

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti  
Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2018



**FINCANTIERI**  
The sea ahead



# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti  
Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2018

**FINCANTIERI**  
The sea ahead



# I NDICE

<b>GLOSSARIO</b>	<b>4</b>	2.2 Modifiche significative apportate alla Politica per la remunerazione per l'esercizio 2018 rispetto all'esercizio 2017	15
<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE AGLI AZIONISTI</b>	<b>8</b>	2.3 Struttura della remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	15
<b>PREMESSA</b>	<b>10</b>	2.3.1. Componente fissa	18
<b>SEZIONE I</b>	<b>10</b>	2.3.2. Componente variabile	18
1. Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima	10	2.3.3. Benefici non monetari	23
1.1 Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima	10	2.3.4. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di componenti variabili della remunerazione e informazioni volte 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	23
1.1.1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	10	2.3.5. Sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione <i>ex post</i>	23
1.2 Comitato per la Remunerazione: composizione, modalità di funzionamento, compiti e attività svolta	11	2.3.6. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	23
1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione ed indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	13	2.3.7. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	24
2. Caratteristiche della Politica di Remunerazione	14	2.3.8. Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	24
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 2017	14		

<b>SEZIONE II</b>	<b>25</b>	<b>TABELLA 2</b>	<b>36</b>
Compensi percepiti nell'esercizio 2017 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche	25	Tabella sui piani di incentivazione monetari a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità/Responsabilità Strategiche	36
Prima Parte		<b>SEZIONE III</b>	<b>37</b>
Voci che compongono la remunerazione	25	Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	37
1. Consiglio di Amministrazione	25		
1.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione	25	<b>TABELLA 3A</b>	<b>38</b>
1.2 Amministratore Delegato	26	Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	27		
1.4 Componenti dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione	29		
2. Collegio Sindacale	29		
3. Direzione Generale	30		
4. Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche	31		
5. Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	32		
<b>TABELLA 1</b>	<b>34</b>		
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 2017	34		

## GLOSSARIO

### Amministratori o Consiglieri

I membri del Consiglio di Amministrazione

### Amministratori esecutivi

Gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente e l'Amministratore Delegato

### Clausole di *claw-back*

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi che abbiano determinato danni alla Società, a condizione che l'accertamento dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali, entro un termine di tre anni dall'erogazione dell'incentivo monetario (o dall'attribuzione dell'incentivo oggetto di differimento)

### Codice di Autodisciplina o Codice

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

### Comitato per la Remunerazione o Comitato

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

### Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione di Fincantieri

### Direttore Generale

Il Direttore Generale di Fincantieri

### Dirigenti con Primarie Responsabilità<sup>1</sup>

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

- Vice Direttore Generale
- Responsabile Navi Mercantili
- Responsabile *New Building* Navi Mercantili
- Responsabile *Operations* Navi Mercantili
- Responsabile Navi Militari
- Responsabile *Services*
- Responsabile *Offshore*
- *Chief Financial Officer*
- Responsabile *Business Development*
- Responsabile *Operations*
- Responsabile *Accommodation & Entertainment*
- Responsabile *Steel Infrastructure*
- Responsabile Sistemi e Componenti Meccanici
- Responsabile *Naval Services*
- Responsabile *Marketing and Communication and Media Relations*
- Responsabile *Human Resources and Industrial Relations*
- *General Counsel*
- *Chief Information Officer*
- Responsabile *Procurement*
- Responsabile Navi Militari Italia
- Responsabile Navi Militari Estero
- Responsabile Stabilimento Monfalcone
- Responsabile Stabilimento Marghera
- Responsabile Stabilimento Cantiere Integrato Militare

### Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

### EBITDA

L'utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, dei deprezzamenti e degli ammortamenti su beni materiali ed immateriali

### EBITDA Margin

Il rapporto tra EBITDA e i ricavi del Gruppo nel periodo di riferimento

### FTSE All Share Italia Modificato

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

### Fincantieri

FINCANTIERI S.p.A.

### Gruppo

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

### Indice di sostenibilità

Lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che l'azienda si è data coniugati e/o in aggiunta a quelli della *performance* economico-finanziaria, al fine di allinearsi alle *best practices* europee ed alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile

### MBO

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

### Obiettivo al target

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

### Peer Group Internazionale

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

### Performance Share Plan 2016-2018

#### o Piano LTI 2016-2018 o Piano 2016-2018

Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2017

### Performance Share Plan 2019-2021

#### o Piano LTI 2019-2021 o Piano 2019-2021

Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017

### Piani LTI o Piani

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

### Politica di Remunerazione o Politica

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

### 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

<sup>1</sup> I Dirigenti con Primarie Responsabilità, che sono stati anche identificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, sono rappresentati in grassetto.

### **Relazione sulla Remunerazione o Relazione**

La presente Relazione sulla Remunerazione, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

### **Società**

FINCANTIERI S.p.A.

### **TSR**

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

### **TUF**

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



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

Signori Azionisti,

la Relazione sulla Remunerazione che Vi presentiamo illustra la Politica di Remunerazione di Fincantieri per l'esercizio 2018 e, limitatamente alla componente variabile di medio-lungo termine prevista dal *Performance Share Plan* 2019-2021, anche con riferimento all'esercizio 2019, 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 2017.

Il suddetto documento, definito in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società, con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina nonché con le *best practices* applicate in materia, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2018 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La Politica di Remunerazione di Fincantieri si pone l'obiettivo di attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'azienda, incentivando il raggiungimento degli obiettivi strategici al fine di allineare gli interessi del *top management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo termine.

In continuità con la Politica di Remunerazione del precedente esercizio, il Comitato per la Remunerazione, con il qualificato supporto della Direzione *Human Resources and Industrial Relations* della Società, ha quindi proseguito l'attività di analisi e verifica della Politica di Remunerazione in essere all'interno della Società al fine di adeguarla alle *best practices* delle società quotate in materia.

In particolare, in considerazione delle evidenze emerse dall'aggiornamento della valutazione della pesatura delle posizioni manageriali, effettuata con il supporto di Willis Towers Watson nel corso del primo trimestre del 2017, è stata avviata una successiva indagine retributiva, nell'ottica di verificare l'allineamento dei trattamenti retributivi dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, nonché degli altri *manager*, alle migliori prassi di mercato.

Dalle risultanze delle analisi condotte è emerso che il posizionamento retributivo dei Dirigenti con Primarie Responsabilità di Fincantieri, con particolare riferimento alla componente fissa della retribuzione, è risultato essere molto conservativo rispetto al mercato di riferimento.

Nella seconda metà del 2017, pertanto, è stato avviato un piano di revisione dei pacchetti retributivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità volto ad un graduale adeguamento delle retribuzioni risultate non in linea con i livelli di mercato e finalizzato a mitigare i disallineamenti riducendone i *gap* in un orizzonte temporale sostenibile.

Nel corso del 2017, inoltre, è stato avviato il secondo ciclo (2017-2019) del *Performance Share Plan* 2016-2018 approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2017 (di cui si è data ampia *disclosure* nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno nonché nel relativo Documento Informativo). Inoltre, come sopra accennato, allo scopo di garantire continuità con la Politica di Remunerazione precedentemente adottata, in un'ottica di *retention* di medio-lungo periodo delle risorse chiave dell'azienda, nei primi mesi del 2018 è stata elaborata la proposta

del *Performance Share Plan* 2019-2021, destinato al *management* della Società.

Il Piano *Performance Share* 2019-2021 è stato successivamente approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione di Fincantieri, con delibera del 27 marzo 2018, e viene pertanto sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2017.

Il suddetto piano, in continuità con il *Performance Share Plan* 2016-2018, si propone di 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 e alla crescita di valore della stessa nel medio-lungo periodo;
- 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 periodo;
- assicurare un migliore e più coerente bilanciamento del *pay-mix* a favore della componente variabile dei pacchetti retributivi dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità.

Il nuovo Piano 2019-2021, in linea con quello attualmente in essere, prevede un periodo di *vesting*, un periodo di *lock-up* e l'applicazione delle clausole di *claw-back*.

Con riferimento agli obiettivi di *performance*, oltre a confermare l'EBITDA e il *Total Shareholder Return*, il nuovo Piano 2019-2021 introduce, quale elemento innovativo, un obiettivo di Sostenibilità, allo scopo di incentivare il *management* al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che l'azienda si è data, coniugandoli e in aggiunta a quelli della *performance* economico-finanziaria, al fine di allinearsi alle *best practices* europee ed alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile.

Signori Azionisti, 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 e misurabili, l'allineamento alle *best practices* di mercato in materia di remunerazione; riteniamo quindi che la stessa sia coerente con le finalità perseguite, ovvero attrarre, fidelizzare e remunerare adeguatamente le risorse chiave dell'azienda, con l'obiettivo di assicurare la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Cogliamo l'occasione per ringraziarVi in anticipo per l'adesione che siete chiamati ad esprimere in questa sede e siamo lieti di rinnovare, a nome di tutti i Consiglieri, il nostro massimo impegno anche per il futuro.

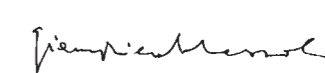
IL PRESIDENTE DEL COMITATO  
PER LA REMUNERAZIONE

Paola Muratorio



IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO  
DI AMMINISTRAZIONE

Giampiero Massolo



## PREMESSA

La presente Relazione, predisposta in conformità alle disposizioni normative vigenti e al Codice di Autodisciplina, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2018 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, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, con riferimento all'esercizio 2018 e all'esercizio 2019, limitatamente alla componente variabile di medio-lungo termine prevista dal Piano LTI 2019-2021 e fino all'approvazione di una nuova Politica di Remunerazione; 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 2017;
- la **seconda sezione** fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti ed ai Sindaci nell'esercizio 2017.

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](http://www.fincantieri.com)).

## SEZIONE I

### 1. Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima

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

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

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

Tale Politica è volta: (i) ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'azienda; (ii) a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici; (iii) ad allineare gli interessi del *top management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo termine; e (iv) a promuovere la missione ed i valori aziendali.

L'organo societario responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Consiglio di Amministrazione, che si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, avente funzioni propositive e consultive in materia e che valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione dei soggetti interessati in conformità con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e con quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione. La gestione della Politica di Remunerazione del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità

è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Direzione *Human Resources and Industrial Relations* della Società, a monitorare costantemente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della Politica stessa. La verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* quantitativi e qualitativi e la conseguente determinazione delle somme di denaro spettanti ai soggetti interessati è effettuata successivamente all'approvazione del bilancio consolidato, a seguito di verifica da parte dell'Amministratore Delegato.

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

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

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

Alla data odierna, il Comitato per la Remunerazione risulta composto dai Consiglieri Paola Muratorio (indipendente) con funzione di Presidente, Donatella Treu (indipendente) e Fabrizio Palermo, nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 8 giugno 2016, a seguito del rinnovo dell'intero Consiglio da parte dell'Assemblea del 19 maggio 2016. Tutti i componenti sono in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Ai sensi del Regolamento, il Comitato per la Remunerazione si riunisce periodicamente con

la frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Le riunioni sono convocate dal Presidente del Comitato ovvero, quando ne è fatta richiesta da almeno due dei suoi componenti, per la discussione di specifici argomenti da essi ritenuti di particolare rilievo. Il Comitato è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza assoluta dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato. Alle riunioni del Comitato possono partecipare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed il Presidente del Collegio Sindacale (o altro Sindaco effettivo da questi designato); possono, comunque, partecipare anche gli altri Sindaci effettivi e, su invito del Comitato stesso, anche altri soggetti, inclusi altri componenti del Consiglio di Amministrazione o della struttura della Società, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno delle riunioni. In particolare, partecipa di regola il Responsabile della Direzione *Human Resources and Industrial Relations*. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, avvalendosi, con riguardo a tali dirigenti, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, che potranno fare riferimento anche alle pratiche di mercato in materia di politiche retributive;

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

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

Amministrazione. Nel corso del 2017, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 6 volte al fine di:

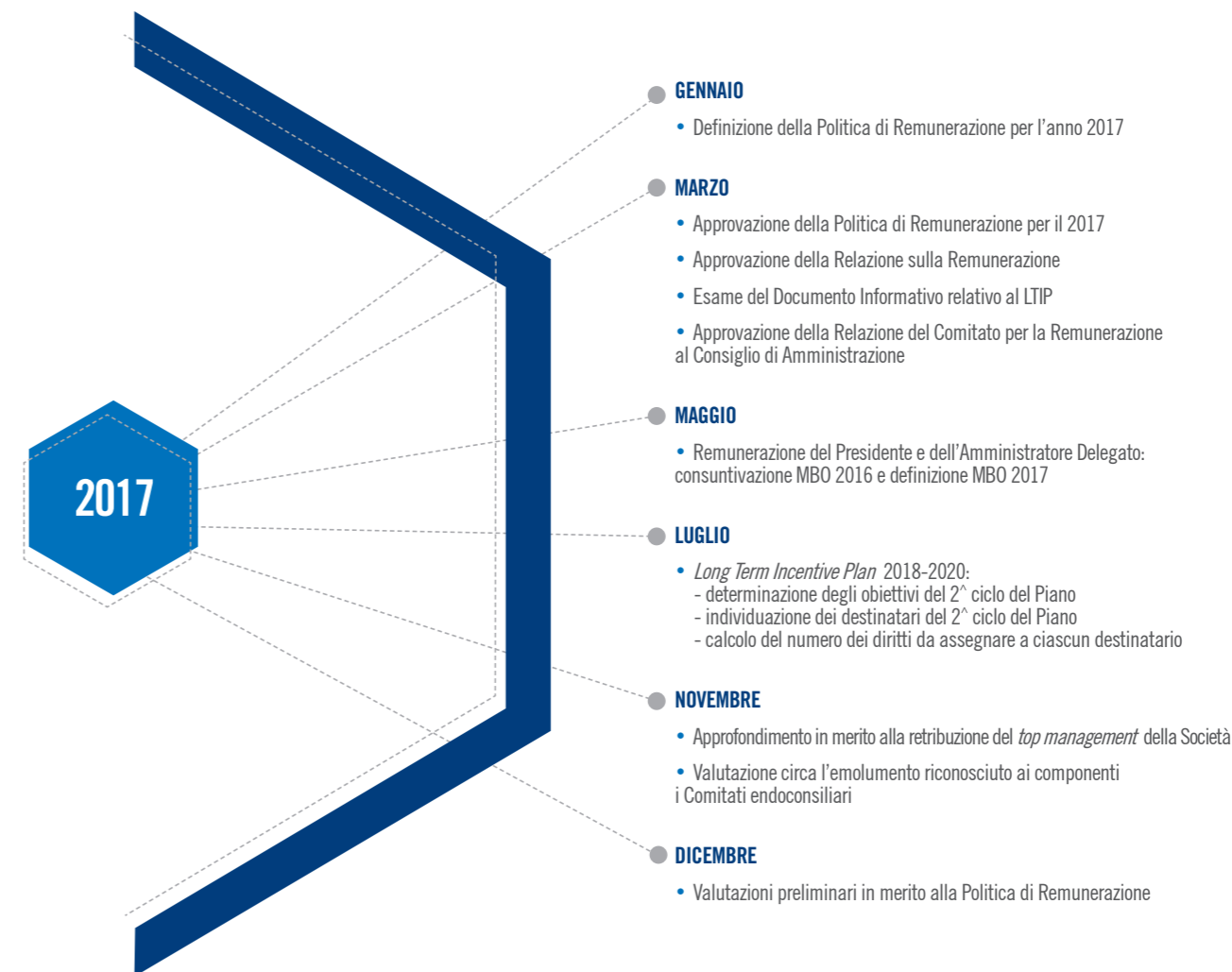
- verificare l'adeguatezza complessiva della Politica di Remunerazione adottata;
- analizzare la normativa, i *trend* e le *best practices* di mercato in materia di sistemi incentivanti;
- consuntivare i risultati aziendali e gli altri obiettivi relativi agli MBO per l'anno 2016 e definire gli obiettivi di *performance* relativi agli MBO per l'anno 2017, relativamente al Presidente e all'Amministratore Delegato;
- elaborare i contenuti della Politica di Remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e al voto consultivo dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017; relativamente al 2° ciclo del *Performance Share Plan* 2016 - 2018, individuare i destinatari nonché determinare gli obiettivi ed il numero dei diritti da assegnare a ciascuno di essi;
- analizzare i *benchmark* retributivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità e valutare l'adeguatezza e la coerenza del piano di riallineamento retributivo di cui al successivo par. 1.3;
- analizzare i *benchmark* relativi agli emolumenti previsti per i componenti dei diversi Comitati endoconsiliari;
- elaborare i contenuti generali per l'avvio di un nuovo piano di Incentivazione di medio-lungo termine (*Performance Share Plan* 2019-2021), in continuità con il piano attualmente in essere.

Successivamente, nei primi mesi del 2018 il Comitato ha partecipato attivamente alla predisposizione, da parte della Società, del *Performance Share Plan* 2019-2021, destinato al *management* della Società in continuità con il piano attualmente in essere (cfr. successivo paragrafo 2.3.2.).

In particolare, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 27 marzo 2018 ha approvato il *Performance Share Plan* 2019-2021 che - ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1 del TUF - sarà sottoposto

all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017. Si riporta di seguito l'illustrazione del ciclo delle attività svolte dal Comitato nell'anno 2017:

**EVENTI SIGNIFICATIVI DEL 2017**



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

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione si è fatto riferimento a

*benchmark*, indagini retributive ed analisi di mercato condotte da Willis Towers Watson, nell'intento di allineare la Politica stessa alle più diffuse pratiche di mercato delle società quotate al fine di elaborare un piano di revisione dei pacchetti retributivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti



con Primarie Responsabilità, volto ad un graduale adeguamento delle retribuzioni che risultino non in linea con i livelli di mercato. Tale proposta di piano è stata sottoposta all'esame del Comitato per la Remunerazione che l'ha condivisa negli obiettivi e nelle modalità. Sempre con il supporto di Willis Towers Watson, la Società ha inoltre elaborato il nuovo *Performance Share Plan 2019-2021*, che si pone in linea di continuità con il *Performance Share Plan 2016-2018* (v. *infra*).

## 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 2017

La Politica di Remunerazione della Società è definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di promuovere la *mission* e i valori aziendali, di attrarre, motivare e fidelizzare un *management* dotato di elevate qualità professionali, in grado di gestire con successo e profitto la Società, nonché di allineare gli interessi del medesimo *management* con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti della Società, in un orizzonte di medio-lungo termine, garantendo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

A tal fine la Società fa riferimento alle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, così da assicurare un adeguato livello di competitività sul mercato del lavoro. La Società, infatti, in considerazione delle evidenze emerse dall'aggiornamento della valutazione della pesatura delle posizioni manageriali, effettuata con il supporto di Willis Towers Watson nel corso del primo trimestre del 2017, ha avviato una successiva indagine

retributiva nell'ottica di verificare l'allineamento dei trattamenti retributivi dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, nonché degli altri *manager*, alle migliori prassi di mercato. Dalle risultanze delle analisi condotte è emerso che il posizionamento retributivo dei Dirigenti con Primarie Responsabilità di Fincantieri, con particolare riferimento alla componente fissa della retribuzione, è risultato essere molto conservativo rispetto al mercato di riferimento. È inoltre emerso che, a differenza di quello che avviene sul mercato, dove al crescere del *grade* delle posizioni si evidenzia un posizionamento retributivo più competitivo, nel caso di Fincantieri il posizionamento risulta maggiormente prudente al crescere delle responsabilità. Più in dettaglio, è emerso che soltanto un terzo dei Dirigenti con Primarie Responsabilità ha una retribuzione fissa che si posiziona intorno alla mediana o nella fascia superiore alla mediana. Si è pertanto stabilito di varare a partire dalla seconda metà dell'anno 2017 un piano di adeguamenti retributivi, finalizzato a mitigare, ove necessario, i disallineamenti rispetto al mercato in un orizzonte temporale sostenibile. Tale piano ha quindi consentito di ridurre considerevolmente la percentuale dei Dirigenti con Primarie Responsabilità posizionati al di sotto del 1° Quartile di Mercato, (dal 30% al 4%) e di incrementare la popolazione che si colloca intorno alla mediana di mercato (dal 18% al 39%). La politica retributiva applicata all'Amministratore Delegato, al Presidente, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, mira ad incentivare la loro *performance* all'interno della Società ed il raggiungimento degli obiettivi strategici della stessa, favorendo altresì la fidelizzazione del *management* sia attraverso il riconoscimento di una adeguata componente fissa della remunerazione sia attraverso l'adozione di sistemi di remunerazione variabile collegati al raggiungimento di

determinati obiettivi di *performance* individuali e di Gruppo.

In tale ottica, Fincantieri, con il Piano LTI 2019-2021, intende manifestare sin d'ora la propria volontà di forte incentivazione del proprio *management* al fine di implementare una Politica di Remunerazione efficace e in grado di attrarre, motivare e trattenere il *top management* e i ruoli chiave della Società, allineandone gli interessi a quelli degli azionisti. Inoltre in considerazione delle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile, Fincantieri introduce tra gli obiettivi del Piano LTI 2019-2021 anche un Indice di sostenibilità. In particolare, al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a medio-lungo termine della Società, la Politica di Remunerazione prevede che:

- i. vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la componente variabile di breve termine e quella di medio-lungo termine;
- ii. la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- iii. una parte rilevante della remunerazione degli interessati derivi da piani di incentivazione di durata triennale;
- iv. la remunerazione relativa a tali piani sia erogata subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anch'essi di durata triennale;
- v. detti obiettivi siano predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel medio-lungo termine;
- vi. la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) che siano state determinate

sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati (c.d. *claw-back*).

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

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

### 2.2 Modifiche significative apportate alla Politica per la remunerazione per l'esercizio 2018 rispetto all'esercizio 2017

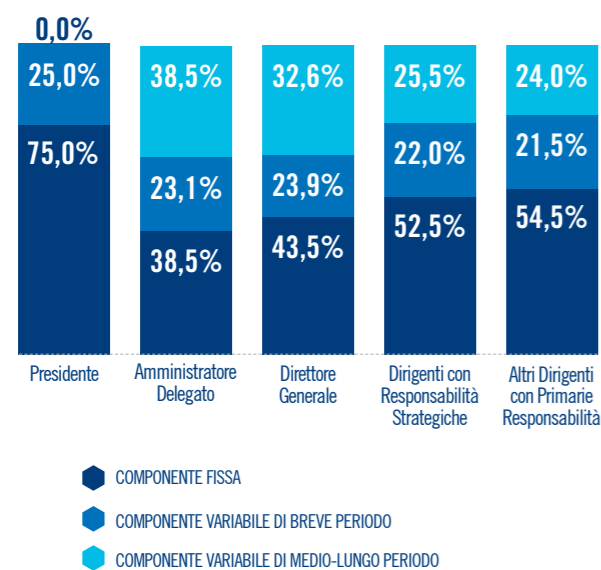
La Politica per la remunerazione per l'esercizio 2018 non prevede modifiche significative rispetto all'esercizio 2017 ad eccezione della proposta di introdurre il Piano LTI 2019-2021 la cui analisi è stata affrontata nei primi mesi del 2018 allo scopo di garantire continuità in un'ottica di *retention* delle risorse chiave dell'azienda.

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

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Presidente, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è definita in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo termine. Inoltre, come evidenziato nel seguente

grafico, il *pay-mix*, a seguito dell'introduzione della componente variabile di medio-lungo termine di cui ai Piani LTI, registra un incremento nella componente variabile. Il suddetto *pay-mix*, pertanto, è bilanciato in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta; per le posizioni di maggiore responsabilità sono privilegiate le componenti variabili rispetto alla componente fissa, in linea con le *best practices* di mercato:

PAY-MIX



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

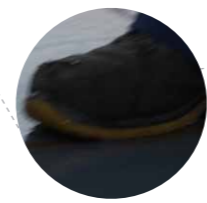
- componente variabile di breve termine: è stato indicato il valore annuale dell'incentivo ottenibile al raggiungimento del *target*;
- componente variabile di medio-lungo termine: è stato indicato il valore dell'incentivo in termini di numero di azioni ottenibili in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al *target* nel secondo ciclo di durata triennale



del Piano LTI 2016-2018. Tale incentivo è stato quantificato prendendo a riferimento il valore delle azioni all'assegnazione, ipotizzando la partecipazione dei beneficiari a tutti e tre i cicli del piano, nonché la permanenza

dello stesso anche successivamente al termine dei suddetti tre cicli. In ragione di quanto detto, i soggetti di cui sopra sono destinatari di un pacchetto retributivo strutturato come segue:

ISTITUTO	FINALITÀ	POPOLAZIONE COINVOLTA
Remunerazione fissa	Remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità attribuite ai destinatari, tenendo conto, tra l'altro, dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di <i>business</i> e del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Amministratore Delegato</li> <li>• Amministratori non esecutivi</li> <li>• Direttore Generale</li> <li>• Dirigenti con Responsabilità Strategiche</li> <li>• Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità</li> </ul>
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 di Gruppo, capaci di influire in modo decisivo sulle <i>performance</i> dei <i>manager</i> coinvolti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Amministratore Delegato</li> <li>• Direttore Generale</li> <li>• Dirigenti con Responsabilità Strategiche</li> <li>• Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità</li> </ul>
Remunerazione variabile di medio-lungo termine ( <i>Performance Share Plan</i> )	Remunera i risultati conseguiti nel medio-lungo periodo ed è finalizzata a migliorare l'allineamento degli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti ed a supportare la capacità di <i>retention</i> delle risorse chiave.	<p>I beneficiari sono singolarmente individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, tra i seguenti soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amministratore Delegato ed altresì, in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato, tra i seguenti soggetti:</li> <li>• Direttore Generale</li> <li>• Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche</li> <li>• Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità</li> </ul>



### 2.3.1. Componente fissa

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

Essa è determinata tenendo conto del livello di esperienza maturato dal singolo soggetto, del contributo professionale che lo stesso apporta al raggiungimento dei risultati di *business*, nonché del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate.

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

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

- per l'**Amministratore Delegato**:
  - dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
  - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato;
- per il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**:
  - dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per il Presidente, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
  - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe che dovessero essere attribuite;

- per gli **Amministratori non esecutivi**:
  - dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
  - dagli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per i Presidenti ed i membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
- per il **Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche** e per gli altri **Dirigenti con Primarie Responsabilità**:
  - dalla retribuzione annua fissa lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicata. I *manager* sopra indicati sono, inoltre, destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale ed estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

### 2.3.2. Componente variabile

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

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

La remunerazione variabile utilizza programmi e strumenti di incentivazione differenti a seconda della popolazione coinvolta e dell'arco temporale preso in considerazione, in modo da mitigare

l'assunzione di rischi da parte del *management* ed incentivare la creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo termine. Destinatari della remunerazione variabile di breve termine sono: l'Amministratore Delegato, il Presidente, il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed i Dirigenti con Primarie Responsabilità.

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

#### • Componente di breve termine

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

Gli obiettivi, individuati in linea con il piano industriale, sono predeterminati e misurabili e vengono assegnati annualmente attraverso schede comunicate ai singoli destinatari. In ragione del livello di raggiungimento dei propri obiettivi, i *manager* coinvolti ricevono un premio consistente in una percentuale predefinita della propria retribuzione base che, a seconda della fascia MBO di appartenenza, va da un minimo del 35% per il raggiungimento degli obiettivi *target* (incrementabile fino al 38,2% in caso di *over performance*) a un massimo del 50% per il raggiungimento degli obiettivi al *target* (incrementabile fino al 54% in caso di *over performance*).

L'incentivo di breve termine dell'Amministratore

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

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

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

#### • Componente di medio-lungo termine

Fermo quanto precisato nel paragrafo 2.1 della presente Relazione, la Politica di Remunerazione della Società, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni del Codice di Autodisciplina nonché dalle *best practices* delle società quotate, 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 dal regolamento che disciplina il piano, di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni della Società prive di valore nominale al termine di un determinato periodo di *performance* e subordinatamente:

– al raggiungimento degli obiettivi di *performance*; e

– alle altre condizioni previste dal regolamento che disciplina il piano.

Il suddetto Piano LTI di medio-lungo termine (Piano 2016-2018) è caratterizzato dai seguenti elementi:

- è basato sulla attribuzione ai beneficiari di azioni di Fincantieri prive di valore nominale in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- è costituito da tre cicli, ciascuno dei quali della durata di tre anni;
- è previsto un periodo di *performance* della durata di tre anni per ciascuno dei tre cicli (2016-2018 per il 1° ciclo; 2017-2019 per il 2° ciclo; 2018-2020 per il 3° ciclo);
- è previsto un periodo di *vesting* indicativamente di durata triennale;
- sono previsti obiettivi di *performance* sia di carattere economico-finanziario (quale l'EBITDA), sia collegati all'andamento del titolo (quale il TSR rispetto sia all'indice FTSE Italia *All Share* Modificato, sia ad un *Peer Group* Internazionale) al cui raggiungimento è subordinata l'attribuzione delle azioni a ciascun beneficiario al termine del periodo di *performance*, fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del piano. Tali obiettivi sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione;
- è previsto un periodo di *lock-up* durante il quale, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, i beneficiari che siano membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale 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% della differenza tra le azioni attribuite in base al piano, meno le azioni eventualmente necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali derivanti dalla consegna di tali azioni) per un

periodo di tre anni (in caso di rapporti di lavoro a tempo indeterminato) ovvero fino al termine del proprio mandato o del proprio contratto (in caso di rapporti di amministrazione o di rapporti di lavoro a tempo determinato);

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

In continuità con il suddetto Piano LTI 2016-2018, il nuovo Piano LTI 2019-2021, salvo poche eccezioni, ne ripercorre il medesimo impianto e risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

- è basato sulla attribuzione ai beneficiari di azioni di Fincantieri prive di valore nominale in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- è costituito da tre cicli, ciascuno dei quali della durata di tre anni;
- è previsto un periodo di *performance* della durata di tre anni per ciascuno dei tre cicli (2019-2021 per il 1° ciclo; 2020-2022 per il 2° ciclo; 2021-2023 per il 3° ciclo);
- è previsto un periodo di *vesting* indicativamente di durata triennale;
- sono previsti obiettivi di *performance* sia di carattere economico-finanziario (quale l'EBITDA), sia collegati all'andamento del titolo (quale il TSR rispetto sia all'indice FTSE Italia *All Share* Modificato, sia ad un *Peer Group* Internazionale), sia collegati a un Indice di sostenibilità (quale l'ottenimento di un determinato *rating* da parte di agenzie di *rating* internazionali), al raggiungimento dei quali è subordinata l'attribuzione delle azioni a ciascun beneficiario al termine del periodo di *performance*, fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del piano. Tali obiettivi sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito

il Comitato per la Remunerazione;

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

• **Pay-mix delle componenti variabili**

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

• per l'**Amministratore Delegato**:

- MBO con obiettivi annuali tanto quantitativi, di natura economico-finanziaria (quali ad esempio l'EBITDA *Margin* o il valore degli ordini acquisiti), quanto qualitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. La percentuale al *target* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in misura pari al 60% della componente fissa annua, aumentabile sino al 65% in caso di *over performance*. L'incentivo maturato viene erogato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione

del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento e nel rispetto di quanto previsto dal relativo piano.

- Piano LTI 2016-2018 con obiettivi pluriennali, di natura economico-finanziaria e collegati all'andamento del titolo. All'atto dell'assegnazione dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della Società ai sensi del Piano LTI 2016-2018, il numero di tali diritti è pari al 100% della componente fissa della retribuzione, aumentabile sino al 130% in caso di *over performance*. Il controvalore dei diritti attribuibili è soggetto ai limiti del sopra citato *cap*. L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del piano, nonché della sussistenza di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del piano ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento.

• per il **Presidente**:

- da un piano di incentivazione variabile di breve termine con obiettivi annuali (MBO) tanto quantitativi, di natura economico-finanziaria (quali ad esempio l'EBITDA *Margin* o il valore degli ordini acquisiti), quanto quali-quantitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. L'importo è definito in cifra fissa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e viene erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati.

• per il **Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche** e gli altri **Dirigenti con Primarie Responsabilità**:

- Piano MBO con obiettivi annuali tanto quantitativi, di natura economico-finanziaria, quanto qualitativi, sia di tipo aziendale che individuale, che tengano conto del ruolo ricoperto (quali ad esempio il valore degli

ordini acquisiti, il contenimento di determinati costi di struttura, ovvero obiettivi quali-quantitativi specifici).

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

L'importo massimo al *target* della componente variabile di breve termine della retribuzione (MBO) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità varia, a seconda della fascia MBO di appartenenza, da un minimo del 35% ad un massimo del 50% della retribuzione base; in caso di *over performance*, tali percentuali andranno, a seconda della fascia MBO di appartenenza, da un minimo del 38,2% a un massimo del 54%. L'incentivo maturato viene assegnato ed erogato previa verifica da parte dell'Amministratore Delegato del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento e nel rispetto di quanto previsto dal relativo piano.

- Piano LTI 2016-2018 con obiettivi pluriennali sia di carattere economico-finanziario che collegati all'andamento del titolo. L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito, nei limiti delle sue competenze, il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del piano, nonché della sussistenza di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del piano, ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento. Nei limiti del predetto *cap* previsto dal regolamento del piano, la misura dell'incentivo è pari alla seguente percentuale della componente fissa della retribuzione collegata alla fascia di appartenenza

del destinatario, determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione su proposta dell'Amministratore Delegato, in base all'impatto della relativa posizione sui risultati aziendali:

- per il **Direttore Generale**: 75% in caso di obiettivi al *target*, incrementabile sino al 97,5% in caso di *over performance*;

- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Dirigenti con Primarie Responsabilità varia a seconda della fascia di appartenenza da un minimo del 40% ad un massimo del 60% in caso di obiettivi al *target*; in caso di *over performance* tali percentuali andranno a seconda della fascia di appartenenza da un minimo del 52% ad un massimo del 78%.

Per ogni aspetto di dettaglio si fa riferimento a quanto contenuto nel Documento Informativo del Piano LTI 2016-2018, redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, pubblicato dalla Società.

#### • Remunerazioni Straordinarie

In via eccezionale e straordinaria, rispetto al contesto di politica retributiva e nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato ovvero motivare e trattenere le risorse migliori, la Società può riconoscere somme di danaro a titolo di *una tantum*, *entry bonus* o *retention bonus* in fase di assunzione del *manager* ovvero in qualunque altro momento ove se ne presentasse l'esigenza, in misura coerente con le più diffuse prassi di mercato in materia. Dette componenti straordinarie della remunerazione, qualora abbiano come destinatari il Presidente o l'Amministratore Delegato, sono oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Per il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità l'erogazione è rimessa alle valutazioni esclusive dell'Amministratore Delegato. È altresì facoltà del Consiglio di Amministrazione deliberare, su proposta

del Comitato per la Remunerazione, per quanto di competenza, la corresponsione di eventuali premi eccezionali in connessione con operazioni e/o risultati straordinari (quali ad esempio acquisizioni, fusioni o dismissioni) di impatto significativo per la Società e, in quanto tali, insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile.

#### 2.3.3. Benefici non monetari

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

#### 2.3.4. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di componenti variabili della remunerazione e informazioni volte 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 di norma 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 di norma legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di *performance* economico-finanziaria riferiti al piano industriale e/o a fasi dello stesso ovvero, se su base azionaria, collegati all'andamento del titolo e/o del ritorno economico per gli azionisti nel medio-lungo termine. Per il Piano 2019-2021 si precisa che, in aggiunta agli obiettivi di carattere economico-finanziario e legati all'andamento del titolo è stato introdotto un Indice di sostenibilità.

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

Per la componente variabile di medio-lungo termine è previsto un periodo di *vesting* indicativamente di durata triennale ed un periodo di *lock-up*, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, come indicato al precedente punto 2.3.2. Per tutte le componenti variabili della remunerazione sono previste clausole di *claw-back*.

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

I trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro sono regolati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi vigente, nonché lasciati alla stipula di accordi specifici con i singoli soggetti. In ogni caso, tali accordi non possono prevedere l'erogazione di indennità superiori alle 36 mensilità lorde, comprensive dei ratei di tredicesima. Ai sensi dell'art. 2125 del codice civile, possono

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

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

In favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato sono previste specifiche coperture assicurative. Al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, così come agli altri Dirigenti della Società, si applicano trattamenti di miglior favore rispetto a quanto stabilito dal CCNL di categoria in termini di coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie.

### 2.3.8. Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

La remunerazione degli Amministratori indipendenti è uguale a quella descritta nel precedente paragrafo 2.3.1. con riferimento agli Amministratori non esecutivi.

Per gli Amministratori che partecipano a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, la Politica di Remunerazione prevede che essi percepiscano per la partecipazione a ciascun Comitato un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione, come indicato nel precedente paragrafo 2.3.1.

## SEZIONE II

### Compensi percepiti nell'esercizio 2017 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 2017 nella presente parte della Sezione II della Relazione sono illustrati: (i) nominativamente, i compensi spettanti ai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale; e (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le medesime voci sono riportate in forma sintetica anche nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

#### 1. Consiglio di Amministrazione

##### 1.1 Presidente del Consiglio di Amministrazione

Per l'intero esercizio 2017, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Amb. Giampiero Massolo. La remunerazione spettante all'Amb. Massolo, relativa all'esercizio 2017 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2017), è la seguente:

- Componente fissa: un importo pari a Euro 300.000, su base annua, di cui:
  - Euro 40.000, su base annua, quale compenso deliberato dall'Assemblea

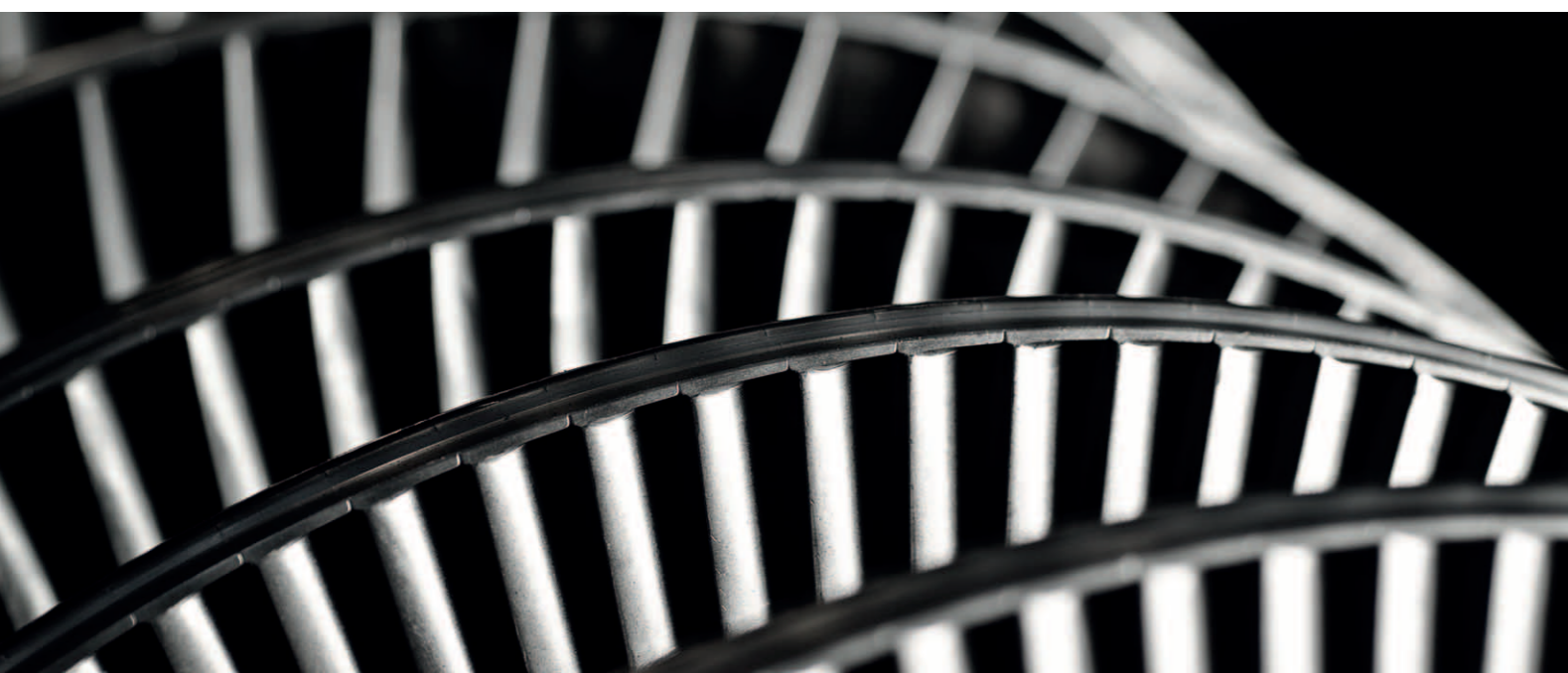
degli Azionisti del 19 maggio 2016, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2018;

– Euro 260.000, su base annua, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite; detto importo è stato erogato nel 2017.

- Componente variabile di breve termine:
  - Piano MBO 2017: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016 e successivamente confermato in data 11 maggio 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine è pari a Euro 100.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 120.000 in caso di *over performance*; la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione dell'effettivo incentivo maturato sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio 2017 e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà erogato nel 2018.

I compensi effettivamente corrisposti all'Amb. Massolo nel corso dell'esercizio 2017 sono:

- Componente fissa: un importo pari a Euro 284.699,45 di cui:
  - Euro 24.699,45, quale quota, *pro rata temporis*, del compenso relativo all'esercizio 2016, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per



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

- Euro 260.000, quale compenso, relativo all'esercizio 2017, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite.
- Componente variabile di breve termine:
  - Piano MBO 2016: 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 dell'11 maggio 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione, accertato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni al *target* congiuntamente al parziale raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance*, ha conseguentemente determinato la misura della ricaduta economica dell'incentivo per un importo di Euro 116.000.
  - Benefici non monetari: l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori *benefits* minori, per un valore complessivo pari a Euro 1.245, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale. Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

### 1.2 Amministratore Delegato

Per l'intero esercizio 2017, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Dott. Giuseppe Bono. La remunerazione

spettante al Dott. Bono, relativa all'esercizio 2017 (dal 1 gennaio al 31 dicembre 2017), è la seguente:

- Componente fissa: un importo pari ad Euro 950.000, su base annua, di cui:
  - Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., il cui importo sarà erogato nel 2018;
  - Euro 923.000, su base annua, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato.
- Componente variabile di breve termine:
  - Piano MBO 2017: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016 e successivamente confermato in data 11 maggio 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine, è pari a Euro 570.000, al raggiungimento del *target*, con adeguamento fino a un massimo di Euro 617.500 in caso di *over performance*. 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 2018 sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio del 2017 e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà corrisposto nel 2018.
- Componente variabile di medio-lungo termine:
  - Piano LTI 2016-2018: in data 19 maggio 2017 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2016-2018 proposto dal Consiglio di Amministrazione; con riferimento al secondo ciclo (2017-2019) del suddetto piano,

il Consiglio di Amministrazione, in data 25 luglio 2017, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 915.486 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 30%. L'eventuale attribuzione relativa al secondo ciclo avverrà nel 2020.

I compensi corrisposti effettivamente al Dott. Bono nel corso dell'esercizio 2017 sono:

- Componente fissa<sup>2</sup>: un importo pari ad Euro 950.000, di cui:
  - Euro 27.000, quale compenso relativo all'esercizio 2016, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
  - Euro 923.000, quale compenso, relativo all'esercizio 2017, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato.
- Componente variabile di breve termine:
  - Piano MBO 2016: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la componente variabile di breve termine, è pari a Euro 570.000, al raggiungimento del *target*, con adeguamento fino a un massimo di Euro 617.500 in caso di *over performance*; il Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha accertato il pieno raggiungimento delle

specifiche condizioni di *over performance* determinando conseguentemente la corresponsione dell'importo di Euro 617.500 nel 2017.

- Benefici non monetari: l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori *benefits* minori, per un valore complessivo pari a Euro 2.002, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.
- Alloggio: in occasione della permanenza a Trieste, in alternativa all'albergo, il Dott. Bono ha la disponibilità di un alloggio, secondo criteri di economicità. Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

### 1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per il triennio 2016-2018 è stato in carica per l'intero esercizio 2017.

Ricoprono la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Amb. Giampiero Massolo e Dott. Giuseppe Bono, i seguenti Consiglieri:

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

In data 8 giugno 2016, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare i Comitati endoconsiliari, i componenti degli stessi ed a determinare i relativi compensi. Successivamente in data 21 giugno 2016,

<sup>2</sup> In data 30 settembre 2016 il Dott. Bono si è dimesso dalla carica di Presidente di VARD Group AS. Il compenso VARD per l'anno 2016 (periodo 1 gennaio - 29 settembre 2016) pari a SGD 243.750 (Euro 163.333 al tasso medio di cambio del 22 febbraio 2016 - SGD/EUR = 0,67008) sarà erogato ed interamente riversato dall'AD in favore di Fincantieri nel 2018. Si precisa che il compenso innanzi citato e gli eventuali compensi relativi ad altre società controllate e collegate non sono inclusi nel totale di Euro 950.000 in quanto riversati in favore di Fincantieri.

il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il compenso da corrispondere al Consigliere Arch. Gianfranco Agostinetti, pari ad Euro 2.000 per ogni riunione del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi in veste di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate cui lo stesso sia chiamato a partecipare quale componente indipendente in sostituzione del Dott. Fabrizio Palermo, nel caso in cui il Comitato debba analizzare Operazioni di Maggiore Rilevanza. In particolare, per l'intero esercizio 2017, i sopracitati Comitati endoconsiliari risultano così composti:

- Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi: Avv. Massimiliano Cesare (Presidente), Dott.ssa Nicoletta Giadrossi e Dott. Fabrizio Palermo. Il suddetto Comitato opera anche come Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e, nel caso in cui tale Comitato analizzi Operazioni di Maggiore Rilevanza, il Dott. Palermo viene sostituito dall'Amministratore indipendente Arch. Gianfranco Agostinetti;
- Comitato per la Remunerazione: Arch. Paola Muratorio (Presidente), Dott.ssa Donatella Treu e Dott. Fabrizio Palermo;
- Comitato per le Nomine: Dott.ssa Donatella Treu (Presidente), Dott. Simone Anichini e Dott. Fabrizio Palermo;
- Comitato per la Sostenibilità: Arch. Gianfranco Agostinetti (Presidente), Dott. Simone Anichini, Dott.ssa Nicoletta Giadrossi e Avv. Massimiliano Cesare.

I compensi deliberati relativi ai suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione sono composti unicamente da una parte fissa che verrà erogata nel corso dell'esercizio 2018. In particolare:

- con riferimento al Consigliere Gianfranco Agostinetti, il compenso relativo all'esercizio 2017 è pari ad Euro 59.000, su base annua, di cui:

- Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 2.000, quale compenso per la partecipazione alle riunioni del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi, in veste di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate quale componente indipendente in sostituzione del Dott. Fabrizio Palermo in occasione dell'analisi di Operazioni di Maggiore Rilevanza;
- Euro 30.000, quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Simone Anichini, il compenso relativo all'esercizio 2017 è pari ad Euro 67.000, su base annua, di cui:
  - Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
  - Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Massimiliano Cesare, il compenso relativo all'esercizio 2017 è pari ad Euro 77.000, su base annua, di cui:
  - Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 30.000, quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
  - Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Nicoletta Giadrossi, il compenso relativo all'esercizio 2017 è pari ad Euro 67.000, su base annua, di cui:
  - Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;

- Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
- Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Paola Muratorio, il compenso relativo all'esercizio 2017 è pari ad Euro 57.000, su base annua, di cui:
  - Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 30.000, quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione.
- Con riferimento al Consigliere Fabrizio Palermo, il compenso relativo all'esercizio 2017 è pari ad Euro 87.000, su base annua, di cui:
  - Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;
  - Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
  - Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Donatella Treu, il compenso relativo all'esercizio 2017 è pari ad Euro 77.000, su base annua, di cui:
  - Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
  - Euro 30.000, quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine;
  - Euro 20.000, quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

#### 1.4 Componenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Come anticipato, i componenti del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi, del Comitato per le Nomine, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per la Sostenibilità percepiscono un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione, in misura pari ad Euro 30.000 in favore dei Presidenti ed in misura pari ad Euro 20.000 in favore degli altri componenti effettivi. I compensi relativi al 2017 per i Presidenti e per i componenti dei Comitati sono stati illustrati nel precedente paragrafo.

#### 2. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2014, risultava composto dai seguenti Sindaci effettivi Dott. Gianluca Ferrero (Presidente), Dott. Alessandro Michelotti e Dott.ssa Fioranna Vittoria Negri. In data 19 maggio 2017, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il Collegio Sindacale attualmente in carica composto dai Sindaci effettivi Dott. Gianluca Ferrero (Presidente), Dott.ssa Fioranna Vittoria Negri e Dott. Roberto Spada. L'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2017 ha confermato il compenso già deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2014 e che risulta quindi pari a:

- Euro 37.000, su base annua, per il Presidente; e
  - Euro 26.000, su base annua, per ciascuno dei Sindaci effettivi.
- I predetti importi saranno erogati nel corso dell'esercizio 2018.
- In particolare, relativamente all'esercizio 2017:
- con riferimento al Presidente Gianluca Ferrero, il compenso su base annua, è pari ad Euro 37.000;
  - con riferimento al Sindaco Fioranna Vittoria Negri, il compenso su base annua, è pari a Euro 26.000;



- con riferimento al Sindaco Roberto Spada, il compenso *pro rata temporis*, (periodo 20 maggio - 31 dicembre 2017) è pari a Euro 16.098,63;
- con riferimento al Sindaco Alessandro Michelotti, il compenso *pro rata temporis*, (periodo 1 gennaio - 19 maggio 2017) è pari ad Euro 9.901,37.

I predetti importi saranno erogati nel corso dell'esercizio 2018.

### 3. Direzione Generale

Per l'intero esercizio 2017 la carica di Direttore Generale della Società è stata ricoperta dall'Ing. Alberto Maestrini. La remunerazione dell'Ing. Maestrini è così costituita:

- Componente fissa: l'importo di Euro 298.211,56, riferito all'intero esercizio 2017, è stato erogato nel 2017.
- Componente variabile di breve termine:
  - Piano MBO 2016: è stato erogato un importo *pro rata temporis*, relativo all'esercizio 2016 (periodo 26 settembre - 31 dicembre 2016), pari ad Euro 26.652. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano 2016 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio d'esercizio del 2016 e di specifiche rendicontazioni. La liquidazione dell'incentivo era subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento dell'obiettivo strategico, determinata dal Consiglio di Amministrazione, identificata nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2016), non inferiore al 90% di quanto previsto nel *Budget* 2016. Il mancato raggiungimento di tale soglia, avrebbe comportato l'azzeramento dell'intero incentivo.

- Piano MBO 2017: l'importo massimo, relativo all'esercizio 2017, è pari ad Euro 133.257 nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati e subordinatamente al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento dell'obiettivo strategico. Per l'esercizio 2017 la condizione abilitante per l'erogazione dell'incentivo è stata identificata nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2017), non inferiore al 90% di quanto previsto nel *Budget* 2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per l'anno 2017, al fine di garantire un diretto collegamento tra erogazione dell'incentivo e risultato dell'azienda. L'eventuale liquidazione di detto incentivo sarà versata nel corso del 2018.

- Componente variabile di medio-lungo termine:
  - Piano LTI 2016-2018: in data 19 maggio 2017 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2016-2018 proposto dal Consiglio di Amministrazione; con riferimento al secondo ciclo (2017-2019) del suddetto piano, il Consiglio di Amministrazione, in data 25 luglio 2017, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 220.491 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 30%. L'eventuale attribuzione relativa al secondo ciclo avverrà nel 2020.
  - Benefici non monetari: l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative ed ulteriori *benefits* minori, per un valore complessivo pari ad Euro 22.234,52, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

### 4. Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2017 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 25 unità, di cui 10 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 2017:

- Componente fissa: Euro 4.752.821, a titolo di retribuzione annua lorda, di cui Euro 2.041.285 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; tali importi sono stati erogati nel 2017.
- Componente variabile di breve termine:
  - Piano MBO 2016: è stato erogato un importo complessivo di Euro 1.606.854 (di cui Euro 734.671 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche), relativo all'esercizio 2016. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano MBO 2016 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio d'esercizio del 2016 e di specifiche rendicontazioni. La liquidazione dell'incentivo era subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento dell'obiettivo strategico, determinata dal Consiglio di Amministrazione, identificata nel

raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2016), non inferiore al 90% di quanto previsto nel *Budget* 2016. Il mancato raggiungimento di tale soglia, avrebbe comportato l'azzeramento dell'intero incentivo.

- Piano MBO 2017: l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2018 nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati. Fermo restando quanto sopra, la liquidazione dell'incentivo di breve termine sarà, in ogni caso, subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un obiettivo strategico, che per l'esercizio 2017 è stato identificato nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2017), non inferiore al 90% di quanto previsto nel *Budget* 2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per l'anno 2017, al fine di garantire un diretto collegamento tra erogazione dell'incentivo e risultato dell'azienda. L'importo dell'MBO massimo erogabile nel 2018 è pari a Euro 1.843.885, di cui Euro 875.721 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

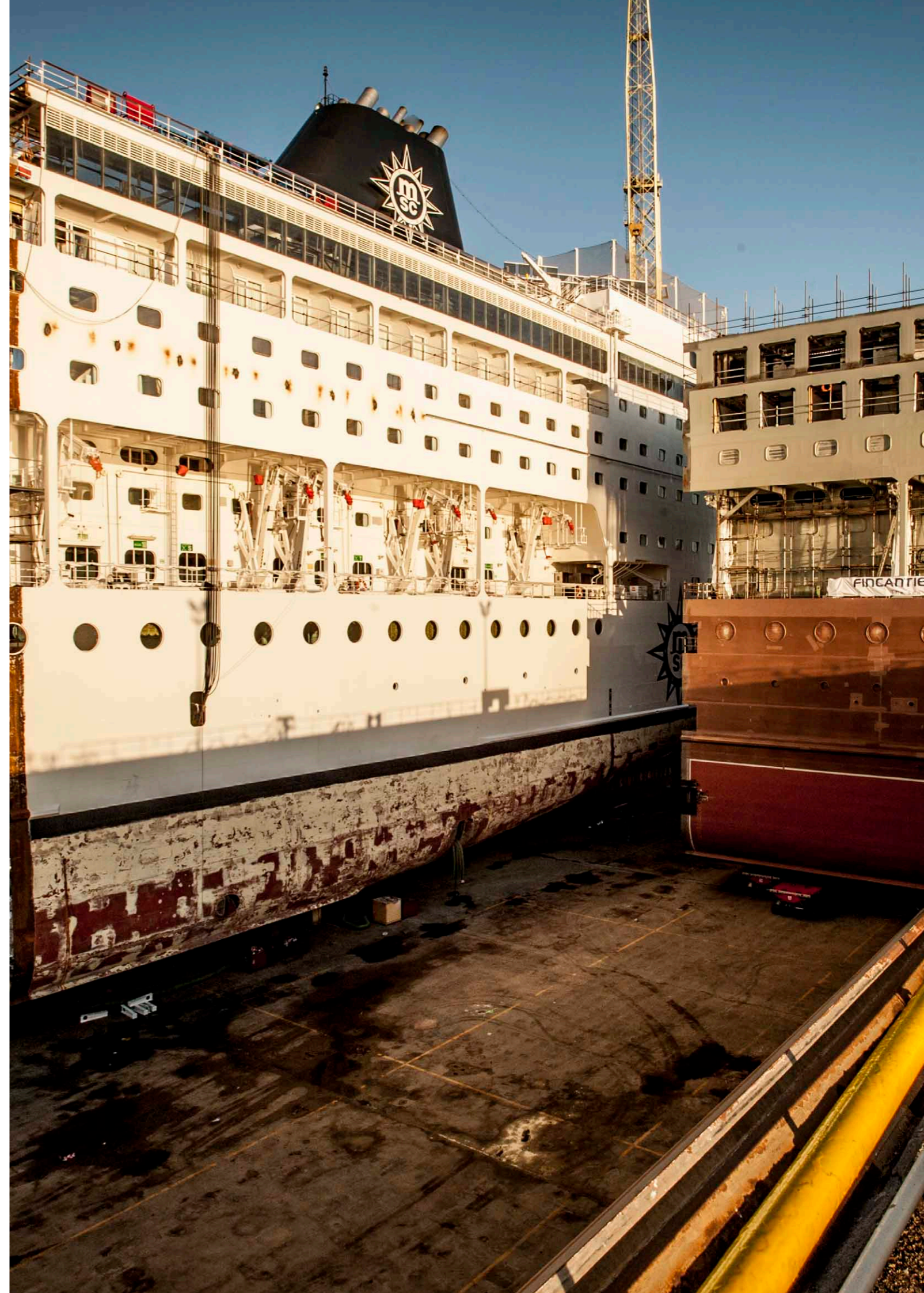
- Componente variabile di medio-lungo termine:
  - Piano LTI 2016-2018: in data 19 maggio 2017 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2016-2018 proposto dal Consiglio di Amministrazione; con riferimento al secondo ciclo (2017-2019) del suddetto piano, il Consiglio di Amministrazione, in data 25 luglio 2017, ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 1.840.298 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri (di cui 829.631 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 30%.

L'eventuale attribuzione relativa al secondo ciclo avverrà nel 2020.

- Remunerazioni Straordinarie: è stato riconosciuto l'importo di Euro 52.500 a titolo di *una tantum*, di cui Euro 32.500 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in linea con quanto previsto nella Sezione I, paragrafo 2.3.2. del presente documento, che prevede la possibilità per la Società di riconoscere, in via del tutto eccezionale e straordinaria, somme di danaro a titolo di *una tantum*, *entry bonus/ retention bonus*, nel rispetto della politica retributiva e nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato ovvero motivare e trattenere le migliori risorse. Il suddetto importo è stato erogato nel 2017.
- Benefici non monetari: comprendono l'autovettura aziendale a uso promiscuo ed il relativo carburante, in taluni casi l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo e comunque limitati nel tempo, le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore oltre a quanto previsto dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari ad Euro 389.854 (di cui Euro 156.455 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

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

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



Seconda parte

TABELLA 1

Tabella sui compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale, nonché ai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2017

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

COMPENSI VARIABILI NON EQUITY												
NOOME E COGNOME	CARICA <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	INDENNITÀ FINE CARICA-CESAZIONE RAPPORTO DI LAVORO
				Compensi Fincantieri	284.699,45 <sup>3</sup>	-	116.000,00 <sup>4</sup>	-	1.245,00	-	401.944,45	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>284.699,45</b>	<b>-</b>	<b>116.000,00</b>	<b>-</b>	<b>1.245,00</b>	<b>-</b>	<b>401.944,45</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	950.000,00 <sup>5</sup>	-	617.500,00 <sup>6</sup>	-	2.002,00	-	1.569.502,00	2.494.835,30
				Compensi società controllate e collegate	- <sup>7</sup>	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>950.000,00</b>	<b>-</b>	<b>617.500,00</b>	<b>-</b>	<b>2.002,00</b>	<b>-</b>	<b>1.569.502,00</b>	<b>2.494.835,30</b>
				Compensi Fincantieri	27.000,00 <sup>8</sup>	40.000,00 <sup>9</sup>	-	-	-	-	67.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>27.000,00</b>	<b>40.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>67.000,00</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	27.000,00 <sup>8</sup>	50.000,00 <sup>10</sup>	-	-	-	-	77.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>27.000,00</b>	<b>50.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>77.000,00</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	27.000,00 <sup>8</sup>	32.000,00 <sup>11</sup>	-	-	-	-	59.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>27.000,00</b>	<b>32.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>59.000,00</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	27.000,00 <sup>8</sup>	40.000,00 <sup>12</sup>	-	-	-	-	67.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>27.000,00</b>	<b>40.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>67.000,00</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	27.000,00 <sup>8</sup>	30.000,00 <sup>13</sup>	-	-	-	-	57.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>27.000,00</b>	<b>30.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>57.000,00</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	27.000,00 <sup>8</sup>	60.000,00 <sup>14</sup>	-	-	-	-	87.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>27.000,00</b>	<b>60.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>87.000,00</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	27.000,00 <sup>8</sup>	50.000,00 <sup>15</sup>	-	-	-	-	77.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>27.000,00</b>	<b>50.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>77.000,00</b>	<b>-</b>

COMPENSI VARIABILI NON EQUITY												
NOOME E COGNOME	CARICA <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	INDENNITÀ FINE CARICA-CESAZIONE RAPPORTO DI LAVORO
				Compensi Fincantieri	298.211,56 <sup>16</sup>	-	26.652,00 <sup>17</sup>	-	22.234,52	-	347.098,08	520.898,72
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>298.211,56</b>	<b>-</b>	<b>26.652,00</b>	<b>-</b>	<b>22.234,52</b>	<b>-</b>	<b>347.098,08</b>	<b>520.898,72</b>
				Compensi Fincantieri	37.000,00	-	-	-	-	-	37.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>37.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>37.000,00</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	26.000,00	-	-	-	-	-	26.000,00	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>26.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>26.000,00</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	9.901,37	-	-	-	-	-	9.901,37	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>9.901,37</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>9.901,37</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	16.098,63	-	-	-	-	-	16.098,63	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>16.098,63</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>16.098,63</b>	<b>-</b>
				Compensi Fincantieri	4.752.821,00 <sup>19</sup>	-	1.606.854,00 <sup>20</sup>	-	389.854,00 <sup>21</sup>	52.500,00 <sup>22</sup>	6.802.029,00	3.454.127,90 <sup>23</sup>
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>4.752.821,00</b>	<b>-</b>	<b>1.606.854,00</b>	<b>-</b>	<b>389.854,00</b>	<b>52.500,00</b>	<b>6.802.029,00</b>	<b>3.454.127,90</b>

<sup>1</sup> 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 del Rischio); 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).  
<sup>2</sup> Si precisa che gli importi indicati risultano dalla somma dei Fair Value del primo ciclo (2016 - 2018) e del secondo ciclo (2017 - 2019) del Piano LTI 2016 - 2018.  
<sup>3</sup> Il compenso fisso del Presidente è composto da: (i) Euro 24.699,45, erogati nel corso dell'esercizio 2017 e di competenza del 2016, quale quota, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; (ii) Euro 260.000, quale compenso, maturato nel corso dell'esercizio 2017, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite; detto importo è stato erogato nel 2017. Si precisa, altresì, che il compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2017, pari a Euro 40.000, verrà erogato nel 2018.  
<sup>4</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2016 ed è stato erogato nel 2017 a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2017, su proposta del CR, del pieno raggiungimento delle specifiche condizioni al *target* congiuntamente al parziale raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance*.  
<sup>5</sup> Il compenso fisso dell'AD è composto da: (i) Euro 270.000, quale compenso relativo all'esercizio 2016, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo è stato erogato nel 2017; (ii) Euro 923.000, quale compenso, maturato nel corso dell'esercizio 2017, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, e previo parere del CS, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2017. Si precisa che il compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2017, pari a Euro 270.000, verrà erogato nel 2018. Si precisa, altresì, che il Dott. Bono si è dimesso dalla carica di Presidente di VARD Group AS in data 30 settembre 2016; il compenso VARD per l'anno 2016 (1 gennaio - 29 settembre 2016) per la carica ricoperta è pari a SGD 243.750 (Euro 163.333, al tasso medio di cambio del 22 febbraio 2016 - SGD/EUR = 0,67008) e sarà erogato ed interamente riversato dall'AD in favore di Fincantieri nel 2018. Si precisa, infine, che il compenso innanzi citato relativo a VARD e gli eventuali compensi relativi ad altre Società controllate e collegate non sono inclusi nel totale di Euro 950.000 in quanto riversati in favore di Fincantieri.  
<sup>6</sup> Il CdA, in data 11 maggio 2017, su proposta del CR, ha accertato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni di *over performance* determinando conseguentemente la corresponsione dell'importo di Euro 617.500 che è stato erogato nel 2017. Si precisa che il CdA del 20 luglio 2016, come successivamente confermato in data 11 maggio 2017, su proposta del CR, ha deliberato che la componente variabile di breve termine per l'anno 2017, sia pari a Euro 570.000, al raggiungimento del *target*, con adeguamento fino a un massimo di Euro 617.500 in caso di *over performance*; l'erogazione di detto importo avverrà nel corso dell'esercizio 2018, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.  
<sup>7</sup> Si precisa che i compensi relativi alle cariche ricoperte in società controllate e collegate nel corso del 2017 non sono compresi tra i compensi percepiti dal Dott. Bono, in quanto riversati a favore di Fincantieri (vedi nota 5).  
<sup>8</sup> Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 19 maggio 2016, relativo all'esercizio 2017, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2018.  
<sup>9</sup> Tale importo, relativo all'esercizio 2017, è composto da: (i) Euro 20.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CN; e (ii) Euro 20.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2018.  
<sup>10</sup> Tale importo, relativo all'esercizio 2017, è composto da: (i) Euro 30.000, su base annua, per la carica di Presidente del CCR; e (ii) Euro 20.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2018.  
<sup>11</sup> Tale importo, relativo all'esercizio 2017, è composto da: (i) Euro 2.000, su base annua, per la carica di componente del CCR, in veste di componente del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate, in sostituzione del Dott. Fabrizio Palermo, nel caso in cui il Comitato debba analizzare Operazioni di Maggiore Rilevanza; e (ii) Euro 30.000, su base annua, quale compenso per la carica di Presidente del CSOST. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2018.  
<sup>12</sup> Tale importo, relativo all'esercizio 2017, è composto da: (i) Euro 20.000, su base annua, per la carica di componente del CCR; e (ii) Euro 20.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CSOST. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2018.  
<sup>13</sup> Tale importo, relativo all'esercizio 2017, è relativo alla carica di Presidente del CR. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2018.  
<sup>14</sup> Tale importo, relativo all'esercizio 2017, è composto da: (i) Euro 20.000, su base annua, per la carica di componente del CN; (ii) Euro 20.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CCR; e (iii) Euro 20.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CR. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2018.  
<sup>15</sup> Tale importo, relativo all'esercizio 2017, è composto da: (i) Euro 30.000, su base annua, per la carica di Presidente del CN; e (ii) Euro 20.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente del CR. Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2018.  
<sup>16</sup> L'importo della componente fissa, riferito all'esercizio 2017, è stato erogato nel medesimo esercizio.  
<sup>17</sup> L'importo si riferisce al piano MBO 2016, relativo all'esercizio 2016 (periodo 26 settembre - 31 dicembre 2016), ed è stato erogato, *pro rata temporis*, nel 2017. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2016 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio d'esercizio del 2016 e di specifiche rendicontazioni.  
<sup>18</sup> Si precisa che i compensi dei Sindaci sono stati deliberati dall'Assemblea del 28 maggio 2014 e fino al rinnovo del Collegio Sindacale avvenuto in occasione dell'Assemblea degli Azionisti in data 19 maggio 2017, la quale ha provveduto a deliberare anche i nuovi compensi.  
<sup>19</sup> Di cui Euro 2.041.285 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si precisa che nell'importo indicato non sono compresi i compensi percepiti dai Dirigenti con Primarie Responsabilità per le cariche ricoperte negli organi sociali delle società controllate, in quanto, in linea con la *policy* di Gruppo, detti compensi sono riversati in favore di Fincantieri.  
<sup>20</sup> L'importo complessivo di Euro 1.606.854 (di cui Euro 734.671 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche) si riferisce al piano MBO 2016, relativo all'esercizio 2016, ed è stato erogato nel 2017. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2016 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio d'esercizio del 2016 e di specifiche rendicontazioni.  
<sup>21</sup> Di cui Euro 156.455 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  
<sup>22</sup> Tale importo è stato erogato a titolo di *una tantum*, in linea con quanto previsto nella Sezione II, paragrafo 2.3.2 del presente documento, di cui Euro 32.500 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  
<sup>23</sup> Di cui Euro 1.508.522 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

TABELLA 2

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

I compensi riportati nella presente Tabella riflettono l'importo massimo erogabile; la loro eventuale corresponsione nel corso dell'esercizio 2018 e la misura della stessa sono subordinate alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi sottostanti da parte degli organi sociali competenti.

		BONUS DELL'ANNO		BONUS DI ANNI PRECEDENTI		ALTRI BONUS		
(euro)		PIANO	EROGABILE/EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI RIFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/EROGATI	ANCORA DIFFERITI
Giampiero Massolo	Presidente CdA	Compensi Fincantieri	MBO 2016	-	-	-	116.000,00 <sup>24</sup>	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2017	120.000,00 <sup>25</sup>	-	-	-	-
				-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>		-	120.000,00	-	-	116.000,00
Giuseppe Bono	AD	Compensi Fincantieri	MBO 2016	-	-	-	617.500,00 <sup>26</sup>	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2017	617.500,00 <sup>27</sup>	-	-	-	-
				-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>		-	617.500,00	-	-	617.500,00
Alberto Maestrini	Direttore Generale	Compensi Fincantieri	MBO 2016	-	-	-	26.652,00 <sup>28</sup>	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2017	133.257,00 <sup>29</sup>	-	-	-	-
				-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>		-	133.257,00	-	-	26.652,00
Dirigenti con Primarie Responsabilità	-	Compensi Fincantieri	MBO 2016	-	-	-	1.606.854,00 <sup>30</sup>	-
		Compensi società controllate e collegate	MBO 2017	1.843.885,00 <sup>31</sup>	-	-	-	-
				-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>		-	1.843.885,00	-	-	1.606.854,00

<sup>24</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2016 ed è stato erogato nel corso del 2017.  
<sup>25</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2017 ed è pari a Euro 100.000, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 120.000 in caso di *over performance*; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2018, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.  
<sup>26</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2016 ed è stato erogato nel corso del 2017.  
<sup>27</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2017 ed è pari a Euro 570.000, con adeguamento fino ad un massimo di Euro 617.500 in caso di *over performance*; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2018, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.  
<sup>28</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2016, *pro rata temporis* (periodo 26 settembre - 31 dicembre 2016), ed è stato erogato nel corso del 2017.  
<sup>29</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2017 ed è pari a Euro 122.535 con adeguamento fino ad un massimo di Euro 133.257 in caso di *over performance*; l'importo verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2018, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.  
<sup>30</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2016 ed è stato erogato nel corso del 2017; di tale importo Euro 734.671 si riferiscono ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  
<sup>31</sup> L'importo si riferisce al Piano MBO 2017 e verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2018, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati. Di tale importo, Euro 875.721 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 controllate<sup>32</sup>.

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2016	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017
Giampiero Massolo	Presidente CdA	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Giuseppe Bono	AD	01.01.2017 - 31.12.2017	Fincantieri	84.000	-	-	84.000
Simone Anichini	Amministratore	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Massimiliano Cesare	Amministratore	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Gianfranco Agostinetti	Amministratore	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Nicoletta Giadrossi	Amministratore	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Paola Muratorio	Amministratore	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Fabrizio Palermo	Amministratore	01.01.2017 - 31.12.2017	Fincantieri	22.000	-	22.000	-
Donatella Treu	Amministratore	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Alessandro Michelotti	Sindaco effettivo	01.01.2017 - 19.05.2017	-	-	-	-	-
Roberto Spada	Sindaco effettivo	20.05.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	01.01.2017 - 31.12.2017	-	-	-	-	-
Alberto Maestrini	Direttore Generale	01.01.2017 - 31.12.2017	Fincantieri	11.000	-	-	11.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-	01.01.2017 - 31.12.2017	Fincantieri	68.200 <sup>33</sup>	-	11.000	57.200 <sup>34</sup>

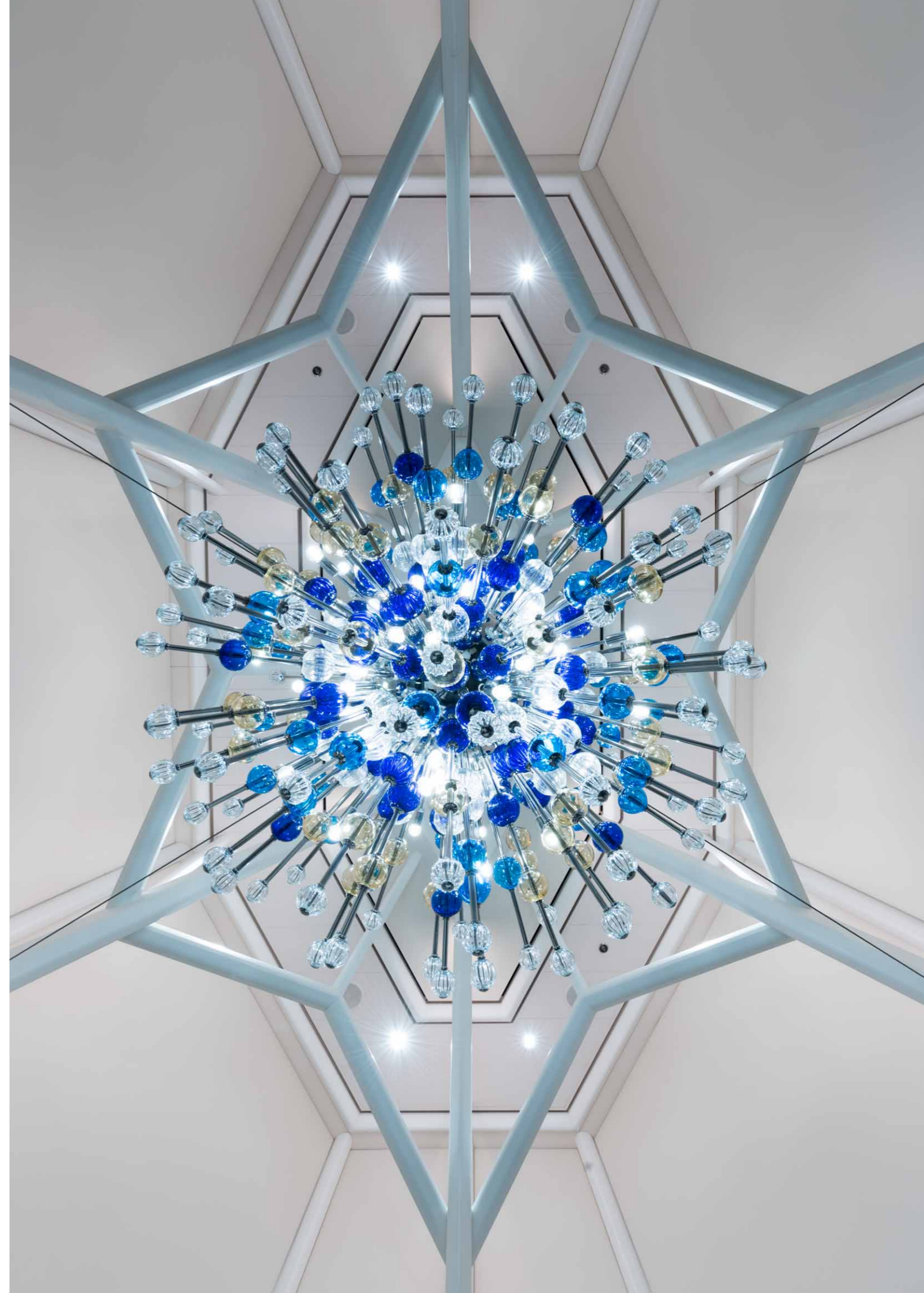
<sup>32</sup> Non sono riportate le informazioni relative ai soggetti cessati dalla carica prima dell'ammissione alla negoziazione delle azioni della Società. Si rammenta che, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, nella Relazione sulla Remunerazione sono indicate "le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche". Ai sensi dello Schema n. 7-*ter* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di Direttore Generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche anche per una frazione di anno. Al riguardo sono precisati, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.  
<sup>33</sup> Il suddetto numero corrisponde al totale delle azioni possedute al 31.12.2016 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati per l'esercizio 2017.  
<sup>34</sup> La differenza del numero delle azioni possedute al 31.12.2017 rispetto al 31.12.2016 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

Nome e Cognome/Carica	Piano LTI 2016-2018 <sup>35</sup>	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuibili	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		Numero e tipologia di strumenti finanziari <sup>36</sup>	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione <sup>37</sup>	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>38</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione
AD Compensi in Fincantieri	10 novembre 2016 (1° ciclo 2016-2018)	<b>2.237.927 azioni</b>	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	<b>1.688.292</b>
	10 novembre 2016 (2° ciclo 2017-2019)	-	-	<b>915.486 azioni</b>	<b>0,8810</b>	Indicativamente 3 anni	25.07.2017 <sup>39</sup>	1,0377	-	-	<b>806.543</b>
DG Compensi in Fincantieri	10 novembre 2016 (1° ciclo 2016-2018)	<b>432.988 azioni</b>	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	<b>326.646</b>
	10 novembre 2016 (2° ciclo 2017-2019)	-	-	<b>220.491 azioni</b>	<b>0,8810</b>	Indicativamente 3 anni	25.07.2017 <sup>39</sup>	1,0377	-	-	<b>194.253</b>
DPR + DRS Compensi in Fincantieri	10 novembre 2016 (1° ciclo 2016-2018)	<b>2.429.514 azioni</b>	Indicativamente 3 anni	-	-	-	-	-	-	-	<b>1.832.825<sup>40</sup></b>
	10 novembre 2016 (2° ciclo 2017-2019)	-	-	<b>1.840.298 azioni<sup>41</sup></b>	<b>0,8810</b>	Indicativamente 3 anni	25.07.2017 <sup>39</sup>	1,0377	-	-	<b>1.621.303<sup>42</sup></b>
<b>Totale</b>	-	-	-	-	<b>0,7544</b>	-	-	-	-	-	<b>3.847.764</b>
	-	-	-	-	<b>0,8810</b>	-	-	-	-	-	<b>2.622.098</b>

<sup>35</sup> Data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, in seguito approvato dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 19 maggio 2017 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016, su proposta del Consiglio di Amministrazione medesimo.  
<sup>36</sup> Le azioni indicate corrispondono al numero di assegnazioni al *target*. Si precisa che le azioni indicate nelle tabelle allegate al Documento Informativo relative ai Piani LTI corrispondono al numero massimo di azioni assegnate.  
<sup>37</sup> Il *fair value* relativo al Piano LTI 2016-2018, primo ciclo 2016-2018, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di *performance*, è stato calcolato sulla base del valore unitario ponderato dei seguenti parametri: il 30% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 0,1293) e il 70% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (Euro 0,6251); il *fair value* relativo al secondo ciclo (2017-2019) del medesimo Piano 2016-2018, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di *performance*, è stato calcolato sulla base del valore unitario ponderato dei seguenti parametri: il 30% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 0,146) e il 70% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (Euro 0,735).  
<sup>38</sup> 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 15 dicembre 2016 per il primo ciclo (2016-2018) del Piano ed in data 25 luglio 2017 per il secondo ciclo dello stesso.  
<sup>39</sup> Data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il numero dei diritti da assegnare ai destinatari del Piano 2016-2018 relativamente al secondo ciclo (2017-2019) dello stesso.  
<sup>40</sup> Di cui 777.617 assegnate ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  
<sup>41</sup> Di cui 829.631 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  
<sup>42</sup> Di cui 730.905 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

**Italia Brand Group**

Stampa

**Grafiche Manzanese - Manzano (UD)**



**FINCANTIERI**  
The sea ahead

