantiere Integrato Militare.

Laddove previsto, i Dirigenti con Primarie Responsabilità possono essere ricompresi nella definizione di Top Management (v. definizione di Top Management).

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

“Quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della società stessa”

I seguenti Dirigenti con Primarie Responsabilità sono stati anche identificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010:

- Responsabile Navi Mercantili;
- Responsabile Navi Militari;
- Responsabile Divisione Offshore e Navi Speciali;
- Chief Financial Officer;
- Responsabile Comunicazione di Gruppo;
- Responsabile Operations e Corporate Strategy and Innovation;
- Responsabile Human Resources and Real Estate.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono ricompresi nella definizione di Top Management (v. definizione di Top Management).

EBITDA

L'utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, delle svalutazioni e degli ammortamenti su beni materiali e immateriali.

EBITDA Margin

Il rapporto tra EBITDA e i ricavi nel periodo di riferimento.

FTSE All Share Italia Modificato

L'indice FTSE Italia All Share, il cui valore viene pubblicato giornalmente da Borsa Italiana, modificato escludendo le società che svolgono prevalentemente o esclusivamente l'attività bancaria, assicurativa o di gestione del risparmio.

Fincantieri

Fincantieri S.p.A.

Gruppo

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

Indice di sostenibilità

Lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che la Società si è data coniugati e/o in aggiunta a quelli della performance economico-finanziaria, al fine di allinearsi alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile.

¹ Riporta al Responsabile Operations e Corporate Strategy and Innovation.

MBO

Management by Objectives ovvero la componente variabile di breve termine della retribuzione consistente in un premio annuale in denaro da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati.

Obiettivo al target

Livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto a ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

Peer Group Internazionale

Panel di società quotate sui mercati internazionali e indicate quale parametro di riferimento nel Documento Informativo relativo ai Piani LTI.

Performance Share Plan 2019-2021 o Piano LTI 2019-2021 o Piano 2019-2021

Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2018.

Performance Share Plan 2022-2024 o Piano LTI 2022-2024 o Piano 2022-2024

Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2021.

Piani LTI o Piani

Si intendono collettivamente il Performance Share Plan 2019-2021 e il Performance Share Plan 2022-2024.

Politica di Remunerazione o Politica

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

Regolamento del Comitato

Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.

Regolamento Emittenti

Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di Emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti o Relazione

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Società

Fincantieri S.p.A.

Top Management

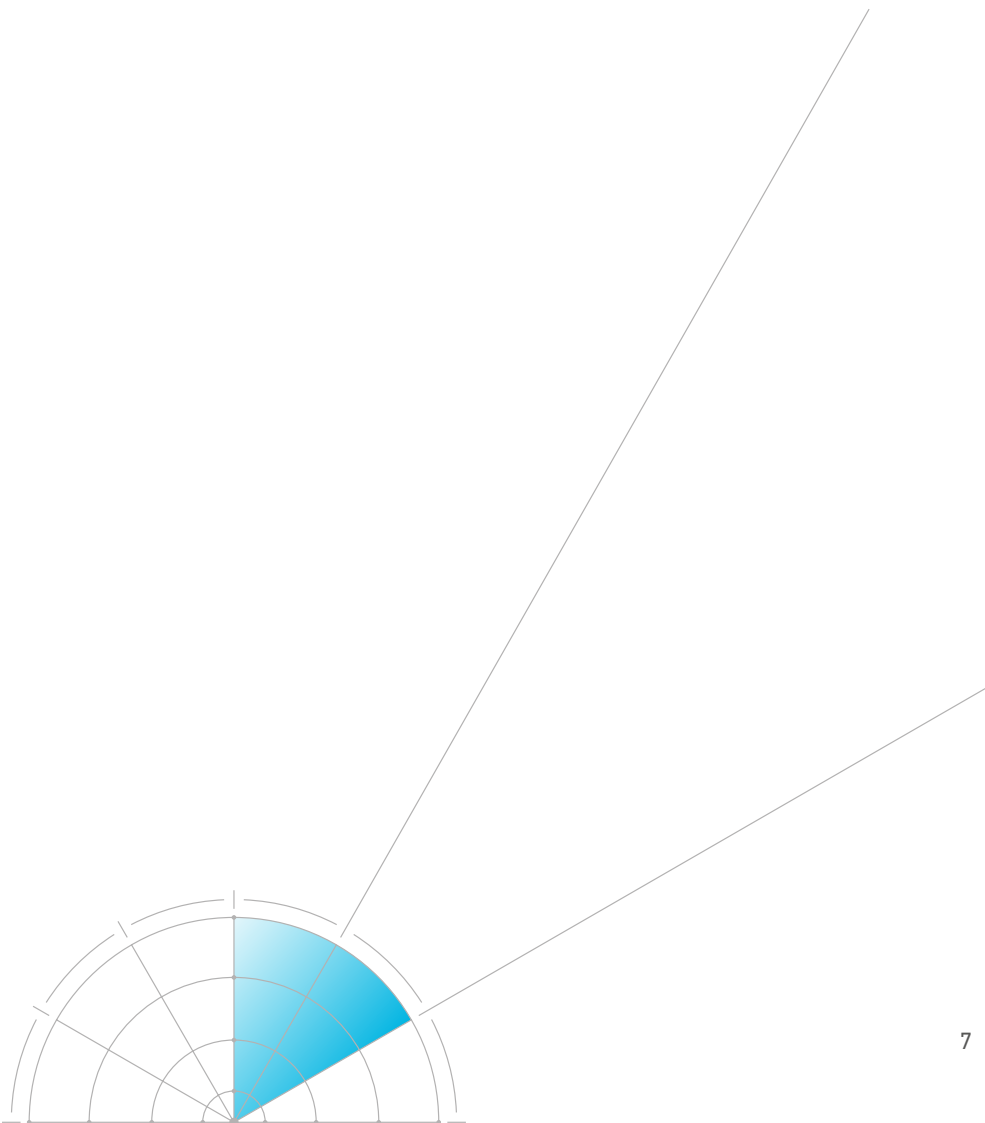
Nell'ambito di tale categoria, come previsto dalla "Procedura per la predisposizione della Politica di Remunerazione e per la valutazione della coerenza della remunerazione corrisposta", sono compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; inoltre, possono rientrare nel suddetto perimetro anche i Dirigenti con Primarie Responsabilità e le c.d. risorse chiave.

TSR

Il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti al momento dello stacco nelle azioni stesse della Società.

TUF

Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (e successive modifiche e integrazioni), recante il "Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria".



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

Signori Azionisti,

siamo lieti di presentarVi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2023 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il suddetto documento, definito in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ha l'obiettivo di illustrare in maniera chiara ed esaustiva, agli azionisti e a tutti gli stakeholder, la Politica di Remunerazione di Fincantieri per l'esercizio 2023, 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 2022.

L'anno 2022 è stato caratterizzato dal rinnovo del Comitato per la Remunerazione, il quale immediatamente dopo è stato impegnato nella definizione dei compensi del vertice aziendale. Inoltre, il Comitato, con il supporto della Direzione Human Resources and Real Estate, ha definito la Politica di Remunerazione 2023 della Società.

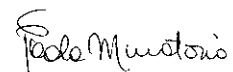
La Politica che vi presentiamo si pone in sostanziale continuità con quella del 2022, anche in considerazione dell'ampia approvazione registratasi da parte dell'Assemblea degli Azionisti, pari al 99,396%.

Obiettivo principale della Politica è quello di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'Azienda, supportando la capacità di retention, incentivando il raggiungimento degli obiettivi strategici della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

In tale ottica, nella definizione delle architetture retributive del Top Management, la Politica è volta a privilegiare sempre di più la componente variabile rispetto alla componente fissa, assicurando altresì il monitoraggio del posizionamento retributivo del management della Società rispetto ai trend di mercato.

La Politica di Remunerazione è strettamente correlata al nuovo Piano Industriale 2023-2027 e all'impegno crescente della Società di dare un contributo positivo in ambito Environmental, Social and Governance. A tal fine è stata marcata la correlazione tra gli obiettivi di performance delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine e gli obiettivi strategici indicati nel nuovo Piano Industriale e nel Piano di Sostenibilità; parallelamente è stato assicurato l'impegno della Società a salvaguardare le coerenze retributive di Gruppo, pur tenendo conto delle diversità dei mercati di riferimento, e a garantire l'equità interna, ivi inclusa quella di genere. La Politica di Remunerazione che sottoponiamo alla Vostra approvazione conferma, quali elementi distintivi, il perseguimento di un equilibrato pay-mix del pacchetto retributivo dei manager, il collegamento della componente variabile ad obiettivi di performance chiari, predeterminati e misurabili, anche in ottica di sostenibilità, l'allineamento degli strumenti adottati in materia di remunerazione alle migliori prassi di mercato. Confidenti che la Politica di Remunerazione 2023 risponda alle finalità strategiche perseguite, cogliamo l'occasione per ringraziarVi in anticipo per l'adesione e il sostegno che vorrete esprimere alla presente Relazione.

Paola Muratorio
PRESIDENTE DEL COMITATO
PER LA REMUNERAZIONE



Claudio Graziano
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE



Premessa

La presente Relazione, predisposta in conformità alle disposizioni normative vigenti e al Codice di Corporate Governance, tenendo conto delle recenti raccomandazioni del Comitato Italiano per la Corporate Governance in tema di remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2023 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 2023 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 2022;
- la **seconda sezione** fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci nell'esercizio 2022; 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 2022.

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).



Executive Summary

La Politica di Remunerazione di Fincantieri è definita con l'obiettivo di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse al fine di gestire con successo l'Azienda, supportando la capacità di retention, incentivando il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dal Piano Industriale, per la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

Il pacchetto retributivo è composto da una remunerazione fissa, una remunerazione variabile e da benefits, strutturati in modo da garantire un'equilibrata distribuzione tra queste diverse componenti.

ISTITUTO	FINALITÀ	DESCRIZIONE	POPOLAZIONE COINVOLTA E VALORI ECONOMICI
Remunerazione fissa	Remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità attribuite ai destinatari, tenendo conto, tra l'altro, dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate.	Nell'esercizio 2023, anche alla luce delle evidenze emerse dalle analisi di benchmark effettuate dal Comitato per la Remunerazione ed in continuità con quanto posto in essere nell'ultimo triennio, si conferma l'orientamento volto, ove necessario, ad una revisione delle remunerazioni tesa a un graduale adeguamento delle retribuzioni che dovessero risultare non in linea con il Peer Group di riferimento.	• Presidente: Euro 400.000 annui lordi. • Amministratore Delegato e Direttore Generale: Euro 1.050.000 annui lordi, di cui Euro 450.000 a titolo di compenso quale Amministratore Delegato ed Euro 600.000 a titolo di compenso quale Direttore Generale. • Amministratori non esecutivi: Euro 50.000 annui lordi a cui si aggiungono i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari. • Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Dirigenti con Primarie Responsabilità: commisurata al ruolo ricoperto.
Remunerazione variabile di breve termine (MBO annuale)	Remunera i risultati conseguiti nel breve periodo ed è volta a tradurre le strategie del Piano Industriale in una serie di obiettivi annuali, individuali e aziendali, capaci di influire in modo decisivo sulle performance dei manager coinvolti.	• Obiettivi Presidente: - Sistema di Controllo Interno, con peso 40%; - Relazioni Istituzionali e Comunicazione Istituzionale, con peso 35%; - Piano di Audit Fincantieri, con peso 25%. • Obiettivi Amministratore Delegato e Direttore Generale: - EBITDA MARGIN, con peso 30%; - Ordini, con peso 25%; - Free Cash Flow, con peso 20%; - Sostenibilità, con peso 15%; - Piano Industriale, con peso 10%. • Obiettivi Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Dirigenti con Primarie Responsabilità: obiettivi annuali quantitativi, di natura economico-finanziaria, sia di tipo aziendale che individuale che tengano conto del ruolo ricoperto (La definizione degli obiettivi è di competenza dell'Amministratore Delegato.)	• Presidente: stabilita in una somma pari ad Euro 100.000. • Amministratore Delegato e Direttore Generale: pari al 100% della componente fissa annua al raggiungimento degli obiettivi a target. • Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità: da un minimo del 40% a un massimo del 55% della componente fissa annua al raggiungimento degli obiettivi a target.
Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Performance Share Plan)	Remunera i risultati conseguiti nel medio-lungo periodo ed è finalizzata a migliorare l'allineamento degli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e a supportare la capacità di retention delle risorse chiave.	Assegnazione a titolo gratuito ai beneficiari del diritto di ricevere gratuitamente delle azioni della Società prive di valore nominale al termine di un determinato periodo di performance e subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance e al rispetto del regolamento del Piano. Condizioni di Performance del Piano LTI 2022-2024, 1° Ciclo 2022-2024: • EBITDA, con peso 55%; • TSR, sia rispetto all'indice FTSE Italia All Share Modificato, con peso 10%, sia rispetto ad un Peer Group Internazionale, con peso 15%; • Indice di Sostenibilità, con peso 20%. Gli Obiettivi di Performance per il 2° ciclo 2023-2025 del Piano saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, entro il primo semestre del 2023. Periodo di vesting: 3 anni.	• Amministratore Delegato e Direttore Generale: assegnazione gratuita del numero di diritti a ricevere azioni della Società pari al 100% della componente fissa della retribuzione, in caso di performance al target. • Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità: assegnazione gratuita di diritti a ricevere azioni differenziata in base all'impatto della relativa posizione sui risultati aziendali; il numero è compreso in un range tra un minimo del 50% ed un massimo del 85% della componente fissa della retribuzione, in caso di performance a target.
Claw-back		Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati rilevanti in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme e di regolamenti, anche di carattere aziendale. Analogamente sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società. La clausola può essere attivata entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie.	Si applica a tutti i dirigenti e quadri destinatari di sistemi di incentivazione variabile.
Benefits	In un'ottica di Total Reward rappresentano un elemento integrativo ai pagamenti monetari ed azionari e si differenziano in ragione del ruolo ricoperto.	È riconosciuto l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante entro i limiti predeterminati; eventualmente, in alternativa all'albergo, l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo; inoltre previdenza e assistenza sanitaria integrativa ed assicurazioni.	• Presidente • Amministratore Delegato e Direttore Generale • Dirigenti con Responsabilità Strategiche • Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità

Allineamento tra Politica Retributiva e Strategia Aziendale

Il Piano Industriale 2023-2027 del Gruppo Fincantieri è fortemente collegato alla evoluzione del contesto mondiale all'interno del quale assumono rilevanza sia gli effetti dell'incremento dei costi delle materie prime e del conflitto in Ucraina, sia le prospettive evolutive del quadro macro-economico globale.

In questo scenario il Gruppo Fincantieri, con riferimento al mercato Cruise intende cogliere i segnali di ripresa del settore traducendoli in acquisizione significativa di ordini. Parallelamente, alla luce dello scenario geopolitico che favorisce un incremento delle spese della Difesa, vuole cogliere tale opportunità per rafforzare lo sviluppo del mercato militare. E ancora, in considerazione dell'avviato processo di transizione energetica verso fonti rinnovabili, focalizzerà il business, all'interno del mercato offshore, nel segmento dei mezzi specializzati a supporto dello sviluppo del comparto eolico.

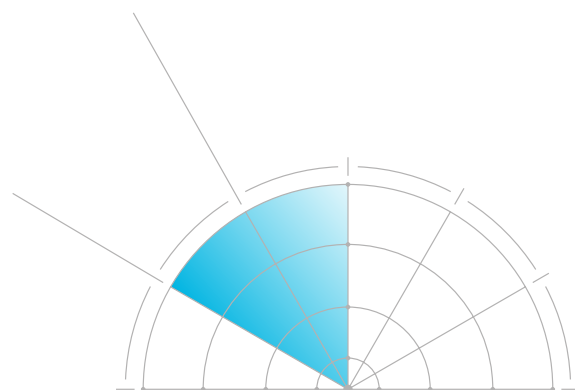
Verrà infine perseguita una forte crescita della efficienza operativa attraverso l'ottimizzazione dei costi di acquisto e della gestione della governance di spesa, all'interno di un quadro di sostenibilità.

In tale contesto la politica di remunerazione rappresenta una leva strategica per supportare il raggiungimento degli indirizzi definiti nel Piano Industriale, garantendo i richiesti livelli di competitività sul mercato del lavoro e promuovendo l'allineamento tra l'obiettivo di creazione di valore sostenibile a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società, e gli interessi del management.

Conseguentemente il bilanciamento e la selezione dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione a breve e lungo termine sono stati definiti in coerenza con le priorità contenute nel Piano Industriale e approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La politica di remunerazione conferma infine il forte impegno dell'Azienda sul versante della Sostenibilità. Anche nel 2023 i temi collegati ad ambiti chiave del Piano di Sostenibilità, quali l'impatto sull'ambiente, l'engagement delle persone e la governance, rappresentano una significativa componente degli obiettivi dei sistemi incentivanti di breve e di lungo termine.

A ulteriore conferma dell'importanza del tema nella definizione delle politiche di remunerazione di Fincantieri, si evidenzia che, anche per il 2023, il Piano MBO dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un obiettivo di sostenibilità connesso ai temi i) Environmental (Climate change), ii) Social (Employee Engagement) e iii) Governance (Catena di fornitura sostenibile). Medesima impostazione è adottata nell'architettura della componente variabile di lungo termine (LTI 2022-2024), nella quale è presente un indicatore di sostenibilità.



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

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

1.1.1 Compiti dell'Assemblea degli Azionisti in materia di remunerazione

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

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

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

L'organo societario responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Consiglio di Amministrazione, che si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, avente funzioni propositive e consultive in materia e che valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione dei soggetti interessati in conformità con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e con quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione. Al fine di assicurare che la remunerazione corrisposta sia coerente con i principi e i criteri della Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione, il Consiglio svolge, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, una verifica sullo stato di attuazione della Politica, con cadenza annuale o con la diversa periodicità stabilita dal Consiglio.

A tale scopo:

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

Al termine delle proprie verifiche il Comitato per la Remunerazione ne consolida l'esito in un documento che trasmette al Consiglio, il quale approva le risultanze relative all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance da parte degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e ove lo ritenga, eventuali proposte formulate dal medesimo Comitato.

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

La gestione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è demandata all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con il supporto della Direzione Human Resources and Real Estate della Società. La verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di performance 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 e Direttore Generale.

1.1.4 Comitato per la remunerazione: composizione, modalità di funzionamento, compiti e attività svolta

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione sono disciplinati da un apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con quanto previsto dal Regolamento, al 31 dicembre 2022 e alla data della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione è composto da quattro Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti.

In particolare, in data 1 giugno 2022, il Consiglio di Amministrazione ha nominato i componenti del nuovo Comitato per la Remunerazione, il quale è composto dai Consiglieri Paola Muratorio (indipendente) con funzione di Presidente, Alberto Dell'Acqua (indipendente), Massimo Di Carlo e Valter Trevisani (indipendente). 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 di voto prevale il voto del Presidente del Comitato.

Il Presidente del Comitato può invitare a singole riunioni il Presidente del Consiglio, l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori e, informandone l'Amministratore Delegato, gli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia, nonché il Segretario del Consiglio, qualora non svolga il ruolo di Segretario del Comitato; alle riunioni possono assistere i componenti del Collegio Sindacale. Con riferimento agli esponenti delle funzioni aziendali competenti per materia, partecipa di regola il Responsabile della Direzione Human Resources and Real Estate. 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, come previsto dal Codice di Corporate Governance, concorre con gli altri componenti endoconsiliari a supportare il Consiglio nell'obiettivo della creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società.

Il Comitato svolge attività istruttoria, propositiva e consultiva, ogni qual volta il Consiglio debba compiere valutazioni o assumere decisioni in materia di remunerazione degli Amministratori e dei componenti dell'organo di controllo.

In particolare, in conformità con il Codice di Corporate Governance nonché al Regolamento dello stesso, il Comitato:

- coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della Politica, svolgendo i compiti ad esso assegnati dal Codice e dalla "Procedura per la predisposizione della Politica di Remunerazione e per la valutazione della coerenza della remunerazione corrisposta";
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

- supporta il Consiglio nella verifica della coerenza della remunerazione corrisposta con i principi e i criteri definiti dalla Politica, svolgendo i compiti a tal fine previsti dalla Procedura;
- monitora con cadenza annuale, o con la diversa cadenza stabilita dal Consiglio, la concreta applicazione della Politica approvata, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi o degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione;
- valuta l'esito del voto dell'Assemblea sulla Politica di Remunerazione.

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.

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.

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

Nell'esercizio 2022, il Comitato per la Remunerazione è stato impegnato anche nella definizione dell'architettura del pacchetto retributivo del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei membri dei comitati endoconsiliari. A tal fine il Comitato ha svolto, con il supporto della società di consulenza Mercer, un'analisi di benchmark tesa ad individuare le best practice del settore (come illustrato al successivo punto 2.1) e, alla luce dei risultati emersi, ha definito i compensi del vertice.

Nello specifico, nel corso del 2022, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto 6 riunioni, nell'ambito delle quali le principali attività svolte sono indicate nel seguente prospetto:



Inoltre, nei primi mesi del 2023, il Comitato ha formulato la proposta per la presente Politica di Remunerazione che è stata portata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e che sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2022 ed ha espresso il proprio parere in merito alla seconda sezione della presente Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2022. Nell'ambito dell'esercizio delle sue funzioni il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, disporre di risorse finanziarie e avvalersi di consulenti esterni, verificando preventivamente che i medesimi non si trovino in situazioni di conflitto che ne compromettano l'indipendenza di giudizio, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

La Società si è avvalsa del supporto della società di consulenza Mercer nell'ambito dell'analisi di benchmark retributivo del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e dei membri dei comitati endoconsiliari – come meglio illustrato al paragrafo 2.1.



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 2022

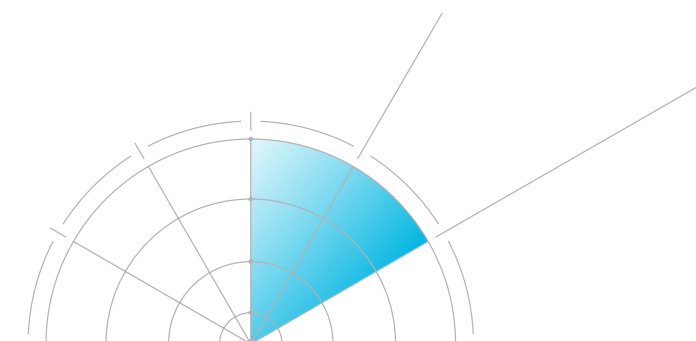
La Politica di Remunerazione della Società è definita annualmente in coerenza con il modello di governance adottato e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, allo scopo di i) contribuire al perseguimento della strategia aziendale, ii) promuovere gli interessi a lungo termine e iii) 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.

La Politica di Remunerazione 2023 risulta allineata e in continuità con la Politica 2022 adottata dalla Società, anche in considerazione dell'ampia approvazione della stessa registrata da parte dall'Assemblea degli Azionisti del 2022, pari al 99,396%.

La Politica di Remunerazione 2023, con il preciso scopo di perseguire le finalità su esposte, 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 idonea a remunerare la prestazione dell'interessato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- 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 (somme o azioni) della remunerazione versate (o di trattenere componenti oggetto di differimento) in forza delle Clausole di claw-back così come definite nel glossario di cui alla presente Relazione.

La Politica di Remunerazione come sopra esposta risulta quindi coerentemente orientata a valorizzare la performance sostenibile e al raggiungimento delle priorità strategiche della Società. Con l'obiettivo di perseguire una sempre maggiore coerenza dei trattamenti retributivi ai valori di mercato, la Società, nel corso del 2022, ha svolto, con il supporto di Mercer, un'analisi di benchmark tesa ad individuare le best practice del mercato relativamente all'architettura dei pacchetti retributivi del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei componenti dei Comitati endoconsiliari rispetto a un panel di aziende italiane ed estere all'uopo identificate. Il peer group per il benchmarking retributivo è definito secondo una metodologia basata sia su criteri qualitativi e dimensionali, che su logiche di Industry e affinità di business.



Il panel di riferimento include società italiane i) dell'indice FTSE MIB e MIDCAP, ii) ad esclusione delle aziende finanziarie, e che possano essere comparate, iii) a livello di business, iv) di internazionalizzazione, v) di struttura di azionariato e vi) dei principali economics (Market Cap, Ricavi e Numero di dipendenti).

Il peer group internazionale ricomprende aziende i) operanti nel settore shipping, ii) che sono attive in settori affini a Fincantieri, iii) che presentano un business model assimilabile e iv) che presidiano le più importanti fasi della catena del valore della Società.

Per la valutazione della comparatività rispetto a Fincantieri è stata adottata una metodologia che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori economici e patrimoniali (Market Cap, Ricavi e Numero di dipendenti). Altresì si è tenuto in considerazione degli elementi di affinità del Business Model, della prossimità del settore di appartenenza, della tipologia di bene prodotto e della complessità, utilizzando quale parametro le società che presidiano le più importanti fasi della catena del valore di Fincantieri.

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

PEER GROUP ITALIANO		PEER GROUP INTERNAZIONALE	
BREMBO	PRYSMIAN GROUP	ALSTOM	KONGSBERG
TENARIS	SAIPEM	SAAB	ROLLS-ROYCE
FERRARI	ENI	BALFOUR BEATTY	WARTSILA
MAIRE TECNIMONT	WEBUILD	VALLOUREC	TR
LEONARDO	ENEL	HUNTINGTON INGALLS INDUSTRIES	

L'analisi di benchmarking del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha avuto ad oggetto la retribuzione fissa, le componenti variabili del pacchetto retributivo, sia di breve termine che di medio-lungo termine, e gli accordi di severance – come meglio illustrato al paragrafo 2.3.2.

Inoltre, la Società ha fatto riferimento alle best practice sui compensi delle Società FTSE MIB Industrial per l'architettura della struttura retributiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione – come meglio illustrato al paragrafo 2.3.1.

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, l'architettura della remunerazione degli Amministratori non esecutivi è legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, alle loro competenze e professionalità, e non prevede alcuna componente variabile; altresì tiene conto della partecipazione ad uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. L'Azienda ha effettuato i necessari approfondimenti e ha tenuto conto delle best practices adottate dalle Società FTSE MIB Industrial, per definire i compensi dei Presidenti e membri dei comitati endoconsiliari – come meglio illustrato al paragrafo 2.3.4.

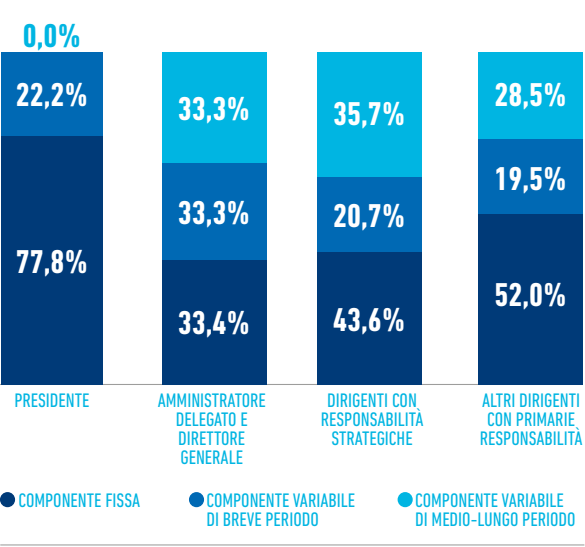
Infine, in continuità con la survey, effettuata nell'esercizio 2021, volta a verificare ed esaminare l'eventuale presenza del c.d. gender pay gap in Fincantieri S.p.A.², la Società ha deciso di estendere il perimetro all'intero Gruppo. A tal fine, nel corso del 2023, saranno effettuate specifiche analisi tese a verificare l'eventuale presenza del fenomeno e, nell'ipotesi in cui dai risultati dovessero emergere delle criticità, si impegna ad adottare le misure necessarie per il superamento del weighted gender pay gap.

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

La remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è definita in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo

termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società. A tal fine, come evidenziato nella seguente tabella, il pay-mix, fa registrare un'equilibrata distribuzione tra la componente fissa e quella variabile della retribuzione.

PAY-MIX PIANO LTI 2022-2024
TABELLA 1



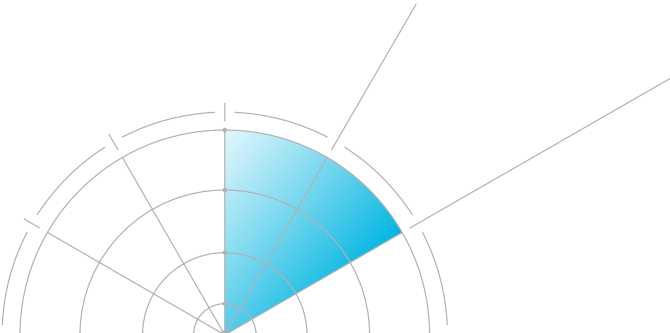
Nel grafico sopra riportato, i valori delle componenti variabili sono stati così calcolati:

- 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 il valore dell'incentivo in termini di numero di azioni ottenibili in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al target nel 1^ciclo di durata triennale del Piano LTI 2022-2024. Tali incentivi sono stati quantificati prendendo a riferimento il valore delle azioni all'assegnazione, ipotizzando la partecipazione dei beneficiari a tutti e tre i cicli di ciascun Piano, nonché la permanenza degli stessi anche successivamente al termine dei suddetti tre cicli di ciascun Piano.

Come illustrato nel precedente paragrafo, l'architettura del pacchetto retributivo del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata definita alla luce dei risultati dell'analisi di benchmark rispetto ai peer group all'uopo identificati e risulta in linea con le best practice del mercato di riferimento. Con l'obiettivo di assicurare coerenza dei trattamenti economici ai valori di mercato e in continuità con lo studio realizzato nell'esercizio 2021, la Società, nel corso del 2023, effettuerà delle analisi tese all'aggiornamento della pesatura delle posizioni manageriali del Top Management e alla verifica del posizionamento retributivo rispetto al mercato di riferimento.

Tutto ciò premesso, il Presidente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità sono destinatari di un pacchetto retributivo strutturato come segue:

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



² Per i risultati dell'analisi si richiama la Relazione sulla Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2022.

2.2.1 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è commisurata al ruolo, all'impegno richiesto e alle connesse responsabilità ed è adeguata a remunerare le prestazioni lavorative anche in caso di mancata o parziale erogazione delle componenti variabili, laddove previste. Essa è determinata tenendo conto del livello di esperienza maturato dal singolo soggetto, del contributo professionale che lo stesso apporta al raggiungimento dei risultati di business, nonché del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate. La componente fissa, inoltre, è tale da assicurare una adeguata competitività rispetto ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato per la specifica posizione.

2.2.2 Componente variabile

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

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

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

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

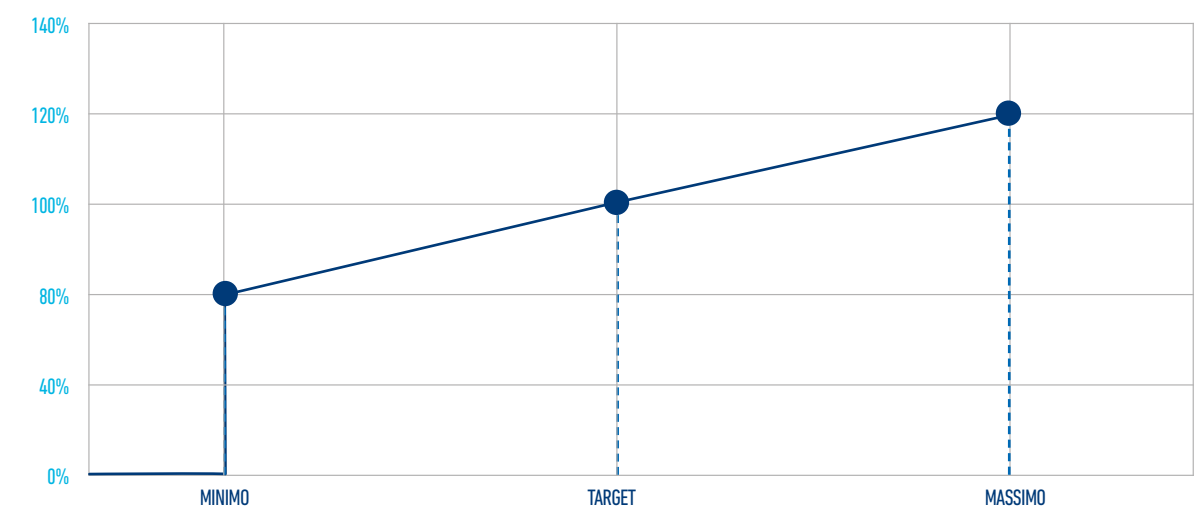
• Componente di breve termine

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

Gli obiettivi, individuati in linea con il Piano Industriale, sono predeterminati e misurabili e vengono assegnati annualmente attraverso schede comunicate ai singoli destinatari.

La scala di pay-out utilizzata per determinare la maturazione del premio collegato agli obiettivi è uniforme per tutti i destinatari:

PAY-OUT (% bonus target)



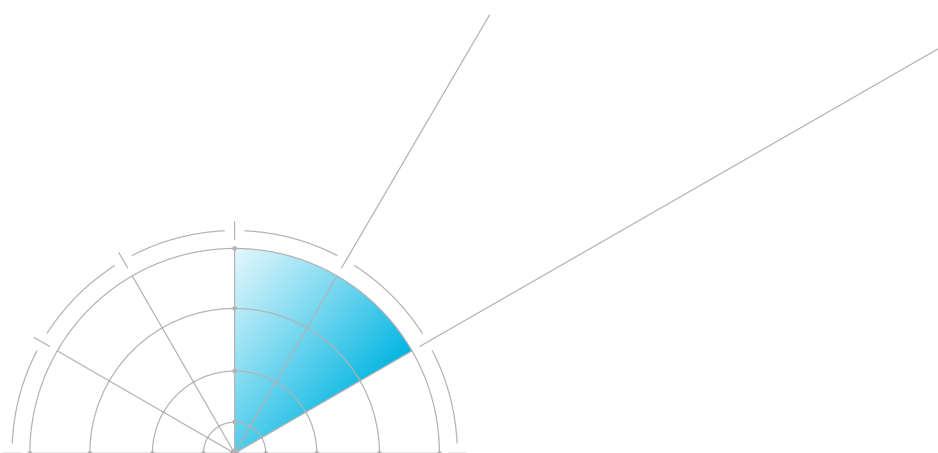
L'MBO soggiace alle Clausole di claw-back (così come definite nel glossario di cui alla presente Relazione).

• Componente di medio-lungo termine

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

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

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



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

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

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

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

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

In data 31 dicembre 2021 si è concluso il periodo di performance del 1^o ciclo (2019-2021) del Piano 2019-2021. Il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione del 30 giugno 2022, sentito il Comitato per la Remunerazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi del 1^o ciclo del Piano LTI 2019-2021 e ha determinato il numero delle azioni da attribuire a ogni beneficiario dello stesso in relazione alla misura del raggiungimento degli obiettivi e alla percentuale di incentivo attribuito a ciascuno. In conformità a quanto previsto dal Regolamento che disciplina il Piano, l'attribuzione dei diritti a ciascun beneficiario, è avvenuta in data 18 luglio 2022. Ai fini dell'espletamento dei servizi amministrativi e bancari legati alla fase di attribuzione dei diritti, Fincantieri si è avvalsa del supporto di BNP Paribas Securities Services.

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

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

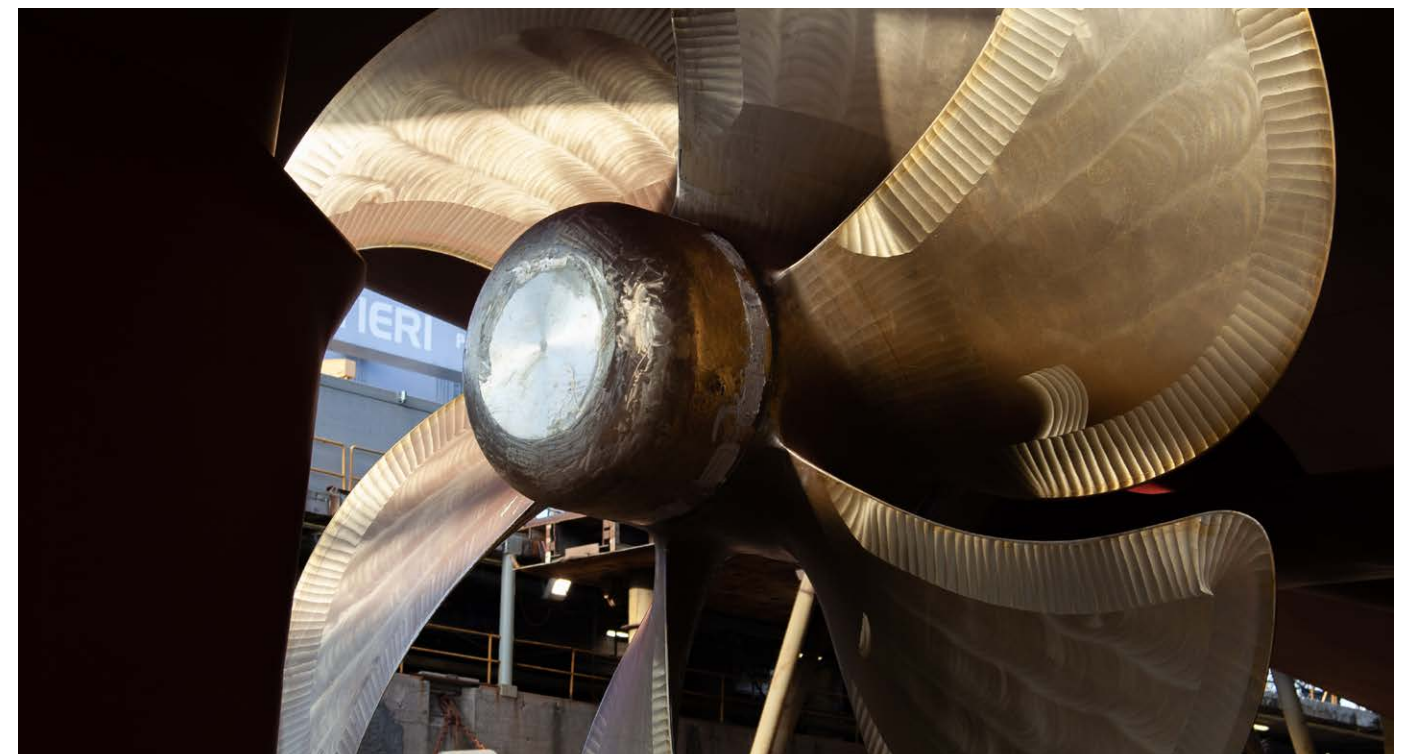
- è basato sulla attribuzione ai beneficiari di azioni di Fincantieri prive di valore nominale in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance;
- è costituito da tre cicli, ciascuno dei quali della durata di tre anni;
- è previsto un periodo di performance della durata di tre anni per ciascuno dei tre cicli (2019-2021 per il 1^o ciclo; 2020-2022 per il 2^o ciclo; 2021-2023 per il 3^o ciclo);
- è previsto un periodo di vesting almeno di durata triennale;
- attualmente sono previsti obiettivi di performance sia di carattere economico-finanziario (l'EBITDA, con peso 65%), sia collegati all'andamento del titolo (il TSR rispetto sia all'indice FTSE Italia All Share Modificato, con peso al 7%, sia ad un Peer Group Internazionale, con peso al 13%), sia, quale elemento di novità rispetto al Piano precedente, collegati a un Indice di sostenibilità (l'ottenimento di un determinato rating da parte di agenzie internazionali di settore, anche in abbinamento al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità previsti nel Piano di Sostenibilità aziendale nel periodo di riferimento, con peso 15%),

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

- è previsto un periodo di lock-up durante il quale, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, i beneficiari che siano membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ovvero i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono obbligati a detenere e a non disporre in alcun modo di una porzione delle azioni attribuite ai sensi del Piano (pari al 20% delle azioni attribuite in base al Piano, una volta detratte le azioni eventualmente necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali derivanti dalla consegna di tali azioni) per un periodo massimo di due anni (in caso di rapporti di lavoro a tempo indeterminato) ovvero fino al termine del proprio mandato o del proprio contratto (in caso di rapporti di amministrazione o di rapporti di lavoro a tempo determinato).

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

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



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

Per il 1^ Ciclo (2022-2024) sono stati individuati i seguenti obiettivi:

OBIETTIVI	PESO	MIN VS TARGET	TARGET	MAX VS TARGET
EBITDA	55%	90%	TARGET	130%
TOTAL SHAREHOLDER RETURN:				
a) TSR FTSE Italia All Share	a) 10%	a) uguale alla mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice di riferimento.	TARGET	a) superiore al minore tra i TSR delle società appartenenti al nono decile dell'indice di riferimento.
b) TSR Peer Group internazionale	b) 15%	b) uguale alla mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice di riferimento.	TARGET	b) superiore al minore tra i TSR delle società appartenenti al nono decile dell'indice di riferimento.
INDICE DI SOSTENIBILITÀ		Raggiungimento di un numero di obiettivi previsti a piano uguale al 75%.	TARGET	Raggiungimento di un numero di obiettivi previsti a piano uguale o superiore al 95%
• Gate di accesso: ottenimento almeno del rating B nell'indice "Carbon Disclosure Project" (CDP) e inclusione nella fascia più alta (Advanced) per l'indice "Vigeo Eiris". • % di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità.	20%			



Per il 2^ Ciclo (2023-2025) gli obiettivi di performance e i beneficiari del Piano saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, entro il primo semestre 2023.

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

Remunerazioni Straordinarie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.5 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 almeno di durata triennale e un periodo di lock-up, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, come indicato al precedente punto 2.3.2.

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

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



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

- **Componente fissa:**
 - Euro 400.000 lordi anni, comprensivi degli Euro 50.000 stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022 quale remunerazione per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- **Componente variabile di breve termine:**
 - è previsto un piano di incentivazione variabile di breve termine con obiettivi annuali (MBO), in relazione ai poteri attribuiti. L'importo è definito in cifra fissa pari ad Euro 100.000, aumentabile sino a 120.000 in caso di over performance. Il premio viene erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati. La performance minima per ogni singolo obiettivo, necessaria ai fini della erogazione del premio, si attesta all'80% rispetto al valore target. Il Consiglio di Amministrazione, in data 7 marzo 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2023:

OBIETTIVI	PESO
SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	40%
RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	35%
PIANO DI AUDIT FISCANTIERI	25%

- **Trattamento di severance:**
 - non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.
- **Benefici non monetari:**
 - è riconosciuto l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori benefits minori.

2.3.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

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

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

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

- **Componente fissa:**

è stabilita complessivamente in Euro 1.050.000, di cui:

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

• **Componente variabile di breve termine:**

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

Il Consiglio di Amministrazione, in data 7 marzo 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2023:

OBIETTIVI	PESO	MIN VS TARGET	TARGET	MAX VS TARGET
EBITDA MARGIN	30%	80%	TARGET	120%
ORDINI	25%	80%	TARGET	120%
FREE CASH FLOW:				
a) Flusso Monetario netto	a) 10%	a) 80%	TARGET	a) 120%
b) Free Cash Flow	b) 10%	b) 80%	TARGET	b) 120%
INDICATORE DI SOSTENIBILITÀ:				
a) Environmental - Climate change	15%	Al raggiungimento di uno dei tre obiettivi il risultato è 180%	Al raggiungimento di due dei tre obiettivi il risultato è 100%	Al raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi il risultato è 120%
b) Social - People				
c) Governance - Catena di fornitura sostenibilità				
PIANO INDUSTRIALE	10%	80%	TARGET	120%

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

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

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

• **Trattamento di severance:**

- in caso di cessazione anticipata del rapporto di Amministrazione rispetto alla data di fine del mandato,

è prevista la corresponsione di un'indennità pari ai compensi spettanti per la carica, sino alla naturale scadenza del mandato, con un massimo di 24 mensilità (calcolate sul solo compenso fisso). Rispetto al recesso dal contratto di lavoro dipendente, è previsto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento, con riconoscimento di 24 mensilità supplementari calcolate sulla retribuzione globale annua lorda (comprensiva della retribuzione annua lorda e della componente variabile di breve termine).

• **Benefici non monetari:**

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

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

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

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

• **Componente fissa:**

- è costituita dalla retribuzione annua fissa lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in linea con le best practice di mercato ed in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicata.

• **Componente variabile di breve termine:**

- per ciascun esercizio è assegnata una componente variabile di breve termine (MBO) con obiettivi annuali quantitativi, di natura economico-finanziaria, sia di tipo aziendale che individuale, che tengano conto del ruolo ricoperto. L'importo massimo al target della componente variabile di breve termine della retribuzione (MBO) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità varia, a seconda della fascia MBO di appartenenza, da un minimo del 40% a un massimo del 55% della retribuzione base; in caso di over performance, tali percentuali potranno aumentare da un minimo del 43,5% ad un massimo del 59,25%. L'incentivo maturato viene assegnato ed erogato previa verifica da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di riferimento e nel rispetto di quanto previsto dal relativo Piano. La performance minima per ogni singolo obiettivo, necessaria ai fini della erogazione del premio, si attesta all'80% rispetto al valore target.

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

- è in atto un piano di incentivazione di medio-lungo termine, Piano LTI 2022-2024 – 1^ Ciclo (2022-2024), con obiettivi pluriennali. La pay opportunity a target varia da una percentuale compresa tra il 50% e l'85% della componente fissa della retribuzione, in base all'impatto della relativa posizione sui risultati aziendali. Altresì, verranno individuati quali destinatari del 2^ Ciclo (2023-2025).

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

• **Trattamento di severance:**

- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere previsti accordi specifici individuali, che prevedono il pagamento di un trattamento di severance in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Alla luce di quanto sopra per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista una severance costituita da un'indennità sostitutiva del preavviso e da 24 mensilità (concorrono alla determinazione dell'ammontare delle mensilità le componenti fisse della retribuzione nonché la media dell'incentivo di breve termine riferito agli ultimi tre esercizi).

• **Benefici non monetari:**

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

2.3.4 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e dei Sindaci

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

• per gli **Amministratori non esecutivi:**

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



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



COMITATO CONTROLLO INTERNO E GESTIONE RISCHI

**Alberto Dell'Acqua
(Presidente)**

Paolo Amato
Massimo Di Carlo
Cristina Scocchia

Euro 45.000 quale compenso per la carica di Presidente
Euro 30.000 quale compenso per la carica di componente effettivo

Il suddetto Comitato opera anche come Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e, nel caso in cui tal Comitato analizzi operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza, l'Amministratore non esecutivo e non indipendente Massimo Di Carlo sarà sostituito dall'Amministratore non esecutivo ed indipendente Valter Trevisani.



COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

**Paola Muratorio
(Presidente)**

Alberto Dell'Acqua
Massimo Di Carlo
Valter Trevisani

Euro 40.000 quale compenso per la carica di Presidente
Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente effettivo



COMITATO PER LE NOMINE

**Cristina Scocchia
(Presidente)**

Alessandra Battaglia
Valter Trevisani
Alice Vatta

Euro 40.000 quale compenso per la carica di Presidente
Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente effettivo



COMITATO PER LA SOSTENIBILITÀ

**Paolo Amato
(Presidente)**

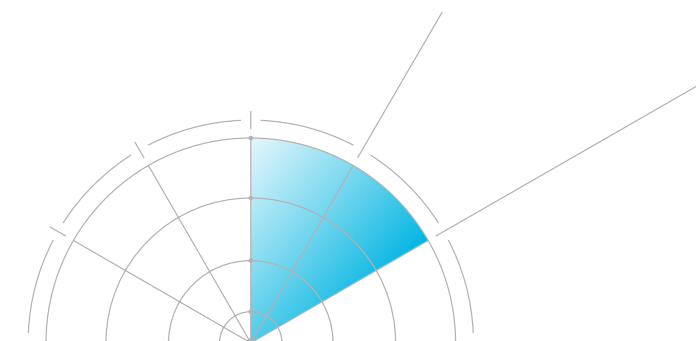
Alessandra Battaglia
Paola Muratorio
Alice Vatta

Euro 40.000 quale compenso per la carica di Presidente
Euro 25.000 quale compenso per la carica di componente effettivo

• per il **Collegio Sindacale:**

- l'Assemblea degli Azionisti del 9 giugno 2020 ha deliberato per la carica di Presidente e di Sindaco effettivo, ai sensi dell'art. 2402, comma 1, cod. civ., i seguenti compensi: Euro 37.000, su base annua, per il Presidente ed Euro 26.000, su base annua, per ciascuno dei Sindaci effettivi.

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



Sezione II

Compensi percepiti nell'esercizio 2022 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 2022 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

Dal 1 gennaio al 16 maggio 2022, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Amb. Giampiero Massolo, la cui remunerazione, per il predetto periodo, è costituita come segue:

- **Componente fissa:** un importo pari a Euro 167.277,99, su base annua, pro rata temporis, di cui:
 - Euro 50.000, quale compenso, relativo all'esercizio 2021, 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 è stato erogato nel 2022;
 - Euro 18.630,14, quale compenso, pro rata temporis (dal 1 gennaio al 16 maggio 2022), deliberato dall'Assemblea in data 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 2023;
 - Euro 98.647,85, quale compenso, pro rata temporis (dal 1 gennaio al 16 maggio 2022), 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 2022.
- **Componente variabile di breve termine:**
 - Piano MBO 2021: 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 30 giugno 2022, 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 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, hanno determinato un valore complessivo pari a Euro 862,15, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

Dal 17 maggio al 31 dicembre 2022 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Gen. Claudio Graziano, la cui remunerazione, per il predetto periodo, è costituita come segue:

- **Componente fissa:** un importo pari a Euro 251.093,86, pro rata temporis, su base annua, di cui:
 - Euro 31.369,86, quale compenso, pro rata temporis (dal 17 maggio al 31 dicembre 2022), deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2023;
 - Euro 219.724, quale compenso pro rata temporis (dal 17 maggio al 31 dicembre 2022), relativo all'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite.
- **Componente variabile di breve termine:**
 - Piano MBO 2022: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine, calcolata pro rata temporis, è pari a Euro 62.739,72, con adeguamento fino a un massimo di Euro 75.287,67 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 2023, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle risultanze di bilancio d'esercizio del 2022 e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà erogato nel 2023.

Per l'esercizio 2022, gli emolumenti del Presidente³ sono pari a Euro 400.000 quale parte fissa del compenso ed Euro 100.000 quale incentivo di breve termine (MBO) laddove la retribuzione media relativa ai dipendenti è di Euro 42.655. Relativamente al medesimo periodo i Ricavi e Proventi si sono attestati a Euro 5.441 miliardi nell'esercizio 2022 ed il carico di lavoro complessivo è di Euro 17.657 miliardi nell'esercizio 2022.

1.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Dal 1 gennaio al 16 maggio 2022, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal dott. Giuseppe Bono, la cui remunerazione, per il predetto periodo, è costituita come segue:

- **Componente fissa⁴:** un importo pari ad Euro 417.320,09, pro rata temporis, di cui:
 - Euro 50.000, quale compenso, relativo all'esercizio 2021, 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.; detto importo è stato erogato nel 2022;
 - Euro 18.630,14, quale compenso, pro rata temporis (dal 1 gennaio al 16 maggio 2022), deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2023;
 - Euro 348.689,95, su base annua, pro rata temporis (dal 1 gennaio al 16 maggio 2022), 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; detto importo è stato erogato nel 2022.
- **Componente variabile di breve termine:**
 - Piano MBO 2021: 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 583.800, al raggiungimento del target, con adeguamento fino a un massimo di Euro 632.450 in caso di over performance; il Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, su proposta del

³ Poiché la carica di Presidente è stata assunta nel corso dell'esercizio 2022 i dati remunerativi non si riferiscono ai compensi effettivamente percepiti nel corso dell'esercizio, bensì alla retribuzione annua teorica. L'importo relativo alla componente variabile di breve termine è calcolato sul raggiungimento a target degli obiettivi.
⁴ Si precisa che gli eventuali compensi relativi alle altre cariche ricoperte dal Dott. Bono presso società controllate e collegate sono esclusi dal totale di Euro 417.320,09 in quanto riversati direttamente a favore di Fincantieri.

Comitato per la Remunerazione, ha accertato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni di over performance determinando conseguentemente la corresponsione dell'importo di Euro 632.450 nel 2022.

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

- Piano LTI 2019-2021: in data 31 dicembre 2021 si è concluso il periodo di performance del 1^ ciclo (2019-2021) 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 2019-2021 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 18 luglio 2022. 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 del dott. Bono di un numero complessivo di 1.220.364 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, hanno comportato un valore complessivo pari a Euro 833,05 determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

• **Alloggio:**

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

Dal 1 gennaio al 30 giugno 2022, la carica di Direttore Generale della Società è stata ricoperta dal dott. Fabio Gallia, la cui remunerazione, per il predetto periodo, è la seguente:

• **Componente fissa:**

- l'importo di Euro 305.910,91, è stato erogato nel 2022.

• **Componente variabile di breve termine:**

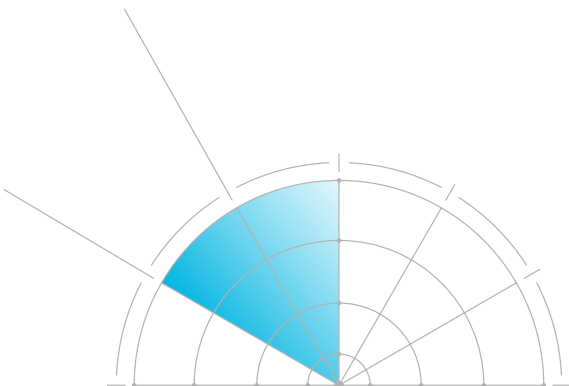
- Piano MBO 2021: l'incentivo maturato è stato corrisposto nel corso del 2022 a seguito del completamento del relativo processo di consuntivazione e, in particolare, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2021. L'importo dell'MBO 2021 è stato pari a Euro 385.125 ed è stato erogato 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, ha comportato un valore complessivo pari a Euro 28.094,59, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

• **Alloggio:**

- il dott. Gallia ha avuto la disponibilità di un alloggio, a Roma, per permanenze di lungo periodo.



• **Indennità di fine rapporto:**

- in data 30.06.2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, l'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con il dott. Gallia. L'accordo ha previsto la corresponsione di un importo lordo complessivo di Euro 3.000.000, comprensivo di accordo transattivo sul corrispettivo contrattualmente previsto per la risoluzione del rapporto di lavoro e compenso per la rinuncia a ogni domanda o diritto comunque connessi o occasionati dagli intercorsi rapporti di lavoro e della loro risoluzione ivi compresi diritti per remunerazioni di carattere fisso, variabile e/o incentivante o a qualsiasi altro titolo. L'accordo prevede la Clausola di claw-back.

Dal 17 maggio 2022, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Dott. Pierroberto Folgiero. Altresì, a far data dal 1.07.2022 il Dott. Fogliero ha assunto la carica di Direttore Generale della Società.

La remunerazione spettante al Dott. Folgiero, relativa al periodo dal 17 maggio al 31 dicembre 2022 è la seguente:

• **Componente fissa⁵:**

- Euro 31.369,86, quale compenso, pro rata temporis (dal 17 maggio al 31 dicembre 2022), deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ; detto importo sarà erogato nel 2023;
- Euro 251.111, pro rata temporis (dal 17 maggio al 31 dicembre 2022), quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2022;
- Euro 306.391, pro rata temporis (dal 1 luglio al 31 dicembre 2022), quale compenso per il ruolo di Direttore Generale della Società; detto importo è stato erogato nel 2022.

• **Componente variabile di breve termine:**

- Piano MBO 2022: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine, calcolata pro rata temporis, per il ruolo di Amministratore Delegato e di Direttore Generale, è pari a Euro 584.794,52 (corrispondente al 100% della componente fissa annua) al raggiungimento del target, con adeguamento fino a un massimo di Euro 701.753,42 (corrispondente al 120% della componente fissa annua) in caso di over performance. La verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione dell'effettivo incentivo maturato saranno effettuate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nel corso del 2023 sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio 2022 e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà corrisposto nel 2023.

• **Componente variabile di lungo termine:**

- Piano LTI 2022-2023: in data 8 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2022-2024 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al 1^ Ciclo (2022-2024) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 26 luglio 2022, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 1.622.624 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri, nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di over performance, tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 50%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2025.

• **Benefici non monetari:**

- l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria

⁵ Si precisa che gli eventuali compensi relativi alle altre cariche ricoperte dal Dott. Folgiero presso società controllate e collegate sono esclusi dal totale di Euro 557.502 in quanto riversati direttamente a favore di Fincantieri.

integrativa, le coperture assicurative e ulteriori benefits minori, hanno comportato un valore complessivo pari a Euro 15.440,19, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

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

Per l'esercizio 2022, la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale⁶ è pari a Euro 1.050.000 quale parte fissa del compenso ed Euro 1.050.000 quale incentivo di breve termine (MBO) laddove la retribuzione media relativa ai dipendenti è di Euro 42.655. Relativamente al medesimo periodo i Ricavi e Proventi si sono attestati a Euro 5.441 miliardi nell'esercizio 2022 ed il carico di lavoro complessivo è di Euro 17.657 miliardi nell'esercizio 2022.

1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2019 per il triennio 2019-2021, è stato in carica fino al 16 maggio 2022.

Per il periodo dal 1 gennaio al 16 maggio 2022 hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Amb. Giampiero Massolo e Dott. Giuseppe Bono, i seguenti consiglieri:

- Prof.ssa Barbara Alemanni (Amministratore indipendente), Avv. Massimiliano Cesare (Amministratore indipendente), Dott. Luca Errico (Amministratore indipendente), Arch. Paola Muratorio (Amministratore indipendente), Ing. 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.

I compensi deliberati relativi ai suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, per l'anno 2022, sono composti unicamente da una parte fissa e sono calcolati pro rata temporis (dal 1 gennaio al 16 maggio 2022), e verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

In particolare:

- Con riferimento al Consigliere Barbara Alemanni, il compenso relativo all'esercizio 2022, è pari a Euro 37.260,28, di cui:
 - Euro 18.630,14 quale compenso, deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.
- Con riferimento al Consigliere Massimiliano Cesare, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 40.986,31, di cui:
 - Euro 18.630,14 quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 13.041,10 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine.
- Con riferimento al Consigliere Luca Errico, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 37.260,28, di cui:
 - Euro 18.630,14 quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

⁶ Poiché la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata assunta nel corso dell'esercizio 2022 i dati remunerativi non si riferiscono ai compensi effettivamente percepiti nel corso dell'esercizio, bensì alla retribuzione annua teorica. L'importo relativo alla componente variabile di breve termine è calcolato sul raggiungimento a target degli obiettivi.

- Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
- Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Paola Muratorio, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 43.986,31, di cui:
 - Euro 18.630,14 quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 13.041,10 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità;
 - Euro 3.000 quale compenso, su base annua, per la carica di componente, in sostituzione della Dott.ssa Santini laddove si verificasse il caso di incompatibilità per quest'ultima, del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Elisabetta Oliveri, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 40.986,31, di cui:
 - Euro 18.630,14 quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 13.041,10 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Sostenibilità;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.
- Con riferimento al Consigliere Fabrizio Palermo, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 37.260,28, di cui:
 - Euro 18.630,14 quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine.
- Con riferimento al Consigliere Federica Santini, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 37.260,28, di cui:
 - Euro 18.630,14 quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Federica Seganti, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 40.986,31, di cui:
 - Euro 18.630,14 quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 5 aprile 2019, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 13.041,10 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 9.315,07 quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.

In data 16 maggio 2022, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2022-2024, e ha determinato, per tutti i consiglieri, un compenso in misura pari a Euro 50.000 su base annua. Ricoprono la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai consiglieri Gen. Claudio Graziano e il Dott. Pierroberto Folgiero, i seguenti consiglieri:

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

Per l'esercizio 2022, gli emolumenti dei membri del Consiglio di Amministrazione⁷ sono pari a Euro 50.000 quale parte fissa del compenso, laddove la retribuzione media relativa ai dipendenti è di Euro 42.655. Relativamente al medesimo periodo i Ricavi e Proventi si sono attestati a Euro 5.441 miliardi nell'esercizio 2022 ed il carico di lavoro complessivo è di Euro 17.657 miliardi nell'esercizio 2022.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 1 giugno 2022, ha provveduto a nominare i Comitati endoconsiliari ed i componenti degli stessi, e, in data 30 giugno 2022, ha determinato i loro compensi.

I compensi deliberati relativi ai suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, per l'anno 2022, calcolati pro rata temporis (dal 17 maggio al 31 dicembre 2022) sono composti unicamente da una parte fissa che verrà erogata nel corso dell'esercizio 2023.

In particolare:

- Con riferimento al Consigliere Paolo Amato, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 75.287,67, di cui:
 - Euro 31.369,86 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 25.095,89 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Sostenibilità;
 - Euro 18.821,92 quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Alessandra Battaglia, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 62.739,72, di cui:
 - Euro 31.369,86 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Alberto Dell'Acqua, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 75.287,67, di cui:
 - Euro 31.369,86 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 28.232,88 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.
- Con riferimento al Consigliere Massimo Di Carlo, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 65.876,71, di cui:
 - Euro 31.369,86 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 18.821,92 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.
- Con riferimento al Consigliere Paola Muratorio, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 72.150,68, di cui:
 - Euro 31.369,86 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 25.095,89 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Cristina Scocchia, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 75.287,67, di cui:
 - Euro 31.369,86 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 25.095,89 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 18.821,92 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi.

⁷ Poiché la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione è stata assunta nel corso dell'esercizio 2022 i dati remunerativi non si riferiscono ai compensi effettivamente percepiti nel corso dell'esercizio, bensì alla retribuzione annua teorica.

- Con riferimento al Consigliere Valter Trevisani, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 65.739,72, di cui:
 - Euro 31.369,86 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 3.000 quale compenso, su base annua, per la carica di componente, in sostituzione del dott. Massimo Di Carlo laddove si verificasse il caso di incompatibilità per quest'ultima, del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Alice Vatta, il compenso relativo all'esercizio 2022 è pari a Euro 62.739,72, di cui:
 - Euro 31.369,86 quale compenso su base annua, deliberato dall'Assemblea in data 16 maggio 2022, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità;
 - Euro 15.684,93 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine.

2. Collegio Sindacale

Il collegio sindacale, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 9 giugno 2020, risulta composto dai Sindaci effettivi Dott. Gianluca Ferrero (Presidente), Dott.ssa Rossella Tosini e Dott. Pasquale De Falco.

Il compenso deliberato per i componenti del Collegio Sindacale dall'Assemblea degli Azionisti del 9 giugno 2020 è pari a:

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

I predetti importi di competenza dell'esercizio 2021 sono stati erogati nel corso dell'esercizio 2022; gli importi di competenza dell'esercizio 2022 saranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

3. Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2022 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 24 Dirigenti con Primarie Responsabilità, di cui 9 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 2022:

- **Componente fissa:** Euro 4.561.598,44 a titolo di retribuzione annua lorda, di cui Euro 1.775.078,85 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; tali importi sono stati erogati nel 2022.

• **Componente variabile di breve termine:**

- Piano MBO 2021: è stato erogato un importo complessivo di Euro 1.745.384,04, corrispondente a una percentuale compresa nel range che va dal 35%, nell'ipotesi di performance al target, al 59,25% in caso di over performance (di cui Euro 796.034,13 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche), relativo all'esercizio 2021. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano MBO 2021 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio relativo all'esercizio 2021 e di specifiche rendicontazioni;
- Piano MBO 2022: l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2023, una volta completato il processo di consuntivazione degli obiettivi assegnati, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2022. Nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, l'importo dell'MBO massimo erogabile nel 2023 è pari a Euro 2.401.856,81, di cui Euro 1.271.987,81 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

- Piano LTI 2019-2022: in data 31 dicembre 2021 si è concluso il periodo di performance del 1° ciclo (2019-2022) del suddetto Piano. Il Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione e su proposta dell'Amministratore Delegato, ha consuntivato i risultati aziendali e gli altri obiettivi del 1° ciclo del Piano LTI 2019-2022 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 18 luglio 2022. 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 2.454.050 azioni ordinarie Fincantieri, al lordo delle trattenute di legge, di cui n. 1.336.834 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- Piano LTI 2022-2024: in data 8 aprile 2021 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2022-2024 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al 1° Ciclo (2022-2024) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 26 luglio 2022, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 4.215.573 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri (di cui 2.100.683 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 ad un massimo del 50%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2025.

• **Trattamenti per Cessazione Rapporto di Lavoro:**

- in linea con quanto previsto dal paragrafo 2.3.6, Sezione I, del presente documento – che prevede la possibilità per la Società di stipulare degli accordi specifici individuali in caso di cessazione del rapporto di lavoro – nel 2022 è stato erogato un importo pari a Euro 1.000.000. Predetto importo, è comprensivo di un patto di riservatezza.

• **Benefici non monetari:**

- comprendono l'autovettura aziendale a uso promiscuo e il relativo carburante, in taluni casi l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo, le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore oltre a quanto previsto dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari ad Euro 442.475,28 (di cui Euro 163.739,43 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).



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 2022

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 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 CARICA- CESSIONE RAPPORTO DI LAVORO	
Giampiero Massolo	Presidente CdA	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	117.277,99 ³	-	-	-	862,15	-	118.140,14	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	117.277,99	-	-	-	862,15	-	118.140,14	-	-	
Claudio Graziano	Presidente CdA	17.05.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	251.093,86 ⁴	-	75.287,67 ⁵	-	-	-	326.381,53	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	251.093,86	-	75.287,67	-	-	-	326.381,53	-	-	
Giuseppe Bono	Amministratore Delegato	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	367.320,09 ⁶	-	-	-	833,05	-	368.153,14 ⁷	429.943 ⁸	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	367.320,09	-	-	-	833,05	-	368.153,14	429.943	-	
Pierroberto Folgiere	Amministratore Delegato Direttore Generale	17.05.2022 31.12.2022 01.07.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024 -	Compensi Fincantieri	588.871,86 ⁹	-	701.753,42 ¹⁰	-	15.440,19	-	1.306.065,47 ¹¹	252.697 ¹²	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	588.871,86	-	701.753,42	-	15.440,19	-	1.306.065,47	252.697	-	
Barbara Alemanni	Amministratore/ Componente CCR/ Componente CR	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	18.630,14 ¹³	18.630,14 ¹⁴	-	-	-	-	37.260,28	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.630,14	18.630,14	-	-	-	-	37.260,28	-	-	
Massimiliano Cesare	Amministratore/ Presidente CCR/ Componente CN	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	18.630,14 ¹³	22.356,17 ¹⁵	-	-	-	-	40.986,31	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.630,14	22.356,17	-	-	-	-	40.986,31	-	-	
Luca Errico	Amministratore/ Componente CN/ Componente CSOST	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	18.630,14 ¹³	18.630,14 ¹⁴	-	-	-	-	37.260,28	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.630,14	18.630,14	-	-	-	-	37.260,28	-	-	
Paola Muratorio	Amministratore/ Presidente CR/ Componente CSOST	01.01.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi Fincantieri	50.000,00 ¹⁷	66.136,99 ¹⁸	-	-	-	-	116.136,99	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000,00	66.136,99	-	-	-	-	116.136,99	-	-	
Elisabetta Oliveri	Amministratore/ Componente CR/ Presidente CSOST	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	18.630,14 ¹³	22.356,17 ¹⁹	-	-	-	-	40.986,31	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.630,14	22.356,17	-	-	-	-	40.986,31	-	-	
Fabrizio Palermo	Amministratore/ Componente CR/ Componente CN	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	18.630,14 ¹³	18.630,14 ²⁰	-	-	-	-	37.260,28	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.630,14	18.630,14	-	-	-	-	37.260,28	-	-	

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

² Si precisa che gli importi indicati risultano dalla somma dei Fair Value degli anni di competenza nell'ambito dei tre anni della durata del Piano LTI 2019-2021, del secondo ciclo (2020-2022) e del terzo ciclo (2021-2023) e del Piano LTI 2022-2024, del primo ciclo (2022-2024).

³ Il compenso fisso del Presidente è composto da: i) Euro 18.630,14, quale 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 2022, calcolato pro rata temporis; tale importo sarà erogato nel 2023; ii) Euro 98.647,85, quale compenso, calcolato pro rata temporis, maturato nel corso dell'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., come successivamente confermato in data 30 luglio 2020, 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 2022. Inoltre, si precisa che, nel corso del 2022, è stato corrisposto il seguente emonumento di Euro 50.000, quale 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 2021.

⁴ Il compenso fisso del Presidente è composto da: i) Euro 31.369,86, quale compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2022, calcolato pro rata temporis; tale importo sarà erogato nel 2023; ii) Euro 219.724, quale compenso, calcolato pro rata temporis, maturato nel corso dell'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite; detto importo è stato erogato nel 2022.

⁵ L'importo si riferisce al Piano MBO 2022 ed è pari ad Euro 62.739,72 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 75.287,67, in caso di over performance, come esposto in Tabella. L'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2023, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

⁶ Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è composto da: i) Euro 18.630,14, quale 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 2022, calcolato pro rata temporis; tale importo verrà erogato nel 2023; ii) Euro 348.689,95, quale compenso, calcolato pro rata temporis, maturato nel corso dell'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., come successivamente confermato in data 30 luglio 2020, su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2022. Inoltre, si precisa che, nel corso del 2022, è stato corrisposto il seguente emonumento di Euro 50.000, quale 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 2021.

⁷ Si precisa che i compensi relativi alle cariche ricoperte in società controllate e collegate nel corso del 2022 non sono compresi tra i compensi percepiti dal Dott. Bono, in quanto riversati direttamente a favore di Fincantieri.

⁸ Si precisa che gli importi indicati risultano dalla somma dei Fair Value, calcolati pro rata temporis, degli anni di competenza nell'ambito dei tre anni della durata del Piano LTI 2019-2021, del secondo ciclo (2020-2022) e del terzo ciclo (2021-2023).

⁹ Il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato è composto da: i) Euro 31.369,86, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2022, calcolato pro rata temporis; tale importo verrà erogato nel 2023; ii) Euro 251.111, quale compenso, calcolato pro rata temporis, maturato nel corso dell'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2022. Il compenso fisso per il ruolo di Direttore Generale è pari ad Euro 306.391, calcolato pro rata temporis, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2022; detto importo è stato erogato nel 2022.

¹⁰ L'importo si riferisce al Piano MBO 2022 ed è pari ad Euro 584.794,52 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 701.753,42, in caso di over performance, come esposto in Tabella. L'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2023, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

¹¹ Si precisa che i compensi relativi alle cariche ricoperte in società controllate e collegate nel corso del 2022 non sono compresi tra i compensi percepiti dal Dott. Folgiere, in quanto riversati direttamente a favore di Fincantieri.

¹² Si precisa che l'importo indicato si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo, del Piano LTI 2022-2024 - primo ciclo (2022-2024).

¹³ Tale importo, su base annua, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 5 aprile 2019, relativo all'esercizio 2022, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁴ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CCR e ii) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁵ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 13.041,10, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Presidente del CCR e ii) Euro 9.315,07 calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁶ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN e ii) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁷ Tale importo è il risultato, calcolato pro rata temporis, del compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 5 aprile 2019, relativo all'esercizio 2022, per l'incarico dal 01.01.2022 al 16.05.2022 e dal compenso, calcolato pro rata temporis, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022, per l'incarico dal 17.05.2022 al 31.12.2022. L'importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁸ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 38.136,99, su base annua, quale compenso per la carica di Presidente del CR, di cui Euro 13.041,10 per la carica ricoperta dal 01.01.2022 al 16.05.2022 ed Euro 25.095,89 per la carica ricoperta dal 17.05.2022 al 31.12.2022, ii) Euro 25.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CSOST di cui Euro 9.315,07 per la carica ricoperta dal 01.01.2022 al 16.05.2022 ed Euro 15.684,93 per la carica ricoperta dal 17.05.2022 al 31.12.2022 e iii) Euro 3.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente CCR, in sostituzione della Dott.ssa Santini in caso di incompatibilità per quest'ultima, per il periodo dall'01.01.2022 al 16.05.2022. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁹ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR e ii) Euro 13.041,10, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Presidente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²⁰ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN e ii) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.



COMPENSI VARIABILI NON EQUITY													
(euro)													
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- CESSIONE RAPPORTO DI LAVORO
Federica Santini	Amministratore/ Componente CCR/ Componente CSOST	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi Fincantieri	18.630,14 ¹³	18.630,14 ²¹	-	-	-	-	37.260,28	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.630,14	18.630,14	-	-	-	-	37.260,28	-	-
				Compensi Fincantieri	18.630,14 ¹³	22.356,17 ²²	-	-	-	-	40.986,31	-	-
Federica Seganti	Amministratore/ Componente CCR/ Presidente CN	01.01.2022 16.05.2022	Ass. di approvazione bilancio 2021	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.630,14	22.356,17	-	-	-	-	40.986,31	-	-
				Compensi Fincantieri	31.369,86 ¹⁷	43.917,81 ²³	-	-	-	-	75.287,67	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Amato	Amministratore/ Componente CCR/ Presidente CSOST	17.05.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.369,86	43.917,81	-	-	-	-	75.287,67	-	-
				Compensi Fincantieri	31.369,86 ¹⁷	31.369,86 ²⁴	-	-	-	-	62.739,72	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alessandra Battaglia	Amministratore/ Componente CN/ Componente CSOST	17.05.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.369,86	31.369,86	-	-	-	-	62.739,72	-	-
				Compensi Fincantieri	31.369,86 ¹⁷	43.917,81 ²⁵	-	-	-	-	75.287,67	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberto Dell'Acqua	Amministratore/ Presidente CCR/ Componente CR	17.05.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.369,86	43.917,81	-	-	-	-	75.287,67	-	-
				Compensi Fincantieri	31.369,86 ¹⁷	34.506,85 ²⁶	-	-	-	-	65.876,71	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Massimo Di Carlo	Amministratore/ Componente CCR/ Componente CR	17.05.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.369,86	34.506,85	-	-	-	-	65.876,71	-	-
				Compensi Fincantieri	31.369,86 ¹⁷	43.917,81 ²⁷	-	-	-	-	75.287,67	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cristina Scocchia	Amministratore/ Presidente CN/ Componente CCR	17.05.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.369,86	43.917,81	-	-	-	-	75.287,67	-	-
				Compensi Fincantieri	31.369,86 ¹⁷	34.369,86 ²⁸	-	-	-	-	65.739,72	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Valter Trevisani	Amministratore/ Componente CN/ Componente CR	17.05.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.369,86	34.369,86	-	-	-	-	65.739,72	-	-
				Compensi Fincantieri	31.369,86 ¹⁷	31.369,86 ²⁹	-	-	-	-	62.739,72	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alice Vatta	Amministratore/ Componente CN/ Componente CSOST	17.05.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2024	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.369,86	31.369,86	-	-	-	-	62.739,72	-	-
				Compensi Fincantieri	37.000,00 ³⁰	-	-	-	-	-	37.000,00	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2022	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	37.000,00	-	-	-	-	-	37.000,00	-	-
				Compensi Fincantieri	26.000,00 ³⁰	-	-	-	-	-	26.000,00	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pasquale De Falco	Sindaco effettivo	01.01.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2022	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	26.000,00	-	-	-	-	-	26.000,00	-	-
				Compensi Fincantieri	26.000,00 ³⁰	-	-	-	-	-	26.000,00	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rossella Tosini	Sindaco effettivo	01.01.2022 31.12.2022	Ass. di approvazione bilancio 2022	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	26.000,00	-	-	-	-	-	26.000,00	-	-
				Compensi Fincantieri	305.910,91 ³¹	-	-	-	28.094,59	-	334.005,50	108.518 ³²	3.000.000
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabio Gallia	Direttore Generale	01.01.2022 30.06.2022	-	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	305.910,91	-	-	-	28.094,59	-	334.005,50	108.518	3.000.000
				Compensi Fincantieri	4.561.598,44 ³³	-	2.401.856,81 ³⁴	-	442.475,28 ³⁵	-	7.405.930,53	2.135.289 ³⁶	1.000.000
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità	-	01.01.2022 31.12.2022	-	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	4.561.598,44	-	2.401.856,81	-	442.475,28	-	7.405.930,53	2.135.289	1.000.000
				Compensi Fincantieri	305.910,91 ³¹	-	-	-	28.094,59	-	334.005,50	108.518 ³²	3.000.000
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

² Si precisa che gli importi indicati risultano dalla somma dei Fair Value degli anni di competenza nell'ambito dei tre anni della durata del Piano LTI 2019-2021, del secondo ciclo (2020-2022) e del terzo ciclo (2021-2023) e del Piano LTI 2022-2024, del primo ciclo (2022-2024).

³ Il compenso fisso del Presidente è composto da: i) Euro 18.630,14, quale 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 2022, calcolato pro rata temporis; tale importo sarà erogato nel 2023; ii) Euro 98.647,85, quale compenso, calcolato pro rata temporis, maturato nel corso dell'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., come successivamente confermato in data 30 luglio 2020, 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 2022. Inoltre, si precisa che, nel corso del 2022, è stato corrisposto il seguente emolumento di Euro 50.000, quale 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 2021.

⁴ Il compenso fisso del Presidente è composto da: i) Euro 31.369,86, quale compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2022, calcolato pro rata temporis; tale importo sarà erogato nel 2023; ii) Euro 219.724, quale compenso, calcolato pro rata temporis, maturato nel corso dell'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite; detto importo è stato erogato nel 2022.

⁵ L'importo si riferisce al Piano MBO 2022 ed è pari ad Euro 62.739,72 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 75.287,67, in caso di over performance, come esposto in Tabella. L'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2023, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

⁶ Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è composto da: i) Euro 18.630,14, quale 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 2022, calcolato pro rata temporis; tale importo verrà erogato nel 2023; ii) Euro 348.689,95, quale compenso, calcolato pro rata temporis, maturato nel corso dell'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., come successivamente confermato in data 30 luglio 2020, su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2022. Inoltre, si precisa che, nel corso del 2022, è stato corrisposto il seguente emolumento di Euro 50.000, quale 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 2021.

⁷ Si precisa che i compensi relativi alle cariche ricoperte in società controllate e collegate nel corso del 2022 non sono compresi tra i compensi percepiti dal Dott. Bono, in quanto riversati direttamente a favore di Fincantieri.

⁸ Si precisa che gli importi indicati risultano dalla somma dei Fair Value, calcolati pro rata temporis, degli anni di competenza nell'ambito dei tre anni della durata del Piano LTI 2019-2021, del secondo ciclo (2020-2022) e del terzo ciclo (2021-2023).

⁹ Il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato è composto da: i) Euro 31.369,86, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2022, calcolato pro rata temporis; tale importo verrà erogato nel 2023; ii) Euro 251.111, quale compenso, calcolato pro rata temporis, maturato nel corso dell'esercizio 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2022.

¹⁰ L'importo si riferisce al Piano MBO 2022 ed è pari ad Euro 584.794,52 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 701.753,42, in caso di over performance, come esposto in Tabella. L'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2023, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

¹¹ Si precisa che i compensi relativi alle cariche ricoperte in società controllate e collegate nel corso del 2022 non sono compresi tra i compensi percepiti dal Dott. Folgiero, in quanto riversati direttamente a favore di Fincantieri.

¹² Si precisa che l'importo indicato si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo, del Piano LTI 2022-2024 - primo ciclo (2022-2024).

¹³ Tale importo, su base annua, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 5 aprile 2019, relativo all'esercizio 2022, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁴ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CCR e ii) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁵ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 13.041,10, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Presidente del CCR e ii) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁶ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN e ii) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁷ Tale importo è il risultato, calcolato pro rata temporis, del compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 5 aprile 2019, relativo all'esercizio 2022, per l'incarico dal 01.01.2022 al 16.05.2022 e dal compenso, calcolato pro rata temporis, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022, per l'incarico dal 17.05.2022 al 31.12.2022. L'importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁸ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 38.136,99, su base annua, quale compenso per la carica di Presidente del CR, di cui Euro 13.041,10 per la carica ricoperta dal 01.01.2022 al 16.05.2022 ed Euro 25.095,89 per la carica ricoperta dal 17.05.2022 al 31.12.2022; ii) Euro 25.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CSOST di cui Euro 9.315,07 per la carica ricoperta dal 01.01.2022 al 16.05.2022 ed Euro 15.684,93 per la carica ricoperta dal 17.05.2022 al 31.12.2022 e iii) Euro 3.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente CCR, in sostituzione della Dott.ssa Santini in caso di incompatibilità per quest'ultima, per il periodo dall'01.01.2022 al 16.05.2022. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

¹⁹ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR e ii) Euro 13.041,10, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Presidente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²⁰ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN e ii) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²¹ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CCR e ii) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²² Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 9.315,07, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CCR e ii) Euro 13.041,10, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Presidente del CN. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²³ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 25.095,89, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Presidente del CSOST e ii) Euro 18.821,92, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CCR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²⁴ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 15.684,93, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CSOST e ii) Euro 15.684,93, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CN. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²⁵ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 28.232,88, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Presidente del CCR e ii) Euro 15.684,93, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²⁶ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 18.821,92, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Componente del CCR e ii) Euro 15.684,93, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²⁷ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 25.095,89, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Presidente del CN e ii) Euro 18.821,92, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CCR. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²⁸ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 15.684,93, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Componente del CN e ii) Euro 15.684,93, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CR, iii) Euro 3.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CCR, in sostituzione di Massimo Di Carlo in caso di incompatibilità per quest'ultimo. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

²⁹ Tale importo, relativo all'esercizio 2022, è composto da: i) Euro 15.684,93, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di Componente del CN e ii) Euro 15.684,93, calcolato pro rata temporis, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2023.

³⁰ Si precisa che i compensi dei Sindaci sono stati deliberati dall'Assemblea degli Azionisti in data 9 giugno 2020.

³¹ L'importo della componente fissa, riferito al periodo 01 gennaio 2022 - 30 giugno 2022, è stato integralmente erogato nel medesimo esercizio.

³² Si precisa che il fair value, calcolato pro rata temporis, dell'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata del Piano LTI 2019-2021, del terzo ciclo (2021-2023).

³³ Di cui Euro 1

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 2023 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	
Claudio Graziano	Presidente CdA	Compensi Fincantieri	MBO 2022	75.287,67 ³⁷	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	75.287,67	-	-	-	-	-
Pierroberto Folgiero	Amm. Delegato Direttore Generale	Compensi Fincantieri	MBO 2022	701.753,42 ³⁸	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	701.753,42	-	-	-	-	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità		Compensi Fincantieri	MBO 2022	2.401.856,81 ³⁹	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	2.401.856,81	-	-	-	-	-

³⁷ L'importo si riferisce al Piano MBO 2022 e, calcolato pro rata temporis, è pari a Euro 62.739,72 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 75.287,67 in caso di over performance; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2023, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

³⁸ L'importo si riferisce al Piano MBO 2022 per la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale, e, calcolato pro rata temporis, è pari a Euro 584.794,52 al target, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 701.753,42 in caso di over performance; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2023, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

³⁹ L'importo si riferisce al Piano MBO 2022 e verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2023, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Di tale importo, Euro 1.271.987,81 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 controllate⁴⁰.

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2021	N. AZIONI ACQUISTATE ⁴¹	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2022
Giampiero Massolo	Presidente CdA	01.01.2022 16.05.2022	–	–	–	–	–
Claudio Graziano	Presidente CdA	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Giuseppe Bono	Amministratore Delegato	01.01.2022 16.05.2022	Fincantieri	2.268.783	–	–	2.268.783 ⁴²
Pierroberto Folgiero	Amm. Delegato e Direttore Generale	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Barbara Alemanni	Amministratore	01.01.2022 16.05.2022	–	–	–	–	–
Massimiliano Cesare	Amministratore	01.01.2022 16.05.2022	–	–	–	–	–
Luca Errico	Amministratore	01.01.2022 16.05.2022	–	–	–	–	–
Paola Muratorio	Amministratore	01.01.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Elisabetta Oliveri	Amministratore	01.01.2022 16.05.2022	Fincantieri	1.000	–	–	1.000 ⁴²
Fabrizio Palermo	Amministratore	01.01.2022 16.05.2022	–	–	–	–	–
Federica Santini	Amministratore	01.01.2022 16.05.2022	–	–	–	–	–
Federica Seganti	Amministratore	01.01.2022 16.05.2022	–	–	–	–	–
Paolo Amato	Amministratore	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Alessandra Battaglia	Amministratore	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Alberto Dell'Acqua	Amministratore	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Massimo Di Carlo	Amministratore	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Cristina Scocchia	Amministratore	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Valter Trevisani	Amministratore	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Alice Vatta	Amministratore	17.05.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Pasquale De Falco	Sindaco effettivo	01.01.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Rossella Tosini	Sindaco effettivo	01.01.2022 31.12.2022	–	–	–	–	–
Fabio Gallia	Direttore Generale	01.01.2022 30.06.2022	–	–	–	–	–
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	–	01.01.2022 31.12.2022	Fincantieri	1.041.917 ⁴³	759.080	93.366	1.707.631 ⁴⁴

⁴⁰ 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."

⁴¹ Il numero complessivo delle azioni acquistate comprende anche l'attribuzione, al netto delle trattenute di legge, derivante dal 1° ciclo (2019-2021) del Piano LTI 2019-2021.

⁴² Numero delle azioni possedute al 16.05.2022, data di cessazione della carica di componente del Consiglio di Amministrazione.

⁴³ Il suddetto numero corrisponde al totale delle azioni possedute al 31.12.2021 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati per l'esercizio 2022. La differenza del numero delle azioni possedute al 31.12.2021 rispetto alla precedente Relazione sulla Remunerazione è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

⁴⁴ La differenza del numero delle azioni possedute al 31.12.2022 rispetto al 31.12.2021 è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame.



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

		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUIBILI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO	
NOME E COGNOME/ CARICA	PIANO LTI 2019-2021 ⁴⁵	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL' ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE	
Giuseppe Bono AD Compensi in Fincantieri	27 marzo 2018 (1^ ciclo 2019-2021)	1.082.219 azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	1.220.364	0,5675	-	
	27 marzo 2018 (2^ ciclo 2020-2022)	1.473.078 ⁴⁶ azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	262.797 ⁴⁷	
	27 marzo 2018 (3^ ciclo 2021-2023)	662.313 ⁴⁶ azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	167.146 ⁴⁸	
Fabio Gallia DG Compensi in Fincantieri	27 marzo 2018 (3^ ciclo 2021-2023)	430.002 ⁴⁹ azioni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	108.518 ⁵⁰	
DPR + DRS Compensi in Fincantieri	27 marzo 2018 (1^ ciclo 2019-2021)	2.176.251 ⁵¹ azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	2.454.050 ⁵²	0,5675	-	
	27 marzo 2018 (2^ ciclo 2020-2022)	3.920.226 ⁵³ azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	699.368 ⁵⁴	
	27 marzo 2018 (3^ ciclo 2021-2023)	3.088.424 ⁵⁵ azioni	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	779.415 ⁵⁶	
Totale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	962.165	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.055.079	

⁴⁵ 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.

⁴⁶ La differenza del numero di azioni attribuite deriva dalla riparametrizzazione secondo il principio del pro rata temporis (fino al 16.05.2022).

⁴⁷ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni, calcolato pro rata temporis (fino al 16.05.2022), della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo, calcolato pro rata temporis, è pari a 788.391.

⁴⁸ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni, calcolato pro rata temporis (fino al 16.05.2022), della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo, calcolato pro rata temporis, è pari a 501.437.

⁴⁹ La differenza del numero di azioni attribuite deriva dalla riparametrizzazione secondo il principio del pro rata temporis (fino al 30.06.2022).

⁵⁰ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni, calcolato pro rata temporis (fino al 30.06.2022), della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo, calcolato pro rata temporis, è pari a 325.555.

⁵¹ La differenza del numero delle azioni è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame. Del numero totale di azioni 1.185.505 sono riferite ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁵² Di cui 1.336.834 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁵³ La differenza del numero delle azioni è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame. Del numero totale di azioni 2.081.693 sono riferite ai i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁵⁴ Di cui 371.374 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La differenza del fair value è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame.

⁵⁵ La differenza del numero delle azioni è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame. Del numero totale di azioni 1.578.771 sono riferite ai i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁵⁶ Di cui 398.429 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La differenza del fair value è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame.

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

		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUIBILI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI	STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO		
NOME E COGNOME/ CARICA	PIANO LTI 2022-2024 ⁵⁷	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE ⁵⁸	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE ⁵⁹	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
Pierroberto Folgiero AD e DG Compensi in Fincantieri	25 febbraio 2021 (1 ^a ciclo 2022-2024)	–	–	1.622.624	0,46720	Indicativa- mente 3 anni	26.07.2022 ⁶⁰	0,5675	–	–	–	252.697 ⁶¹
DPR + DRS Compensi in Fincantieri	25 febbraio 2021 (1 ^a ciclo 2022-2024)	–	–	4.215.573 ⁶²	0,46720	Indicativa- mente 3 anni	26.07.2022 ⁶⁰	0,5675	–	–	–	656.505 ⁶³
Totale	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	909.202

⁵⁷ Data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, in seguito approvato dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 8 aprile 2021 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, su proposta del Consiglio di Amministrazione medesimo.

⁵⁸ Il fair value relativo al Piano LTI 2022-2024, 1^ Ciclo 2022-2024, 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 25% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 0,07345) e il 20% del valore contabile di riferimento per l'indice di sostenibilità sommato al 55% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (0,39375).

⁵⁹ 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 26 luglio 2022 per il 1^ Ciclo (2022-2024) del Piano.

⁶⁰ Data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il numero dei diritti da assegnare ai destinatari del Piano LTI 2022-2024 relativamente al 1^ Ciclo (2022-2024) dello stesso.

⁶¹ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 758.089.

⁶² Di cui 2.100.683 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁶³ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo, di cui 327.146 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 1.969.515, di cui 981.439 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

