


# Relazione sulla Remunerazione

2015



# **Relazione sulla Remunerazione 2015**

Redatta ai sensi dell'Art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n.58  
(Testo Unico della Finanza - TUF) ed ai sensi dell'Art. 84-quater  
Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999  
(Regolamento Emittenti)

## INDICE

Premessa	5
Scheda di sintesi	6/7
<b>SEZIONE I</b>	
<b>1. Procedure di adozione e attuazione della Politica di Remunerazione</b>	<b>8</b>
- Assemblea degli Azionisti	8
- Consiglio di Amministrazione	8
- Comitato per la Remunerazione	8
- Collegio Sindacale	10
- Esperti indipendenti	10
<b>2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione</b>	<b>11</b>
- Riferimento a politiche retributive di altre Società	11
- Remunerazione fissa e benefici non monetari	11
- Remunerazione variabile	12
- Trattamenti in caso di risoluzione anticipata del rapporto e patto di non concorrenza	13
<b>3. Politica di Remunerazione</b>	<b>14</b>
- Evoluzione dell'assetto di <i>Governance</i>	14
- Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	14
- Amministratore Delegato e Direttore Generale	16
▪ Articolazione complessiva della remunerazione e <i>pay-mix</i>	16
▪ Remunerazione variabile di breve termine	17
▪ Differimento del bonus annuale - Piano di Coinvestimento	18
▪ Remunerazione variabile di medio-lungo termine	19
▪ Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto	22
▪ Benefit	22
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre risorse manageriali	23
▪ Articolazione complessiva della remunerazione e <i>pay-mix</i>	23
▪ Remunerazione variabile di breve termine	23
▪ Differimento del bonus annuale - Piano di Coinvestimento	24
▪ Remunerazione variabile di medio-lungo termine	24
▪ Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto	25
▪ Benefit	25

- Sistemi di pagamento differito	26
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	26
- Remunerazione del Responsabile dell'Unità Organizzativa <i>Group Internal Audit</i>	26
 Proposta di delibera	 28
<b>SEZIONE II</b>	
<b>Parte Prima</b>	<b>29</b>
- Attuazione politiche di remunerazione 2014	29
- Compensi fissi	29
- Compensi variabili non equity	29
- Benefici non monetari e altri compensi	31
- Indennità di fine rapporto	32
- Stock Option	33
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option	33
 Parte Seconda	 34
<b>TABELLE</b>	
- Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	35
- Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	36
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	37
- Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
 <b>SEZIONE III</b>	
 Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	 39

## PREMESSA

La presente Relazione è predisposta in conformità con le disposizioni normative vigenti ed in linea con il Codice di Autodisciplina per le Società Quotate.

La Società ha infatti proceduto, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2015, ad approvare la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell' art. 123-ter del TUF, che illustra – tra l'altro – la politica adottata in materia di remunerazione dei componenti gli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche in conformità alle raccomandazioni formulate in materia dal Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce.

La prima Sezione del documento illustra la politica di remunerazione adottata a partire dall'esercizio 2015, presentando i criteri e le linee guida applicate dalla Società con riferimento alla remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tale Sezione è sottoposta a deliberazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi del comma 6, art. 123-ter, TUF.

La seconda Sezione illustra analiticamente ed in forma nominativa i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2014 ai componenti degli organi di Amministrazione e controllo nonché ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La politica di remunerazione illustrata nella presente Relazione è inoltre adottata dalla Società, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 11.2, lett. b), della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2010 e successivamente aggiornata in data 13 dicembre 2011 e in data 19 dicembre 2013.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale e sul sito internet della Società ([www.finmeccanica.com](http://www.finmeccanica.com)), nella specifica Sezione di *Governance* – area Remunerazione.

## SCHEDA DI SINTESI

(DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

### POLITICA DI REMUNERAZIONE 2015

COMPONENTE	FINALITA' E CARATTERISTICHE DI BASE	CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI E PAYOUT TEORICI (SU BASE ANNUA)
<b>REMUNERAZIONE FISSA</b>	Compensa adeguatamente le prestazioni rese ed è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate, con la finalità di trattenere le risorse di talento per la gestione delle specifiche deleghe attribuite.	<p>E' determinata in relazione a benchmark retributivi di mercato e periodicamente valutata, anche in relazione alle politiche di pay-mix (rapporto fisso-variabile) di volta in volta adottate.</p> <p><b>PAY-MIX PRESIDENTE</b> = Remunerazione fissa 100%</p> <p><b>PAY-MIX AD/DG</b> = Retribuzione fissa 42%; Retribuzione variabile 58% (di cui 30% variabile di breve termine e 28% variabile di medio-lungo termine)</p> <p><b>PAY-MIX DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI</b>  DRS e altre risorse apicali = Fisso tra 30% e 45%; Variabile tra 70% e 55%  Risorse chiave = Fisso tra 45% e 60%; Variabile tra 55% e 40%  Altre risorse manageriali = Fisso tra 60% e 85%; Variabile tra 40% e 15%</p>	<p><b>PRESIDENTE</b> = € 148.000 annui lordi (oltre al compenso determinato dall'Assemblea di € 90.000 annui lordi)</p> <p><b>AD/DG</b> = € 920.000 annui lordi (oltre al compenso determinato dall'Assemblea di € 80.000 annui lordi)</p> <p><b>DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI</b> = retribuzione determinata in relazione alle responsabilità assegnate ed al posizionamento di mercato target, compreso tra il 1° quartile e la mediana.</p>
<b>REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (SISTEMA MBO GRUPPO FINMECCANICA) E PIANO DI COINVESTIMENTO</b>	<p><b>SISTEMA MBO:</b>  Incentiva il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget della Società.</p> <p>Sono assegnati obiettivi di tipo economico-gestionale e specifici di ruolo, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.</p> <p>E' applicato a tutti i partecipanti al sistema MBO un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia dal 20% al 90% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.</p> <p>E' previsto un "performance gate" di accesso legato ad indicatori di redditività complessiva del business.</p> <p>Per tutti gli incentivi variabili è prevista una clausola di <b>claw-back</b> in base alla quale la Società avrà diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile erogata a fronte di tali incentivi, qualora la stessa sia stata corrisposta sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati.</p> <p><b>PIANO DI COINVESTIMENTO</b>  Consiste nel differimento volontario di una quota del bonus annuale maturato da un minimo del 25% fino ad massimo del 100%. La quota di bonus differita è convertita in azioni ordinarie Finmeccanica per un periodo di 3 anni che rimangono indisponibili per l'intero periodo. Al termine del tale periodo, fatto salvo il costante raggiungimento nel periodo di differimento della soglia di performance del sistema MBO (c.d. <i>performance gate</i>), è prevista l'assegnazione di ulteriori azioni gratuite (c.d. <i>matching shares</i>) nella misura di 1 azione gratuita ogni 3 azioni detenute.</p>	<p><b>OBIETTIVI AD/DG</b>  SOGLIA DI ACCESSO: obiettivo strategico determinato dal CdA (Processo di divisionalizzazione One Company: il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato sulla base dello stato di avanzamento del processo secondo il cronoprogramma del piano di attuazione del progetto che sarà definito dall'AD-DG e che sarà sottoposto all'approvazione del CdA); con il raggiungimento si accede alla scheda MBO così articolata:  1) EBITA di Gruppo (peso 35%)  2) FOCF di Gruppo (peso 35%)  3) Ordini di Gruppo (in coerenza con il relativo margine) (peso 30%)</p> <p><b>OBIETTIVI DRS</b>  1) EBITA di Gruppo (peso 25%)  2) FOCF di Gruppo (peso 25%)  3) Capitale Circolante di Gruppo (peso 25%)  4) Costi di Struttura di Gruppo (peso 25%)</p> <p><b>OBIETTIVI ALTRE RISORSE MANAGERIALI</b>  Sono assegnati in relazione alla responsabilità ricoperta nell'organizzazione tra i seguenti obiettivi:  1) EBITA di Gruppo  2) EBITA di Società Operativa con gate su EBIT-Investimenti+Ammortamenti  3) FOCF di Gruppo, di Società Operativa, di Business Unit, di Line of Business  4) Capitale Circolante di Gruppo, di Società Operativa, di Business Unit, di Line of Business  5) Costi di Struttura di Gruppo e di Unità Organizzativa Società Operativa  6) Altri obiettivi quantitativi che, in assenza di metriche economico-gestionali, saranno correlati alle aree di attività individuali e a task specifici oggettivamente misurabili</p> <p><b>FATTORE CORRETTIVO</b>  Il sistema MBO prevede un fattore correttivo del + 10% dell'incentivo legato alternativamente agli obiettivi di budget fissati per specifici indicatori (quali ad es. Costi SG&amp;A, Ordini, ecc.) in relazione all'effettivo impatto del management su tali metriche.</p>	<p><b>PAYOUT AD/DG</b>  Mancato raggiungimento SOGLIE DI ACCESSO: nessun payout  SOTTO BUDGET: nessun payout  BUDGET: 43% RAL (€ 396.000)  MEDIO: 57% RAL (€ 528.000)  MAX: 72% RAL (€ 660.000)  SOPRA MAX: nessun payout ulteriore</p> <p><b>PAYOUT DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI</b>  "CAP" su incentivo massimo compreso tra il 20% e il 90% della RAL in relazione alla responsabilità attribuita.</p> <p><b>CURVA DI PERFORMANCE</b>  SOTTO BUDGET: nessun payout  BUDGET: 60% dell'incentivo massimo  MEDIO: 80% dell'incentivo massimo  MAX: 100% dell'incentivo massimo  SOPRA MAX: nessun payout ulteriore</p> <p>I payout erogabili per i risultati di performance compresi tra i valori prefissati di budget, medio e max sono calcolati secondo il metodo dell'interpolazione lineare.</p>

## SCHEDA DI SINTESI

(DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

## POLITICA DI REMUNERAZIONE 2015

COMPONENTE	FINALITA' E CARATTERISTICHE DI BASE	CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI E PAYOUT TEORICI
<b>REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE: PIANO DI INCENTIVAZIONE</b>	<p><b>FINALITA'</b> Focalizzare le posizioni manageriali chiave sul raggiungimento degli obiettivi del piano industriale 2015-2019. Creare le condizioni per una maggiore convergenza di interessi di manager e azionisti. Allinearsi maggiormente alle prassi dei <i>peer</i> di settore e, più generalmente, alle prassi adottate dalle grandi aziende quotate europee. Rispondere positivamente alle aspettative degli investitori in tema di remunerazione del management.</p> <p><b>VESTING</b> Il sistema è articolato su cicli triennali ricorrenti che decorreranno da ciascuno degli esercizi 2015, 2016 e 2017. L'incentivo è condizionato al raggiungimento di obiettivi determinati a 3 anni. Il conseguimento degli obiettivi cui è legato l'incentivo sarà verificato e consuntivato alla fine di ciascun triennio.</p> <p><b>LOCK-UP</b> Decorso il periodo di vesting triennale, il piano prevede per il Vertice aziendale un periodo di lock-up di 1 anno. Durante questo periodo il 50% delle azioni attribuite sono soggette a vincoli di non trasferibilità.</p>	<p>1) <b>Total Shareholder Return</b> (TSR) Finmeccanica reativo rispetto a TSR di un "peer group" - peso 50% dell'incentivo totale 2) <b>Return on Sales</b> (ROS) di Gruppo - peso 25% dell'incentivo totale 3) <b>Posizione Finanziaria Netta di Gruppo</b> (PFN) - peso 25% dell'incentivo totale</p> <p>Per il TSR la performance sarà misurata in base al posizionamento di Finmeccanica rispetto al "peer group": - al di sopra del 3° quartile: 100% del premio - tra il 3° quartile e la Mediana: 50% del premio - tra la Mediana ed il 1° quartile: 25% del premio - al di sotto del 1° quartile: nessuna erogazione</p> <p>Per ROS e PFN è definita una soglia minima di risultato al raggiungimento della quale matura quota parte del premio (50%) ed un risultato massimo al raggiungimento del quale matura l'intero premio. Risultati intermedi prevedono premi calcolati in maniera proporzionale.</p>	<p>L'incentivo è articolato su una componente monetaria ed una espressa in azioni ordinarie Finmeccanica, in diversa proporzione tra azioni e denaro a seconda dei livelli manageriali coinvolti: <b>Vertici, DRS ed altre posizioni apicali:</b> 100% in azioni <b>Senior Manager:</b> 70% in azioni e 30% in denaro <b>Altri partecipanti:</b> 70% in denaro e 30% in azioni</p> <p><b>PAYOUT AD/DG</b> Assegnazione triennale per il primo ciclo di Piano 2015-2017 di n. 132.210 azioni (ottenuto dividendo l'incentivo massimo di € 1.137.000 per il prezzo di € 8,60 preso a riferimento per la determinazione degli incentivi in sede di prima attuazione del piano).</p> <p><b>PAYOUT DRS</b> Assegnazione triennale per il primo ciclo di Piano 2015-2017 di un numero di azioni pari al 140% della retribuzione annua lorda (determinato assumendo a riferimento il prezzo unitario per azione di € 8,60 utilizzato per la determinazione degli incentivi in sede di prima attuazione del piano).</p>
<b>BENEFIT</b>	Sono attribuiti coerentemente con le finalità di total reward applicate nell'ambito del Gruppo Finmeccanica.	I benefit sono definiti coerentemente con le previsioni di legge, di contratto collettivo e degli altri accordi sindacali applicabili.	Tra i benefit assegnabili sono inclusi: - Previdenza complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa - Coperture Assicurative - Auto ad uso promiscuo - Alloggio per uso foresteria
<b>TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO</b>	Finalità di retention connesse al ruolo rivestito in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine determinati dal Consiglio di Amministrazione.	Determinati in relazione al valore aggiunto rispetto allo sviluppo ed al mantenimento del business, nonché all'ambito di estensione delle eventuali obbligazioni di non concorrenza.	<b>PRESIDENTE</b> Nessun trattamento previsto.  <b>AD/DG</b> All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale = 3 annualità + competenze previste dal CCNL.  <b>DRS</b> Competenze previste dal CCNL + eventuali trattamenti definiti su base individuale nel limite massimo di 2 annualità.

## SEZIONE I

### 1. PROCEDURE DI ADOZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

In relazione alla *governance* dei sistemi di remunerazione, sono di seguito riportate le attività di gestione connesse e le relative responsabilità, distinte in base al ruolo di ciascun organo coinvolto nella predisposizione e approvazione della politica in materia di remunerazione per i componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### A) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

#### B) Consiglio di Amministrazione

- ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, la cui composizione e le cui funzioni sono compiutamente descritte nella successiva sezione C);
- determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, sentito il Collegio Sindacale;
- definisce la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Autodisciplina per le Società Quotate;
- approva la presente Relazione sulla Remunerazione e la sottopone all'Assemblea degli Azionisti ai sensi e nei limiti di cui all'art. 123-ter, comma 6, TUF;
- approva, su proposta del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni od altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- attua, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari, deliberati dall'Assemblea degli Azionisti.

#### C) Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione così composto:

<b>Dario Frigerio – Presidente</b>	(Indipendente)
<b>Marina Elvira Calderone</b>	(Indipendente)
<b>Alessandro De Nicola</b>	(Indipendente)
<b>Marina Rubini</b>	(Indipendente)



Il Comitato è composto da Amministratori non esecutivi, tutti “indipendenti”.

Il Comitato svolge le funzioni ed i compiti di seguito indicati:

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla definizione della politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Autodisciplina per le Società Quotate;
- proporre al Consiglio per le relative deliberazioni ed attuazione della politica in materia di remunerazione dallo stesso stabilita:
  - il trattamento economico e normativo degli Amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche (sentito il parere del Collegio Sindacale ove ciò sia richiesto ai sensi dell'art. 2389 c.c.);
  - gli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- assistere la Società nella definizione delle migliori politiche di gestione delle risorse manageriali del Gruppo, nonché dei piani e dei sistemi di sviluppo manageriale delle risorse chiave del Gruppo;
- predisporre, per l'approvazione da parte del Consiglio, i piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o di opzioni per l'acquisto di azioni della Società a beneficio di Amministratori, Direttori Generali e Dirigenti della Società e delle società del Gruppo, da sottoporre alla successiva approvazione dell'Assemblea ai sensi della normativa vigente, definendone altresì i regolamenti attuativi;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno semestrale, in ordine all'attività svolta, nonché all'Assemblea annuale degli Azionisti in ordine all'esercizio delle proprie funzioni in materia di remunerazione.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un apposito Regolamento, che recepisce i principi e i criteri applicativi raccomandati dal Codice di Autodisciplina.

Con particolare riferimento alla politica di remunerazione espressa nella presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione ne elabora i principi e le modalità applicative e li propone al Consiglio di Amministrazione il quale, dopo averli valutati, li sottopone a sua volta a deliberazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi del comma 6, art. 123-ter, TUF.

La politica, proposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 25 marzo 2015.



#### **D) Collegio Sindacale**

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale, il quale partecipa regolarmente alle riunioni del Comitato per la Remunerazione attraverso il Presidente od un Sindaco effettivo da lui stesso indicato, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con riferimento, in particolare, alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone altresì la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

#### **E) Esperti Indipendenti**

L'Unità Organizzativa Risorse Umane e Organizzazione, nel corso del 2014, si è avvalsa, quali esperti indipendenti esterni, di *HayGroup* nell'ambito delle attività per la Remunerazione, e di *Egon Zehnder* per le attività di *appraisal* individuali rivolti al *Top Management* del Gruppo.

## 2. FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione definisce i principi e le linee-guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione del *management* del Gruppo, con particolare riguardo alla popolazione dirigenziale.

La politica intende attrarre e motivare risorse che possano svolgere gli incarichi ed adempiere alle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza, garantendo altresì un adeguato bilanciamento della componente variabile della retribuzione (qualora presente) rispetto a quella fissa e stabilendo un equilibrio tra i criteri di breve termine e medio-lungo termine, al fine di assicurare la sostenibilità della politica stessa in un orizzonte temporale di lungo periodo.

Contestualmente, la politica intende allineare efficacemente il sistema di remunerazione ed incentivazione al perseguimento degli interessi a lungo termine della Società, assicurando che la parte variabile della retribuzione risulti connessa ai risultati ottenuti, introducendo non solo un legame diretto tra prestazione e remunerazione, ma prestando altresì particolare attenzione alla oggettività e misurabilità delle condizioni cui la remunerazione è vincolata ed agli indicatori utilizzati per la misurazione della stessa, ferma restando la permanenza di una soglia massima all'incentivazione.

I principi della politica di remunerazione descritti nel presente documento sono stati elaborati in relazione all'attuale assetto organizzativo del Gruppo Finmeccanica e la loro attuazione sarà costantemente presidiata, in termini di livelli retributivi e di articolazione delle componenti fisse e variabili della remunerazione, con riguardo alla progressiva implementazione del Piano Industriale e della programmata revisione dell'organizzazione del Gruppo, così che possano essere adeguati tenendo conto della modalità di distribuzione delle responsabilità nel futuro assetto, sia con riguardo ai Vertici aziendali che rispetto alle altre posizioni di maggiore responsabilità.

### ■ Riferimento a politiche retributive di altre Società

La politica di remunerazione, definita con riferimento alle specifiche esigenze della Società e del Gruppo, è determinata a seguito di approfondite analisi dei sistemi retributivi e delle migliori pratiche invalsi a livello nazionale ed internazionale, anche in relazione a *benchmark* esterni aggregati.

La politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>1</sup> è articolata sui principi di seguito descritti.

### ■ Remunerazione fissa e benefici non monetari

La componente fissa della remunerazione è tale da compensare adeguatamente le prestazioni rese dai componenti degli organi di Amministrazione, dai Direttori Generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate.

<sup>1</sup> Ai sensi della "Procedura per le Operazioni con Parti Correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2010 e successivamente aggiornata in data 13 dicembre 2011 e in data 19 dicembre 2013, la nozione di "Dirigente con Responsabilità Strategiche" di Finmeccanica include i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Membri Effettivi del Collegio Sindacale, i soggetti che ricoprono la carica di Direttore Generale della Società ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società, ai sensi dell'art. 154-bis del Testo Unico.

Per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, la remunerazione è limitata esclusivamente alla componente fissa nella misura determinata da parte dell'Assemblea dei Soci e non è legata in alcun modo al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Per gli Amministratori esecutivi, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la remunerazione si articola su una componente fissa ed una componente variabile.

In linea di principio, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore, del Direttore Generale o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui quest'ultima è condizionata.

In ogni caso, la componente fissa della remunerazione è determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate e con riferimento a parametri di comparazione esterni, a livello nazionale ed internazionale.


Nell'ambito delle componenti fisse della remunerazione sono previsti, anche per gli Amministratori esecutivi, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, benefici non monetari in linea con le politiche della Società per il *management* di Vertice delle aziende, garantendo equità di trattamento nelle prassi interne ed al contempo adeguati livelli di competitività rispetto al mercato. Tali trattamenti includono coperture assicurative, benefici previdenziali o pensionistici, nonché benefit aziendali di altro tipo.

#### ■ Remunerazione Variabile

La componente variabile della remunerazione, prevista per gli Amministratori esecutivi, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è anch'essa determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonché con riferimento a parametri definiti anche sulla base delle pratiche in essere presso le aziende comparabili a livello nazionale ed internazionale.

In particolare, al fine di ridurre eventuali comportamenti eccessivamente orientati al rischio ed incentivare comportamenti tesi alla realizzazione di risultati sostenibili e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, la remunerazione variabile si articola in una componente a breve termine (tipicamente annuale) ed una componente a medio-lungo termine assegnata attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione istituiti per il *management* del Gruppo Finmeccanica. L'utilizzo di strumenti finanziari sarà strutturato sulla base di principi essenziali in linea con il Codice di Autodisciplina (periodo di *vesting*, condizioni di *performance*, ecc.).

E' politica della Società non attribuire bonus discrezionali agli Amministratori, la cui incentivazione è realizzata attraverso gli strumenti precedentemente descritti. Tali bonus potranno eventualmente essere assegnati agli Amministratori esecutivi - dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione - e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche - dal Vertice aziendale con il supporto dell'U.O. Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo - solo a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica per il Gruppo e con impatti significativi sui risultati della Società.



I sistemi di remunerazione variabile, infine, prevedono meccanismi di “auto-finanziamento”, per assicurare che tutti i costi connessi ai piani di incentivazione, siano essi a breve o a medio-lungo termine, siano inclusi nei parametri di redditività che condizionano l'erogazione degli incentivi. E' inoltre previsto che tutti i sistemi di remunerazione variabile a breve e lungo termine siano soggetti a clausole di *claw-back*.

#### ■ Trattamenti in caso di risoluzione anticipata del rapporto e patto di non concorrenza

La Società generalmente non stipula accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il *management*, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal Contratto Collettivo di categoria applicabile. Tuttavia, per gli Amministratori esecutivi ed altre figure apicali, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere clausole specifiche che disciplinino anticipatamente gli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine determinati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare la Società, a seguito di attente valutazioni, può determinare, con riferimento agli Amministratori esecutivi, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specifiche indennità per il caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o di dimissioni e/o licenziamento dal rapporto di lavoro dipendente, fermi restando gli obblighi di legge e di contratto applicabili.

Tali indennità sono in ogni caso determinate in relazione al valore aggiunto ed al contributo prestato allo sviluppo ed al mantenimento del business, nonché alle connesse finalità di *retention* della persona nell'interesse dell'azienda.

Nell'ambito delle specifiche clausole di risoluzione anticipata del rapporto è altresì determinata la modalità di calcolo della parte variabile della remunerazione.

La Società, inoltre, con riferimento agli Amministratori esecutivi, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed in presenza di professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'azienda, può definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata ed all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

### 3. POLITICA DI REMUNERAZIONE

#### Evoluzione dell'assetto di Governance

In data 15 maggio 2014 l'Assemblea degli Azionisti che ha nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2014-2016 ha anche nominato il Prefetto Giovanni De Gennaro quale Presidente della Società e l'Ing. Mauro Moretti quale Amministratore.

Il Pref. De Gennaro era stato nominato Presidente anche dal precedente Consiglio di Amministrazione in data 4 luglio 2013.

Il Consiglio di Amministrazione in data 15 maggio 2014 ha approvato la proposta del Presidente di assumere l'Ing. Mauro Moretti quale dirigente, con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, e di nominarlo Direttore Generale della Società con le attribuzioni e le prerogative proprie della carica.

Nella medesima riunione il Consiglio ha inoltre nominato l'Ing. Moretti Amministratore Delegato, con l'attribuzione dei relativi poteri.

#### Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

I compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci sono determinati dall'Assemblea degli Azionisti.

L'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2014 ha determinato, per il triennio 2014-2016, il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione nella misura di € 90.000 annui lordi ed il compenso di ciascun altro componente del Consiglio nella misura di € 80.000 annui lordi.


Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, nella riunione del 15 maggio 2014, ha conferito al Pref. De Gennaro, in qualità di Presidente, anche alcune specifiche attribuzioni per il cui esercizio spetta il compenso speciale di cui all'art. 2389, 3° comma del codice civile.

Nel corso dell'Assemblea, l'azionista di maggioranza - Ministero dell'Economia e delle Finanze - ha raccomandato al Consiglio di Amministrazione di contenere il compenso complessivo spettante per la carica di Presidente, cui siano attribuite specifiche deleghe, nell'importo annuo massimo di € 238.000, comprensivo dell'emolumento spettante ex art. 2389 1° comma. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 maggio 2014 ha deliberato di dare attuazione a tale raccomandazione, conferendo specifico mandato al Comitato per la Remunerazione per la determinazione del compenso spettante<sup>2</sup>.

In data 19 giugno 2014 il Comitato per la Remunerazione ha determinato il compenso spettante al Presidente ex art. 2389, 3° comma c.c. per lo svolgimento delle ulteriori specifiche attribuzioni conferite dal Consiglio nella misura di € 148.000 annui lordi, aggiuntivo rispetto al compenso annuo lordo attribuito dall'Assemblea per la carica di Presidente.

---

<sup>2</sup> Per il periodo precedente il compenso integrativo spettante ai sensi dell'ex art. 2389 3° comma del Codice Civile in virtù delle attribuzioni conferite era stato fissato dal Consiglio di Amministrazione nella misura di € 300.000 annui lordi, comprensivo dell'emolumento spettante ex art. 2389 1° comma.



Per il Presidente non è stato previsto alcun trattamento specifico per il caso di cessazione anticipata dalla carica o per il caso di mancato rinnovo del mandato.

Il Presidente beneficia, infine, di polizze assicurative ed assistenziali.

In linea con le migliori pratiche, i compensi assegnati agli Amministratori non investiti di particolari cariche non sono in alcun modo legati al raggiungimento di obiettivi di *performance* e, pertanto, risultano basati sulla sola componente fissa e non anche su una componente variabile.

L'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2012 ha determinato, per il triennio 2012-2014, il compenso dei membri del Collegio Sindacale nella misura di € 78.000 annui lordi al Presidente e di € 52.000 annui lordi a ciascuno degli altri Sindaci effettivi.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera del 15 maggio 2014, ha determinato i seguenti emolumenti per la partecipazione ai Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio stesso:

- € 2.500 annui lordi per ciascun membro, € 7.500 annui lordi per il Presidente del Comitato;
- € 2.000 a titolo di gettone di presenza, corrisposto in occasione di ogni riunione del Comitato.

## Amministratore Delegato e Direttore Generale

### Articolazione complessiva della remunerazione e *pay-mix*

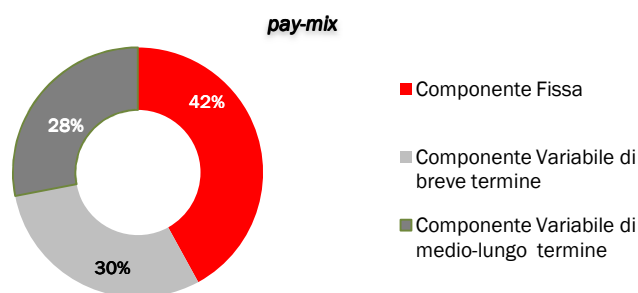
A seguito delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, la Società ha instaurato con l'Ing. Moretti un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale, attribuendo allo stesso la carica di Direttore Generale.

L'articolazione retributiva proposta per l'Ing. Moretti è stata determinata in continuità con il precedente assetto organizzativo, centrato sulla posizione di Finmeccanica quale Holding del Gruppo.

In termini di posizionamento di mercato, specifiche analisi retributive<sup>3</sup> condotte attraverso il supporto della società di consulenza *HayGroup*, hanno evidenziato che le componenti fisse e variabili della retribuzione proposta per l'Ing. Moretti si posizionano sul più basso quartile di mercato, con riferimento al *panel* nazionale, ed al di sotto del più basso quartile di mercato, con riferimento al *panel* internazionale.

Il *pay-mix* della retribuzione annua dell'Ing. Moretti è stabilito nella seguente misura:

- **RETRIBUZIONE FISSA:** 42% della retribuzione massima complessivamente raggiungibile;
- **RETRIBUZIONE VARIABILE:** 58% della retribuzione massima complessivamente raggiungibile (articolata nella misura del 30% quale incentivazione a breve termine e del 28% quale incentivazione a medio-lungo termine).



*Totale max raggiungibile Euro 2.200.000 annui lordi*

La retribuzione assegnata in valori assoluti risulta così determinata:

- **RETRIBUZIONE FISSA** = € 920.000 annui lordi;
- **RETRIBUZIONE VARIABILE MASSIMA** = € 1.280.000 annui lordi (di cui € 660.000 annui quale incentivazione variabile massima di breve termine e € 620.000 annui quale incentivazione variabile massima di medio-lungo termine).

L'Ing. Moretti ha espressamente rinunciato a qualunque compenso per la carica di Amministratore Delegato ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, c.c.

<sup>3</sup> Il *benchmark* ha considerato i compensi riconosciuti ai CEO delle Società comparabili con il Gruppo Finmeccanica a livello nazionale (grandi Gruppi facenti parte dell'indice FTSE MIB 40 Italia) ed internazionale (Società internazionali quotate appartenenti ai settori: Difesa, *Industrial Engineering, Technology Hardware and Equipment*) per capitalizzazione, fatturato e numero di dipendenti (tra cui Enel, Eni, Fiat, Saipem e Telecom Italia per il *panel* nazionale e Airbus Group, Alcatel-Lucent, Thales, Safran, BAE per il *panel* internazionale).



## Remunerazione variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine per l'Ing. Moretti è stata determinata nella misura complessiva massima di € 660.000 annui lordi (pari al 71,7% del compenso fisso) ed è soggetta alle seguenti condizioni di *performance*:

- **Soglia di accesso**

La Società ha confermato l'introduzione di una soglia di accesso all'incentivo, legata ad obiettivi strategici determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'esercizio 2015 tale soglia è stata individuata nel "Processo di divisionalizzazione One Company".

Il raggiungimento dell'obiettivo sarà valutato sulla base dello stato di avanzamento del processo secondo il cronoprogramma del piano di attuazione del progetto che sarà definito dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il mancato raggiungimento della soglia comporterà l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.

- **Obiettivi di Performance**

In considerazione dei target di sostenibilità dello sviluppo del Gruppo, di raggiungimento di costi e margini competitivi, nonché dei livelli di Risultato Operativo e Free Operating Cash Flow finanziario, in stretta connessione con gli obiettivi strategici alla base del Piano Industriale, sono stati individuati i seguenti indicatori di *performance* per l'esercizio 2015:

- ✓ EBITA di Gruppo, cui è associata una quota pari al 35% dell'incentivo massimo raggiungibile;
- ✓ Free Operating Cash Flow di Gruppo, cui è associata una quota pari al 35% dell'incentivo massimo raggiungibile;
- ✓ Ordini di Gruppo (in coerenza con il relativo margine), cui è associata una quota pari al 30% dell'incentivo massimo raggiungibile.

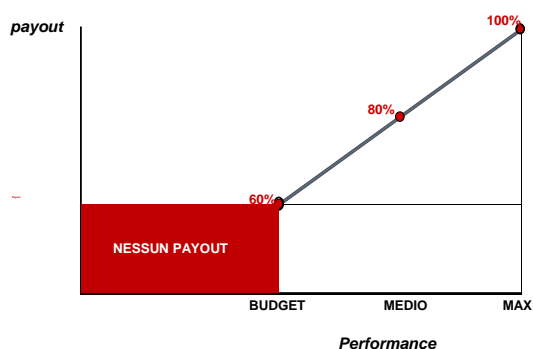
- **Curva di Performance**

Il raggiungimento degli obiettivi al valore di budget è la soglia minima per l'accesso agli incentivi (*performance* inferiori equivalgono a *performance*, e conseguentemente incentivi, uguali a zero).

Il raggiungimento dei valori di target identificati nel budget-piano per ciascun indicatore consentirà l'erogazione del 60% dell'incentivo associato.

La rimanente quota sarà erogabile esclusivamente in caso di prestazioni superiori rispetto ai valori identificati nel budget-piano (cd. *overperformance*), sino ad un tetto massimo oltre il quale nessun ulteriore pagamento sarà erogabile.

Risultati di *performance* compresi tra i valori prefissati di budget, medio e max comporteranno pagamenti in base alla curva di *performance* di seguito riportata, secondo il metodo dell'interpolazione lineare.



Gli effettivi intervalli di *performance* in termini percentuali tra i livelli di budget, medio e max variano in relazione alla natura di ciascun obiettivo, coerentemente con i target di budget comunicati nell'ambito delle linee guida (*guidance*) pubblicate dalla Società ed i parametri di *overperformance* previsti nel budget-piano della Società.

- **Clausole di *Claw-Back***

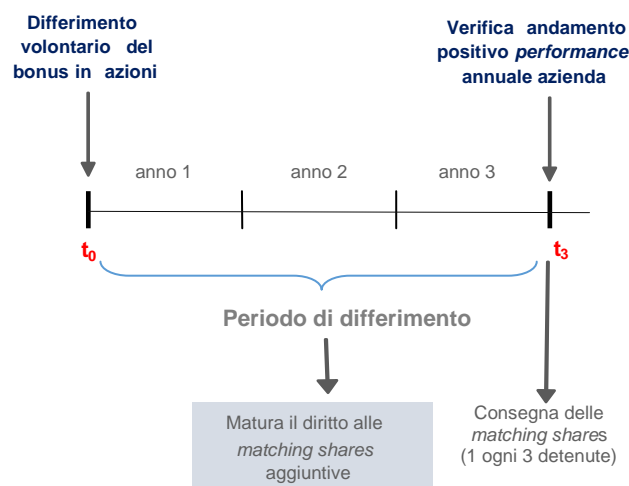
Per l'incentivo variabile di breve termine è prevista una clausola di *claw-back* in base alla quale la Società avrà diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile erogata a fronte di tale incentivo, qualora la stessa sia stata corrisposta sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati.

#### **Differimento del bonus annuale – Piano di Coinvestimento**

La Società intende, previa delibera favorevole dell'Assemblea, istituire un piano di conversione in azioni del bonus annuale. Tale piano consiste nel differimento volontario di una quota del bonus annuale maturato da un minimo del 25% fino ad un massimo del 100%.

La quota di bonus differita è convertita in azioni ordinarie Finmeccanica per un periodo di 3 anni. Al termine del periodo di differimento, subordinatamente al costante raggiungimento nel periodo di differimento della soglia di *performance* prevista dal piano di remunerazione variabile di breve termine (c.d. *performance gate*<sup>4</sup>), è prevista l'assegnazione di azioni gratuite (c.d. *matching shares*) nella misura di 1 azione gratuita ogni 3 azioni detenute.

<sup>4</sup> L'incentivo variabile di breve termine è condizionato ad indicatori di redditività complessiva del business ("*performance gate*") il cui mancato raggiungimento comporta l'azzeramento dell'intera quota di bonus legata ad obiettivi economico-gestionali.



### Remunerazione variabile di medio-lungo termine

La quota di incentivazione variabile di medio-lungo termine, nella misura complessiva massima di € 620.000 annui lordi (pari al 67,4% del compenso fisso), è realizzata attraverso la partecipazione dell'Ing. Moretti al piano di incentivazione azionario a medio-lungo termine della Società riservato al *management* del Gruppo.

Alla luce del meccanismo *rolling* del sistema, ed in considerazione della quota della retribuzione annuale riconosciuta in relazione alla parte variabile a medio-lungo termine prevista dal contratto di lavoro per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la somma assegnata per il primo ciclo di piano per il triennio 2015-2017 è determinata nella misura massima di € 1.137.000. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili all'Ing. Moretti è stato definito nella misura di n. 132.210, ottenuto dividendo l'incentivo massimo di € 1.137.000 per il prezzo di € 8,60 preso a riferimento per la determinazione dell'incentivo in sede di prima attuazione del piano<sup>5</sup>.

L'erogazione dell'incentivo è condizionata al conseguimento di obiettivi triennali legati ai seguenti indicatori di *performance*:

<b>Total Shareholder Return Finmeccanica relativo (TSR)</b>	Determina il 50% del numero massimo di azioni attribuibili
<b>Return on Sales (ROS)</b>	Determina il 25% del numero massimo di azioni attribuibili
<b>Posizione Finanziaria Netta (PFN)</b>	Determina il 25% del numero massimo di azioni attribuibili

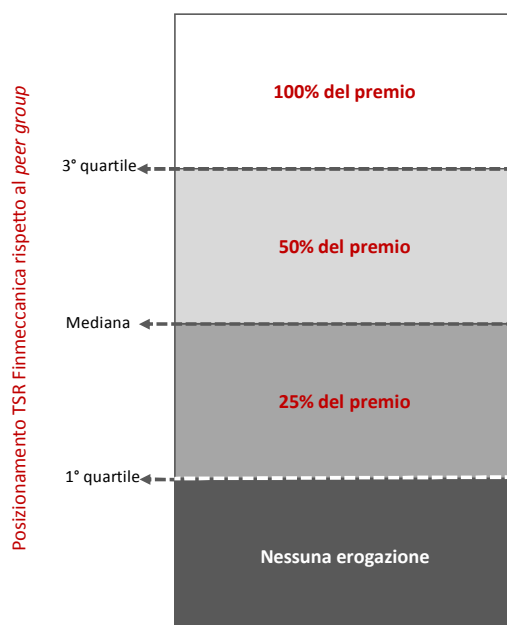
<sup>5</sup> Prezzo medio delle azioni ordinarie Finmeccanica nel periodo 1 Ottobre 2014 - 24 Marzo 2015 (giorno antecedente la data di approvazione del piano da parte del Consiglio di Amministrazione).

I target relativi agli indicatori di *performance* sono identificati a 3 anni e saranno consuntivati al termine di ciascun periodo triennale.

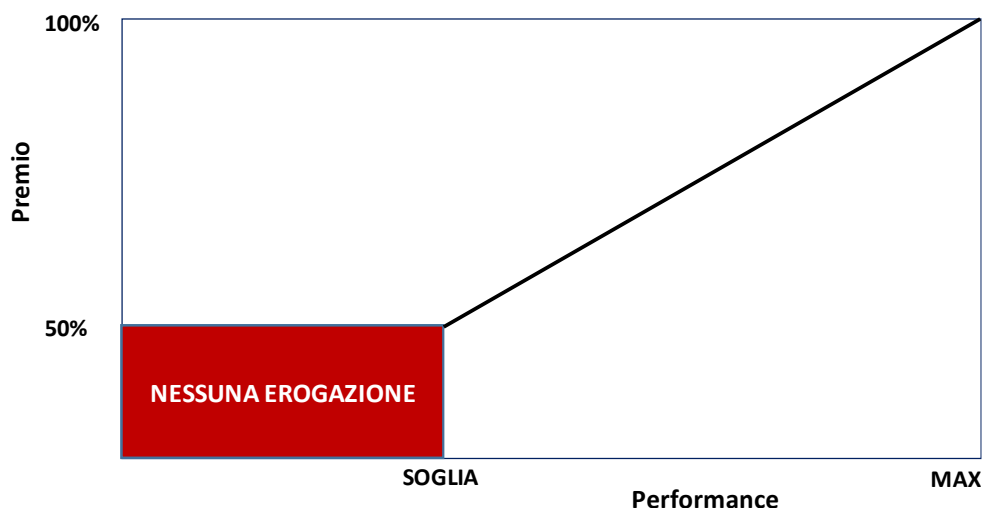
Con riferimento all'indicatore TSR, la *performance* di Finmeccanica sarà misurata in relazione ad un “*peer group*” selezionato sulla base di analisi di comparabilità del titolo, comprensivo di aziende del settore Aerospazio e Difesa a livello globale e di aziende industriali dell'indice FTSE MIB. Il *panel* consiste per due terzi di aziende di settore in Europa e nord America e per un terzo di aziende quotate in Italia, come di seguito rappresentato:

Competitors Europei	Competitors nord americani	Aziende Italiane
1. Airbus 2. Bae Systems 3. Rolls Royce 4. Thales 5. Cobham	1. L-3 2. United Technologies 3. Rockwell Collins	1. Telecom Italia 2. STMicroelectronics 3. Enel 4. Fiat Chrysler Automobiles (FCA)

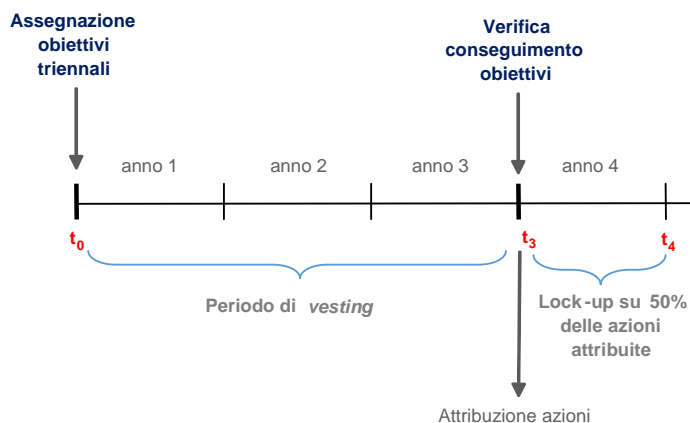
La maturazione della quota di premio relativo alla performance di TSR è determinata in base al posizionamento di Finmeccanica rispetto al “*peer group*” come di seguito illustrato.



Per gli obiettivi di *Return On Sales* e Posizione Finanziaria Netta è definita una soglia minima di risultato al raggiungimento della quale matura quota parte del premio (50%) ed un risultato massimo al raggiungimento del quale matura l'intero premio. Risultati intermedi prevedono premi calcolati in maniera proporzionale come di seguito illustrato.



Decorso il periodo di *vesting* triennale, il piano prevede, per il Vertice aziendale, un periodo di *lock-up* di 1 anno. Durante questo periodo il 50% delle azioni attribuite sono soggette a vincoli di non trasferibilità.



## **Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Con riferimento al rapporto di lavoro dell'Ing. Moretti quale dirigente della Società, all'atto della risoluzione del rapporto<sup>6</sup> è prevista la corresponsione – a titolo di indennità compensativa e risarcitoria – di un importo pari a 36 mensilità della retribuzione complessivamente goduta, in aggiunta alle competenze di fine rapporto.

Tale importo sarà calcolato, per quanto riguarda la parte fissa, assumendo la retribuzione annua lorda effettivamente percepita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro e, per quanto concerne la parte variabile, assumendo quale riferimento la media dei compensi effettivamente percepiti negli ultimi tre anni.

Ove la risoluzione dovesse intervenire prima della conclusione del terzo anno, sarà preso a riferimento il miglior trattamento tra il 60% della retribuzione variabile massima e la media del variabile effettivamente percepito o maturato nei precedenti due anni.

Inoltre, per qualsiasi motivo venisse a cessare il rapporto di lavoro, la Società verserà in nome e per conto dell'Ing. Moretti un importo pari al costo complessivo che il predetto dovrà sostenere per la ricongiunzione della contribuzione versata per il rapporto di lavoro intrattenuto con la Società al Fondo Pensione Speciale FS presso l'INPS, al fine del conseguimento del diritto al trattamento pensionistico con la qualifica di Direttore Generale.

## **Benefit**

L'Ing. Moretti beneficia delle coperture assicurative obbligatorie, in conformità con le previsioni di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e degli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che lo lega alla Società, nonché degli altri benefit previsti per le posizioni apicali in linea con le prassi aziendali (assistenza sanitaria integrativa, alloggio ad uso foresteria, auto ad uso promiscuo, ecc.).

In linea con quanto applicato a tutti i dirigenti di Finmeccanica, inoltre, l'Ing. Moretti beneficia dei trattamenti aziendali di previdenza complementare, in sostituzione dei trattamenti previdenziali previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

---

<sup>6</sup> Salvo il caso di recesso anticipato da parte della Società per giusta causa, e/o nel caso in cui l'Ing. Moretti dovesse rassegnare le dimissioni senza giusta causa (costituisce giusta causa di dimissioni la revoca della carica di Amministratore Delegato e delle relative deleghe o la richiesta di dimissioni da parte della Società).

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre risorse manageriali

### Articolazione complessiva della remunerazione e *pay-mix*

La remunerazione fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per le altre risorse manageriali è commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnate, anche in considerazione del posizionamento sul mercato rispetto ad aziende nazionali ed internazionali comparabili, nonché in relazione a benchmark individuali per ruoli di analogo livello in termini di responsabilità e complessità manageriale.

Il posizionamento di mercato di riferimento si attesta tra il 1° quartile e la mediana.

Il *pay-mix* delle componenti fisse e variabili della remunerazione è coerente con la posizione assegnata, con un peso della retribuzione variabile crescente per i ruoli che maggiormente possono incidere, in via diretta, sui risultati aziendali.

L'attuale *pay-mix* medio è così determinato:

	TOTALE	FISSO	VARIABILE	DI CUI VARIABILE DI BREVE TERMINE
DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE E ALTRE RISORSE APICALI	100%	30% - 45%	70% - 55%	circa 35%
RISORSE CHIAVE DI GRUPPO	100%	45% - 60%	55% - 40%	circa 50%
ALTRI DIRIGENTI	100%	60% - 85%	40% - 15%	100%

### Remunerazione variabile di breve termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al sistema di incentivazione di breve termine "Sistema MBO (*Management by Objectives*)" di Finmeccanica, assegnato all'intera popolazione manageriale del Gruppo.

Elemento fondante dell'incentivazione a breve termine è la modulazione degli obiettivi di *performance* a seconda del ruolo e della responsabilità organizzativa dei partecipanti.

Gli obiettivi assegnati sono selezionati tra i seguenti:

- ✓ EBITA di Gruppo
- ✓ EBITA di Società Operativa con *gate* su EBIT-Investimenti+Ammortamenti
- ✓ FOCF di Gruppo, di Società Operativa, di Business Unit, di Line of Business
- ✓ Capitale Circolante di Gruppo, di Società Operativa, di Business Unit, di Line of Business
- ✓ Costi di Struttura di Gruppo e di Società Operativa
- ✓ Altri obiettivi quantitativi che, in assenza di metriche economico-gestionali, saranno correlati alle aree di attività individuali e a task specifici oggettivamente misurabili.

La struttura generale del sistema di incentivazione di breve termine si conferma in linea con quella illustrata nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione 2014, a cui si rimanda per maggiori dettagli (Sezione I, punto 2, pag. 12) e che si sintetizza nei punti fondamentali di seguito riportati:

- 1) E' applicato a tutti i partecipanti al sistema MBO un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia dal 20% al 90% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione, così come valutata nell'ambito del sistema di *grading* dei ruoli manageriali attraverso la metodologia *HayGroup*.
- 2) Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il tetto massimo dell'incentivo è pari al 90% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.
- 3) Il raggiungimento degli obiettivi al valore di budget è la soglia minima per l'accesso agli incentivi (*performance* inferiori equivalgono a *performance*, e conseguentemente incentivi, uguali a zero). Per *performance* superiori è applicabile la curva precedentemente descritta (pag. 17).
- 4) L'incentivo è condizionato ad indicatori di redditività complessiva del business ("*performance gate*") il cui mancato raggiungimento comporta l'azzeramento dell'intero bonus legato agli obiettivi economico-gestionali.
- 5) Il sistema MBO prevede un fattore correttivo del  $\pm 10\%$  dell'incentivo legato alternativamente agli obiettivi di budget fissati per specifici indicatori (quali ad es. Costi SG&A, Ordini, ecc.) in relazione all'effettivo impatto del *management* su tali metriche.
- 6) I sistemi di remunerazione variabile prevedono meccanismi di "auto-finanziamento", per assicurare che tutti i costi connessi ai piani di incentivazione siano inclusi nei parametri di redditività che condizionano l'erogazione degli incentivi.
- 7) Per tutti gli incentivi variabili è prevista una clausola di *claw-back* in base alla quale la Società avrà diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile erogata a fronte di tali incentivi, qualora la stessa sia stata corrisposta sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati.

#### **Differimento del bonus annuale – Piano di Coinvestimento**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altre risorse manageriali partecipano al piano di coinvestimento, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, già descritto negli elementi essenziali (pag. 18). Per i dettagli in merito alle modalità ed i meccanismi di funzionamento si rimanda al Documento Informativo relativo al piano depositato presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società ([www.finmeccanica.com](http://www.finmeccanica.com)), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A., nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato NIS-Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

#### **Remunerazione variabile di medio-lungo termine**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali partecipano al piano di incentivazione a medio-lungo termine, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, destinato ad una popolazione di manager chiave, identificati in via prioritaria secondo un criterio che selezioni le posizioni di maggiore impatto sul business del Gruppo nel medio termine.



Tale piano prevede l'attribuzione di incentivi articolati su una componente monetaria e una espressa in azioni ordinarie Finmeccanica, in diversa proporzione tra azioni e denaro a seconda dei livelli manageriali coinvolti. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo è espresso interamente in azioni ordinarie Finmeccanica.

	AZIONI	DENARO
VERTICI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	100%	-
SENIOR MANAGER	70%	30%
ALTRI PARTECIPANTI	30%	70%

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo massimo complessivo relativo all'assegnazione triennale per il primo ciclo del piano 2015-2017 è fissato in un numero di azioni pari al 140% della retribuzione annua lorda, determinato assumendo a riferimento il prezzo di € 8,60 utilizzato per la determinazione degli incentivi in sede di prima attuazione del Piano<sup>7</sup>.

Le modalità ed i meccanismi di funzionamento del Piano sono i medesimi descritti in precedenza (pag. 19 e ss.). Per maggiori dettagli, si rinvia al Documento Informativo relativo al piano depositato presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società ([www.finmeccanica.com](http://www.finmeccanica.com)), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A., nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato NIS-Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

#### **Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi definiti su base individuale, contenuti nel limite massimo di due annualità oltre quanto spettante ai sensi del CCNL.

#### **Benefit**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano delle coperture assistenziali ed assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni di legge, con il Contratto Nazionale di Lavoro e con gli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che li lega alla Società - nonché degli altri benefit previsti per le posizioni apicali in linea con le prassi aziendali (alloggio ad uso foresteria, auto ad uso promiscuo, ecc.).

In linea con quanto applicato a tutti i Dirigenti di Finmeccanica, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano dei trattamenti aziendali di previdenza complementare, in sostituzione dei trattamenti previdenziali obbligatori previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

<sup>7</sup> Prezzo medio delle azioni ordinarie Finmeccanica nel periodo 1 Ottobre 2014 - 24 Marzo 2015 (giorno antecedente la data di approvazione del piano da parte del Consiglio di Amministrazione).

\*\*\*

### **Sistemi di pagamento differito**

Per gli Amministratori Esecutivi, i Direttori Generali, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali, previa delibera favorevole dell'Assemblea, la Società intende istituire il piano di differimento in azioni del bonus annuale maturato – Piano di Coinvestimento. Per i dettagli in merito alle modalità ed i meccanismi di funzionamento si rimanda a quanto descritto nella specifica sezione che precede (pag. 18) ed al Documento Informativo relativo al Piano di Coinvestimento depositato presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società ([www.finmeccanica.com](http://www.finmeccanica.com)), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A., nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato NIS-Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com))

### **Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

Per gli Amministratori Esecutivi, i Direttori Generali, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali la Società intende varare nel corso del 2015 un piano di incentivazione a lungo termine basato anche sull'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Finmeccanica, come descritto nella specifica sezione che precede (pag. 19 e ss.).

Inoltre, come descritto al paragrafo che precede (“Sistemi di pagamento differito”), la Società intende adottare una politica di differimento del bonus annuale maturato attraverso la conversione dello stesso in azioni della Società, con ulteriore assegnazione di azioni gratuite alla fine del periodo di differimento, fatte salve soglie minime di risultato.


L'effettiva implementazione dei piani sopra citati è subordinata a delibera favorevole dell'Assemblea degli Azionisti.

Per i dettagli in merito alle modalità ed i meccanismi di funzionamento si rimanda ai Documenti Informativi resi disponibili dalla Società presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società ([www.finmeccanica.com](http://www.finmeccanica.com)), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A., nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato NIS-Storage ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

### **Remunerazione del Responsabile dell'Unità Organizzativa Group Internal Audit**

In conformità con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, punto 7.C.1, in data 27 ottobre 2014 il Consiglio di Amministrazione ha proceduto – su proposta dell'Amministratore Delegato, nella qualità di Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale – alla nomina del nuovo Responsabile dell'U.O. *Group Internal Audit* e alla definizione della relativa remunerazione come proposto in coerenza con le politiche aziendali, assicurandone altresì l'adeguatezza delle risorse assegnate per l'espletamento delle relative responsabilità.

In data 18 dicembre 2014, inoltre, il Consiglio di Amministrazione, in conformità con le procedure da adottare già sopra esposte, ha proceduto alla definizione dell'articolazione dell'incentivazione variabile.



In particolare, l'incentivo di breve termine (MBO), in linea con le migliori pratiche, è condizionato ad obiettivi legati esclusivamente all'efficacia e all'efficienza della struttura organizzativa *Group Internal Audit*, coerentemente con i compiti assegnati.

Proposta di delibera

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/98 siete chiamati ad esprimere, con deliberazione non vincolante, il Vostro voto sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter, comma 3, del D.Lgs. n. 58/98, oggetto di pubblicazione nei termini e con le modalità di legge, che illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti gli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Alla luce di quanto premesso, si sottopone all'Assemblea in sede ordinaria la seguente proposta di deliberazione non vincolante sul sesto punto all'ordine del giorno:

“l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di “Finmeccanica – Società per azioni”

- visti gli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e 84-quater del Reg. Consob n. 11971/99;
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2015, predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e 84-quater del Reg. Consob n. 11971/99 ed in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce, nonché pubblicata entro il termine di 21 giorni antecedenti la data di prima convocazione dell'Assemblea chiamata all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2014;
- esaminata in particolare la prima sezione della suddetta Relazione, che illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti gli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- tenuto conto della natura non vincolante della presente delibera, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/98

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione predisposta e approvata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi degli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e 84-quater del Reg. Consob n. 11971/99.”

## SEZIONE II

La presente Sezione II è articolata in due parti ed illustra i compensi percepiti dai membri degli organi di Amministrazione e di Controllo, dai Direttori Generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2014.

### Parte Prima

#### ATTUAZIONE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2014

Il Comitato per la Remunerazione, anche in relazione alla valutazione periodica rispetto all'attuazione della politica di remunerazione richiesta dal Codice di Autodisciplina, ha ritenuto che la remunerazione corrisposta nel 2014 sia stata coerente con la politica adottata, nonché, nei suoi principi e nelle sue applicazioni operative, con i riferimenti di mercato riscontrati in termini di posizionamento e *pay-mix*.

Con riferimento all'esercizio 2014 le componenti della remunerazione dei membri degli organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono quelle di seguito riportate.

#### COMPENSI FISSI (Tabella 1)

Gli Amministratori ed i membri del Collegio Sindacale hanno percepito il compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti. Gli Amministratori investiti di particolari cariche hanno altresì percepito la quota fissa del compenso, così come determinato dal Comitato per la Remunerazione della Società (Tabella 1, colonna "Compensi Fissi").

I Consiglieri membri di Comitati hanno percepito l'emolumento fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione della Società, unitamente agli importi erogati a titolo di gettone di presenza, corrisposti in occasione di ogni riunione del Comitato (Tabella 1, colonna "Compensi per la partecipazione a Comitati").

I Direttori Generali ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro (Tabella 1, colonna "Compensi Fissi").

Poiché nel corso dell'esercizio si è provveduto al rinnovo del Consiglio di Amministrazione ed all'attribuzione delle cariche sociali, con variazione dei relativi compensi, i dati di dettaglio esposti tengono conto dei diversi trattamenti applicati nel corso dell'anno 2014. Per la parte compresa tra il 1° gennaio 2014 ed il 15 maggio 2014, data dell'Assemblea, hanno trovato applicazione i compensi riferiti al periodo e riportati nella Relazione sulla Remunerazione sottoposta alla medesima Assemblea annuale 2014.

#### COMPENSI VARIABILI NON EQUITY (bonus ed altri incentivi) (Tabella 1 e Tabella 3B)

I compensi riepilogati nella Tabella 3B sono riferiti ai piani di incentivazione di breve e di medio-lungo termine descritti nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso esercizio.

## Remunerazione variabile di breve termine

Gli Amministratori esecutivi, i Direttori Generali ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono la componente variabile della remunerazione, al raggiungimento degli obiettivi di performance specifici e predeterminati, definiti in relazione agli obiettivi strategici individuati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la componente di breve termine della remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è soggetta al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione.

Tali obiettivi sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai target stabiliti dal budget-piano della Società e soggetti al conseguimento di due soglie di accesso definite in coerenza con obiettivi di rilevanza strategica del Gruppo.

Per l'esercizio 2014 tali soglie sono determinate nei due seguenti obiettivi:

- Deconsolidamento della società AnsaldoBreda, considerando, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo, accordi vincolanti per ambedue le parti entro la data di approvazione del bilancio consolidato 2014
- Attuazione del Modello Organizzativo e Operativo che comporti la previsione nel Budget Piano 2015-2018 di obiettivi di efficientamento migliorativi rispetto al Budget Piano 2014-2017

Inoltre il sistema di incentivazione a breve termine risulta articolato sul raggiungimento di target di *performance* relativi ad indicatori economico-gestionali coerenti con gli obiettivi strategici definiti.

Per il 2014 sono stati confermati i seguenti indicatori di *performance*:

- EBITA di Gruppo, cui è associata una quota pari al 35% dell'incentivo massimo raggiungibile;
- Free Operating Cash Flow di Gruppo, cui è associata una quota pari al 35% dell'incentivo massimo raggiungibile;
- Costi di Struttura di Gruppo, cui è associata una quota pari al 30% dell'incentivo massimo raggiungibile.

Per il funzionamento del piano a breve termine si rimanda alla Sezione I, pag. 17.

## Incentivazione di breve termine per i Dirigenti con Responsabilità strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato al sistema di incentivazione a breve termine MBO di Finmeccanica in qualità di Dirigenti del Gruppo, secondo i termini e le condizioni previste dall'applicabile politica aziendale, come descritta nella Relazione sulla Remunerazione 2014, a cui integralmente si rimanda.

## Remunerazione variabile di medio-lungo termine

La componente di medio-lungo termine della remunerazione variabile per gli Amministratori esecutivi, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è soggetta al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito della partecipazione ai piani di incentivazione a medio-lungo termine in essere nel corso dell'esercizio 2014.

Gli Amministratori esecutivi, i Direttori Generali ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, pertanto, hanno diritto a percepire gli importi derivanti dal raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito dei piani "Long Term Incentive Plan" e "Performance Cash Plan" con riferimento all'esercizio 2014. Tali obiettivi, di natura esclusivamente economico-finanziaria e pertanto oggettivamente misurabili e verificabili, sono predeterminati in stretta correlazione con i target stabiliti dal budget-piano della Società.

Per il meccanismo di funzionamento dei piani, si veda la Relazione sulla Remunerazione 2014, Sezione I.

Peraltro, alla luce del processo di revisione complessiva dei sistemi di incentivazione di Gruppo che prevede l'avvio di nuovi piani a partire dall'esercizio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha determinato di non avviare il ciclo 2014-2016 del *Long Term Incentive Plan*.

Allo stesso tempo, in relazione a tale specifica situazione, si è ravvisata l'opportunità di avvalersi di uno strumento transitorio e sostitutivo del piano, che consentisse di mantenere per il 2014 un adeguato livello di incentivazione per il *management* apicale del Gruppo, coerentemente con la politica di remunerazione, senza pregiudicare la messa a punto di nuovi meccanismi incentivanti di medio-lungo periodo coerenti con il Piano Industriale, avviati a partire dall'esercizio 2015.

Il Consiglio di Amministrazione, pertanto, ha determinato di attribuire all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, un incentivo variabile straordinario un tantum, per un importo teorico massimo equivalente a quello che sarebbe spettato per la partecipazione al ciclo 2014-2016 del piano *Long Term Incentive Plan* con riferimento all'esercizio 2014. L'importo effettivamente maturato è stato determinato in funzione del conseguimento degli obiettivi cui era condizionato il compenso MBO.

Gli importi relativi alla remunerazione variabile indicati nelle Tabelle 1 e 3B che seguono sono calcolati in base ad un criterio di competenza e sono condizionati all'approvazione del Bilancio di Esercizio da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

#### **BENEFICI NON MONETARI e ALTRI COMPENSI (Tabella 1)**

I benefici non monetari per gli Amministratori investiti di particolari cariche sono riferiti alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Dirigenti Finmeccanica – Fondo di Previdenza Complementare, all'Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti (ASID), all'assegnazione di un alloggio per uso foresteria, all'assegnazione di un'auto per uso promiscuo ed alle coperture assicurative stipulate.

I benefici non monetari per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riferiti alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Dirigenti Finmeccanica – Fondo di Previdenza Complementare, all'Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti (ASID), all'assegnazione di un alloggio per uso foresteria, all'assegnazione di un'auto per uso promiscuo, alle coperture assicurative stipulate ed al capitale residuo di un prestito personale corrisposto secondo la prassi aziendale.

## **INDENNITA' DI FINE RAPPORTO (Tabella 1)**

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione tenutasi in data 15 maggio 2014, ha verificato la sussistenza dei presupposti per l'attribuzione al Dott. Pansa di un'indennità compensativa e risarcitoria pari a € 5.450.000, oltre alle competenze di fine rapporto e di quanto spettante in relazione ai diritti maturati nell'ambito della partecipazione ai piani di incentivazione a breve e medio-lungo termine nel 2013 da erogare per cassa, come riportati nella Relazione sulla Remunerazione della Società relativa all'esercizio 2014.

Tale attribuzione è stata determinata in linea con le disposizioni di legge e di contratto applicabili, nonché in conformità ed in coerenza con quanto indicato nella politica di remunerazione adottata da Finmeccanica con il coinvolgimento del Comitato per la Remunerazione.

In particolare, la risoluzione del rapporto di lavoro è intervenuta tramite un accordo transattivo volto a conferire carattere di definitività, nell'interesse della Società, ai termini ed alle condizioni di risoluzione a seguito del verificarsi della fattispecie della giusta causa di risoluzione del rapporto<sup>8</sup>.

L'indennità è stata determinata sulla base di criteri riferiti alla retribuzione complessiva del dirigente, comprensiva, come espressamente previsto dalla legge e dal contratto collettivo, dei benefici aggiuntivi alla retribuzione monetaria.

In particolare, le due annualità e l'indennità sostitutiva del preavviso sono state calcolate, in applicazione di tali disposizioni normative, ricomprendendo nella base di computo tutte le voci aventi valenza retributiva, e specificamente tutti gli emolumenti che trovano la loro causa nel rapporto di lavoro.

Sono stati pertanto ricompresi nella mensilità convenzionale, prevista dalla legge, ex art. 2121 c.c., quale base per il calcolo dell'indennità e del preavviso, i seguenti elementi, in danaro o in natura: la componente fissa della retribuzione (nella misura effettivamente percepita al momento della risoluzione del rapporto); la componente variabile della retribuzione (assumendo la media dei compensi tutti effettivamente percepiti a tale titolo negli ultimi tre anni); i benefits (auto, abitazione, ecc., la cui valorizzazione è stata effettuata con riferimento al costo dell'effettiva prestazione sostitutiva) e le contribuzioni a carico dell'azienda ed a beneficio del dirigente per prestazioni di carattere previdenziale e assistenziale (in particolare Cassa di Previdenza e di Assistenza Sanitaria Integrativa).


Inoltre, l'importo (una annualità) erogato in sostituzione dell'indennità sostitutiva del preavviso è stato maggiorato della somma che la Società avrebbe versato a titolo di contributi sia all'Assicurazione Generale Obbligatoria, sia alle Casse aziendali (dovuti ai sensi delle disposizioni del contratto collettivo).

A tale indennità si aggiunge un importo di Euro 80.000, a fonte di rinunce specifiche effettuate dal Dott. Pansa nell'ambito della risoluzione del rapporto.

---

<sup>8</sup> La giusta causa di risoluzione del contratto di lavoro subordinato da parte del Dott. Pansa è conseguente alla perdita della carica di Direttore Generale ed al venir meno dei relativi poteri in linea con quanto previsto dalle disposizioni contrattuali integrative della lettera di assunzione del 2001, che regolavano il relativo rapporto sin dal 2005.





Non è previsto alcun vincolo di non concorrenza successivo alla cessazione del rapporto e, pertanto, nessun corrispettivo sarà dovuto a tale titolo.

A seguito della rinuncia fatta a suo tempo dal Dott. Pansa al compenso di Amministratore Delegato, nulla è dovuto allo stesso per la cessazione da tale carica.

\* \* \*

Con riferimento alle eventuali indennità compensative e risarcitorie relative alla risoluzione del rapporto con l'Ing. Orsi, risultano ancora pendenti tre contenziosi sulla questione, dei quali uno instaurato in sede di arbitrato dall'Ing. Orsi ed i restanti due instaurati innanzi al Giudice del Lavoro dalla Società al fine di ricondurre la competenza dell'intera controversia alla magistratura ordinaria.

#### **STOCK OPTION (Tabella 2)**

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di stock option.

#### **PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION (Tabella 3A)**

Con riferimento all'esercizio 2014, la Società non aveva in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.



## **Parte Seconda**

La presente seconda parte della Sezione II riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, a favore dei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di membro degli organi di Amministrazione e di Controllo, di Direttore Generale o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

per il Consiglio di Amministrazione

**Il Presidente**

**Giovanni De Gennaro**

**TABELLA 1.** COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (Importi in migliaia di euro)

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2014	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI FINE CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
De Gennaro Giovanni	Presidente	1.1/31.12.2014	esercizio 2016	90 171				2		263		
Moretti Mauro	Consigliere Amministratore Delegato e Direttore Generale (a)	15.5/31.12.2014	esercizio 2016	51 594			797	52		1.494		
Pansa Alessandro	Consigliere Amministratore Delegato e Direttore Generale (b)	1.1/15.05.2014	15.05.2014	22 385				60		467		5.530 (*)
Cantarella Paolo	Consigliere	1.1/31.12.2014	esercizio 2016	72	31					103		
Catanzaro Giovanni	Consigliere	1.1/15.05.2014	esercizio 2014	22	6					28		
Galli Dario	Consigliere	1.1/15.05.2014	esercizio 2014	22	12					34		
Lo Bello Ivanhoe	Consigliere	1.1/15.05.2014	esercizio 2014	22	5					27		
Merlo Silvia	Consigliere	1.1/31.12.2014	esercizio 2016	73	28					101		
Parlato Francesco	Consigliere	1.1/15.05.2014	esercizio 2014	22 (1)	11 (2)					33		
Venturoni Guido	Consigliere	1.1/15.05.2014	esercizio 2014	22	15					37		
Frigerio Dario	Consigliere	1.1/31.12.2014	esercizio 2016	72	21					93		
Minuto Rizzo Alessandro	Consigliere	1.1/15.05.2014	esercizio 2014	22	7					29		
Alpa Guido	Consigliere	15.5/31.12.2014	esercizio 2016	51	12					63		
Calderone Marina Elvira	Consigliere	15.5/31.12.2014	esercizio 2016	51	11					62		
Dassù Marta	Consigliere	15.5/31.12.2014	esercizio 2016	51	12					63		
De Nicola Alessandro	Consigliere	15.5/31.12.2014	esercizio 2016	51	21					72		
Landi Fabrizio	Consigliere	15.5/31.12.2014	esercizio 2016	51	19					70		
Rubini Marina	Consigliere	15.5/31.12.2014	esercizio 2016	51	15					66		
Bauer Riccardo Raul	Presidente Collegio Sindacale	1.1/31.12.2014	esercizio 2014	78						78		
Abriani Niccolò	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2014	esercizio 2014	52					20 (3)	72		
Fratino Maurilio	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2014	esercizio 2014	52					32 (4)	84		
Montaldo Silvano	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2014	esercizio 2014	52					25 (5)	77		
Pinto Eugenio	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2014	esercizio 2014	52					31 (6)	83		
Dirigente con Resp. Strat.			esercizio 2016	488			679	63	22	1.252		
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				2.742	226		1.476	0	177	4.667	0	5.530
(II) Compensi da controllate e collegate									84	84		
(III) Totale				2.742	226		1.476	0	177	4.751	0	5.530

(a) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 15/05/2014

(b) Amministratore Delegato e Direttore Generale fino al 15/05/2014

(\*) Di cui €migl. 5.450 a titolo di indennità compensativa e risarcitoria e €migl. 80 a fronte di rinunce specifiche effettuate dal Dott. Pansa nell'ambito della risoluzione del rapporto.

(1) Riversati al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

(2) Di cui €migl. 3 riversati al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

(3) €migl. 2 rimborso spese forfetarie ed €migl. 18 compenso per carica ricoperta in altra Società del Gruppo dal 08/04/2014 al 31/12/2014

(4) €migl. 17 rimborso spese forfetarie ed €migl. 15 compenso per carica ricoperta in altra Società del Gruppo dal 01/08/2014 al 31/12/2014

(5) Compenso per carica ricoperta in altra Società del Gruppo dal 11/04/2014 al 31/12/2014

(6) €migl. 5 rimborso spese forfetarie ed €migl. 26 compenso per carica ricoperta in altra Società del Gruppo dal 10/04/2014 al 31/12/2014

TABELLA 2. STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

		OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO				OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO						OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE NELL'ESERCIZIO	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2014	PIANO	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL AL)	NUMERO OPZIONI	PREZZO DELL'ESERCIZIO	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL AL)	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO	NUMERO OPZIONI	NUMERO OPZIONI	FAIR VALUE
De Gennaro Giovanni	Presidente		0			0						0			0	0	
Moretti Mauro	Amministratore Delegato - Direttore Generale <sup>(1)</sup>		0			0						0			0	0	
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato - Direttore Generale <sup>(2)</sup>		0			0						0			0	0	
Dirigente con responsabilità strategiche			0			0						0			0	0	

(1) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 15/05/2014

(2) Amministratore Delegato e Direttore Generale fino al 15/05/2014

**TABELLA 3A.** PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2014	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE
De Gennaro Giovanni	Presidente		0		0				
Moretti Mauro	Amministratore Delegato - Direttore Generale <sup>(1)</sup>		0		0				
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato - Direttore Generale <sup>(2)</sup>		0		0				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche			0		0				

(1) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 15/05/2014

(2) Amministratore Delegato e Direttore Generale fino al 15/05/2014

**TABELLA 3B. PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			<b>Bonus dell'anno</b>			<b>Bonus di anni precedenti</b>			<b>Altri Bonus</b>
<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2014</b>	<b>PIANO</b>	<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(C)</b>	<b>(A)</b>	<b>(B)</b>	<b>(C)</b>	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Moretti Mauro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (1)	MBO 2014	410.520	0	0	0	0	0	
Moretti Mauro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (1)	Una Tantum sostitutiva Long Term Incentive Plan 2014-2016 delibera 4/11/2014	193.258	0	0	0	0	0	
Moretti Mauro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (1)	Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	193.750	0	0	0	0	0	
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (2)	MBO 2014	Non Assegnato	0	0	0	0	0	
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (2)	Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	(*)	0	0	0	0	0	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		MBO 2014	347.435	0	0	0	0	0	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan 2012-2014 delibera 20/09/2005	0	0	0	0	0	0	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan 2013-2015 delibera 20/09/2005	0	0	0	0	0	0	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Una Tantum sostitutiva Long Term Incentive Plan 2014-2016 delibera 4/11/2014	135.420	0	0	0	0	0	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	195.840	0	0	0	0	0	

(1) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 15/05/2014

(2) Amministratore Delegato e Direttore Generale fino al 15/05/2014

(\*) Compenso non liquidato in relazione all'anticipata cessazione del rapporto di lavoro ed a fronte dell'accordo transattivo raggiunto

### SEZIONE III

Nella seguente tabella sono indicate le partecipazioni che risultano detenute, nella Società o in società dalla stessa controllate, dai soggetti che nel corso dell'esercizio 2014 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente degli Organi di amministrazione e controllo, di Direttore Generale o di Dirigente con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e dai figli minori. Ove non diversamente specificato, le partecipazioni indicate si intendono detenute direttamente e a titolo di proprietà.

#### PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2014	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2013)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (2014)
De Gennaro Giovanni	Presidente	Finmeccanica	30 <sup>(1)</sup>	0	30 <sup>(1)</sup>	0
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato e Direttore Generale <sup>(2)</sup>	Finmeccanica	74.442	0	0	74.442 <sup>(3)</sup>
Dirigente con Responsabilità Strategiche	-	Finmeccanica	19.063	0	0	19.063

(1) Azioni detenute dal coniuge

(2) Amministratore Delegato e Direttore Generale fino al 15/05/2014

(3) Azioni detenute, sulla base di quanto reso noto alla Società, alla data di cessazione dalla carica (15/05/2014)

