



fincantieri

relazione sulla remunerazione

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 31 marzo 2016

FINCANTIERI
The sea ahead

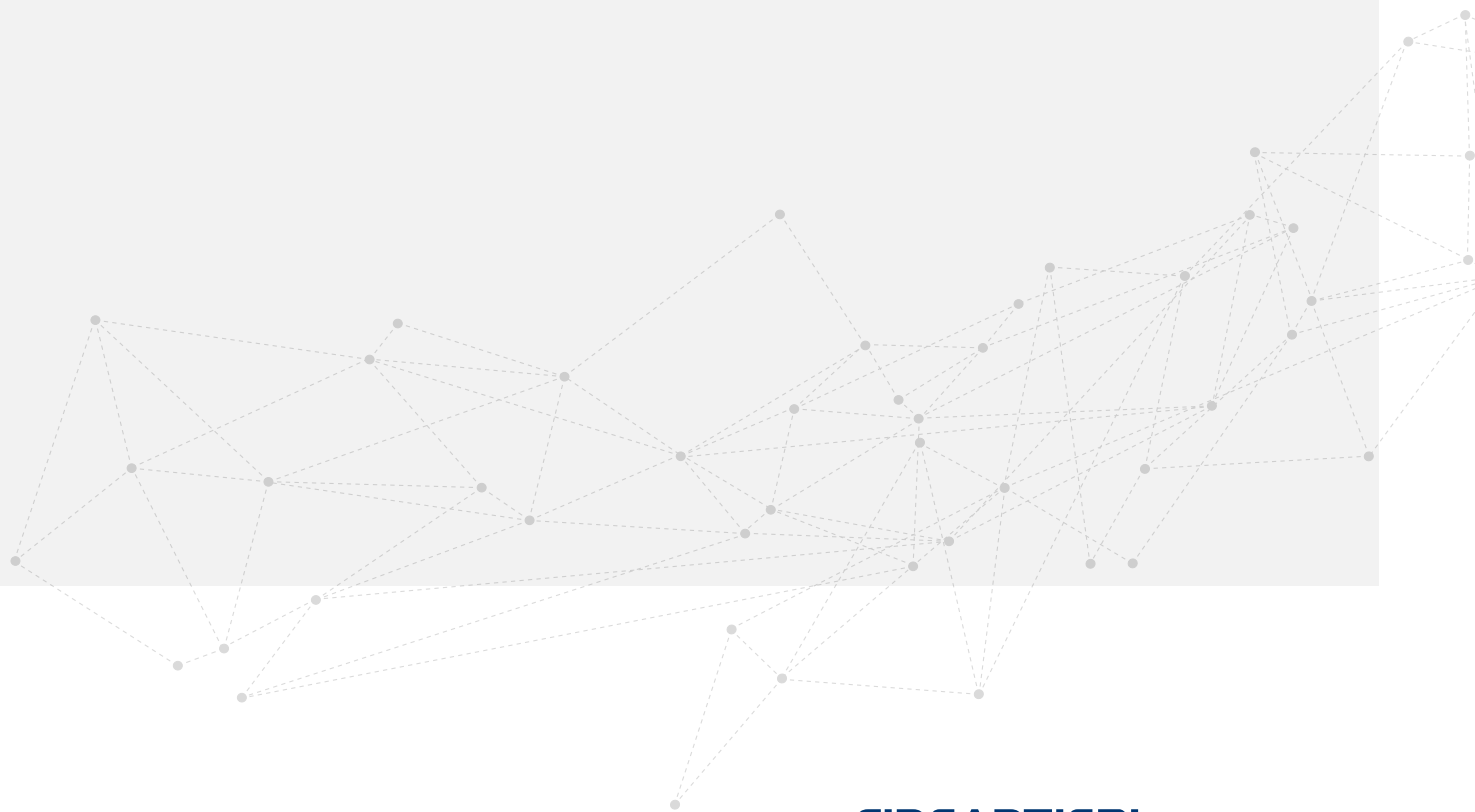


fincantieri

relazione sulla remunerazione

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
in data 31 marzo 2016



FINCANTIERI
The sea ahead



Glossario

Amministratori esecutivi

Sono 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'assegnazione 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 Generale¹

Dirigenti con Primarie Responsabilità²

I seguenti dirigenti:

N. 2 Vice Direttori Generali - *Deputy General Managers*

Chief Financial Officer

Responsabile Business Development - *SEVP Business Development*

Responsabile Navi Mercantili - *SEVP Merchant Ships Business Unit*

Responsabile Navi Militari - *SEVP Naval Vessels Business Unit*

Responsabile Mega Yachts - *SEVP Mega Yachts Business Unit*

1. Qualora il ruolo sia previsto dall'organigramma aziendale e sia effettivamente ricoperto.

2. 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.

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

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

Responsabile Servizi Post Vendita - SVP After Sales Business Unit

Responsabile Institutional and Industrial Relations - SEVP Institutional and Industrial Relations

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

Responsabile Human Resources, Organization and General Affairs - SVP Human Resources, Organization and General Affairs

General Counsel

Chief Information Officer

Responsabile Ricerca & Innovazione - VP Research & Innovation

Responsabile Procurement - SVP Procurement

Responsabile Quality and Performance Improvement - SVP Quality and Performance Improvement

Responsabile Sviluppo Sistema Ingegneria - SVP Engineering System Development

Responsabile New Building Navi Mercantili

Responsabile Operations Navi Mercantili

Vice Direttore Navi Militari

Responsabile Navi Militari Italia

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Ovvero “*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*”

Fincantieri o la Società

FINCANTIERI S.p.A.

Gruppo

Fincantieri e le Società da essa controllate, ai sensi dell’art. 93 del TUF

MBO

Management by Objectives ovvero un piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi e al piano di incentivazione annuale in vigore e concordati

Obiettivo al target

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

Obiettivo massimo di *Overperformance*

Livello massimo di raggiungimento dell’obiettivo che dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata superiore al 100% dell’incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali)

Politica di Remunerazione o Politica

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

Prospetto Informativo

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

RAL

Retribuzione Annuale Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei *bonus* annuali, di altri *bonus*, indennità, *fringe benefits*, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale

Regolamento del Comitato

Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione

Regolamento Emittenti

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

Relazione sulla Remunerazione o Relazione

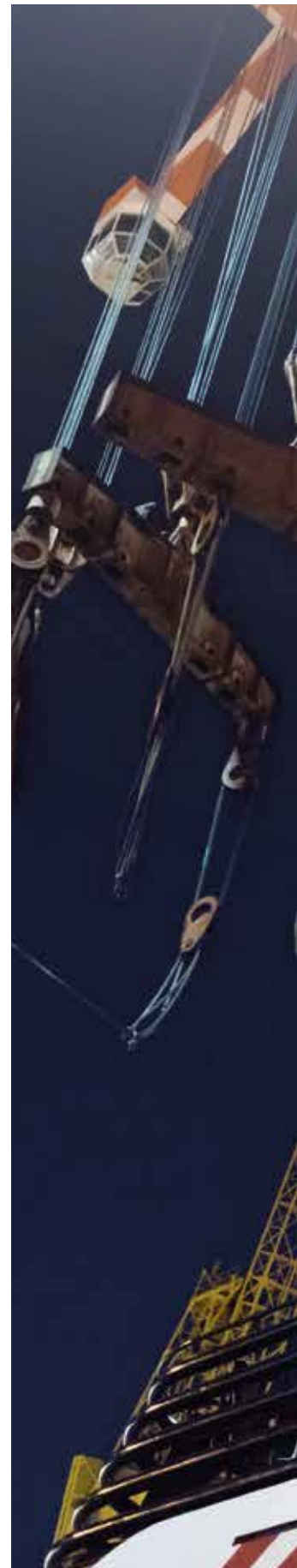
La presente Relazione sulla Remunerazione, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

Società

Fincantieri

TUF

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







relazione sulla remunerazione

pagina	
8	LETTERA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE AGLI AZIONISTI
11	SEZIONE I - Politica di Remunerazione
11	Premessa
11	Procedure per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione
14	Caratteristiche della Politica di Remunerazione
22	SEZIONE II - Compensi percepiti nell'esercizio 2015 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dai Direttori Generali nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche / Dirigenti con Primarie Responsabilità
22	Prima parte - Voci che compongono la remunerazione
22	Consiglio di Amministrazione
26	Collegio Sindacale
26	Direttori Generali
26	Direzione Generale Corporate
28	Direzione Generale Operativa
28	Direzione Generale
29	Dirigenti con Responsabilità Strategiche / Dirigenti con Primarie Responsabilità
30	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto
32	Seconda parte - Tabelle
37	SEZIONE III - Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

Signori Azionisti,

Abbiamo il piacere di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione di Fincantieri che comprende sia l'illustrazione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2016 sia i compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, nell'esercizio 2015 agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai Dirigenti con Primarie Responsabilità della Società.

La Relazione sulla Remunerazione e la Politica di Remunerazione sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2016 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Come anticipato nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno, a seguito della quotazione di Fincantieri presso il Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A., la Società, nel corso dell'anno 2015, ha avviato una serie di attività e processi volti ad adeguare la Politica di Remunerazione dei vertici aziendali alle prescrizioni del Codice di Autodisciplina delle Società quotate in borsa nonché alle migliori e più diffuse pratiche di mercato a livello internazionale, volte ad allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche agli interessi degli investitori e degli azionisti. Con il supporto delle competenti Funzioni aziendali e di Società di consulenza accreditate a livello nazionale e internazionale, è stato predisposto il disegno di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine destinato al *top management* della Società, in linea con quanto previsto dalle *best practices* di mercato a livello internazionale e in conformità alle linee guida del Codice di Autodisciplina che suggeriscono di adottare un pacchetto retributivo bilanciato nelle sue componenti fissa e variabile, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società.

Il suddetto strumento di incentivazione, basato su obiettivi economico-finanziari della Società, allineando gli interessi del vertice aziendale a quelli degli investitori e degli azionisti, è volto a perseguire l'obiettivo primario della creazione di valore per la Società in un orizzonte temporale di medio-lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 21 luglio 2015, ha approvato lo schema generale di un Piano di LTI e successivamente, nel corso della riunione del 31 marzo 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto opportuno, in considerazione della prossima scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica e del conseguente rinnovo sia del medesimo Consiglio che dei comitati interni (ivi incluso il Comitato per la Remunerazione), rimettere la finalizzazione e l'adozione dello stesso al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015. In ogni caso, fermo quanto precede,

rispetto alla Politica di Remunerazione approvata con riferimento all'esercizio 2015, la Società ha ritenuto di introdurre nella stessa, relativamente all'esercizio 2016, una componente di medio-lungo termine descritta nei suoi termini essenziali nella Politica di Remunerazione della Società per il 2016 che costituirà la base per il lavoro di finalizzazione che dovrà compiere il nuovo Consiglio di Amministrazione unitamente al nuovo Comitato per la Remunerazione.

In linea con le prassi di mercato più diffuse, tale componente prevede, sulla base delle decisioni che verranno assunte dal nuovo Consiglio di Amministrazione, l'adozione di un piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine avente durata pluriennale (basato su uno o più cicli) e *vesting* almeno triennale, di carattere monetario ovvero azionario, con parametri di *performance* di carattere economico – finanziario e/o collegati all'andamento del titolo.

La Società, inoltre, conferma l'applicazione delle clausole di *claw-back* sia per la componente variabile di breve termine che per quella di medio-lungo termine. Tali clausole, consistenti in intese contrattuali, 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. Nell'anno 2015 si è ritenuto opportuno non intervenire sulle retribuzioni fisse dei vertici della Società. Per tale ragione, infatti, nessun intervento retributivo è stato riconosciuto agli Amministratori, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai Dirigenti con Primarie Responsabilità, salvo per un unico incremento retributivo, di entità limitata, erogato ad un solo *manager*. In ogni caso, l'Azienda ha operato nel costante monitoraggio di eventuali problematiche di *retention* per le sue risorse chiave. Stante quanto sopra esplicitato, l'attenzione e l'impegno profuso dal Comitato per la Remunerazione nonché dal Consiglio di Amministrazione nelle tematiche relative alla definizione di una Politica di Remunerazione che sia collegata a risultati effettivamente e durevolmente conseguiti dalla Società, è stata sempre esercitata nel massimo della chiarezza e trasparenza verso Voi Azionisti.

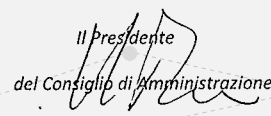
Nel ringraziarVi in anticipo per il Vostro voto favorevole e per gli eventuali suggerimenti che vogliate fornirci in occasione della prossima Assemblea, siamo lieti di rinnovare il nostro massimo impegno anche per il futuro esercizio.

Il Presidente
del Comitato per la Remunerazione



Simone Anichini

Il Presidente
del Consiglio di Amministrazione



Vincenzo Petrone

9002

62164
P B 2
P B 2

BIPICKING

9002

62164
P B 2
P B 2

BIPICKING

sezione I

Politica di Remunerazione

Premessa

La presente Relazione, predisposta in conformità alle disposizioni normative vigenti e al Codice di Autodisciplina, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione definisce e illustra:

- nella prima Sezione, la Politica adottata da Fincantieri per la Remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale⁽¹⁾, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità con riferimento all'esercizio 2016 e fino all'approvazione di una nuova Politica per la Remunerazione;
- nella seconda Sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 ad Amministratori, Sindaci, Direttori Generali, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Dirigenti con Primarie Responsabilità.

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

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

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

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

In conformità con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e con quanto previsto dal Regolamento del Comitato, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità vengono periodicamente valutate dal Comitato per la Remunerazione.

L'organo societario responsabile per la corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione.

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

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

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

Per tutto il 2015 e sino alla data del 21 marzo 2016, il Comitato era composto dai Consiglieri Paolo Scudieri (indipendente), Simone Anichini (indipendente) e Anna Molinotti, tutti in possesso dell'adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive. In data 21 marzo 2016 la dott.ssa Anna Molinotti ha rassegnato, con efficacia immediata, le proprie dimissioni sia dalla carica di componente del Consiglio di Amministrazione che del Comitato per la Remunerazione. Attualmente il Comitato è, quindi, composto dai Consiglieri Paolo Scudieri (indipendente) e Simone Anichini (indipendente) entrambi in possesso di adeguata esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

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

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

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

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

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

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

Il Comitato riferisce, inoltre, al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, con cadenza almeno semestrale. In merito alle modalità di esercizio delle proprie funzioni riferisce, altresì all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato.

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

Nel corso del 2015, il Comitato per la Remunerazione si è riunito in più occasioni al fine di: (i) analizzare la normativa, i *trend* e le *best practices* in materia di sistemi incentivanti e (ii) elaborare una nuova proposta di Politica di Remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2016.

Nell'ambito di tale attività, il Comitato ha, altresì, attivamente partecipato alla predisposizione, da parte della Società, di un piano di incentivazione di medio-lungo termine destinato al *top management* (cfr. successivi paragrafi 1.3 e 2.2).

Da ultimo, in occasione della riunione del 22 marzo 2016, il Comitato ha approvato la Relazione sulla Remunerazione che è stata quindi sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in occasione della riunione del 31 marzo 2016.

Si riporta di seguito l'illustrazione del ciclo delle attività svolte dal Comitato.

- Analisi dei *trend* e delle novità normative
- Analisi preliminare per revisione sistemi incentivanti



- Valutazione delle politiche adottate
- *Benchmark* Retributivi
- Definizione della Politica di Remunerazione
- Analisi delle *performance* dei sistemi variabili
- Definizione MBO/LTI
- Redazione Relazione sulla Remunerazione

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione
- Approvazione piani azionari
- Voto della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

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

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

Inoltre, con il supporto di Willis Towers Watson, la Società ha elaborato una proposta relativa a un piano di incentivazione a lungo termine, destinata al *top management* di Fincantieri. Tale proposta di piano è stata sottoposta, in più occasioni, all'esame del Comitato per la Remunerazione, che – per tale attività – si è fatto assistere da Mercer, Società di consulenza indipendente nominata dallo stesso Comitato.

Tale proposta di piano, approvata dal Comitato per la Remunerazione, è stata, quindi, sottoposta all'esame del Consiglio di Amministrazione, il quale, pur condividendola negli obiettivi e nelle modalità, tuttavia – su proposta del Comitato medesimo e in considerazione della prossima scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica e dello stesso Comitato – ha ritenuto preferibile rinviare le decisioni in ordine all'eventuale approvazione al nuovo Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015.

2. Caratteristiche della Politica di Remunerazione

2.1 FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA ADOTTATA IN RIFERIMENTO ALL'ESERCIZIO 2015

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

A tal fine, la Società intende fare riferimento alle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, così da assicurare un adeguato livello di competitività sul mercato del lavoro.

La politica retributiva applicata all'Amministratore Delegato e agli altri eventuali Amministratori con incarichi esecutivi, al Presidente, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ai Dirigenti con Primarie Responsabilità mira ad incentivare la *performance* degli stessi all'interno della Società ed il raggiungimento degli obiettivi strategici, favorendo, altresì, la fidelizzazione del *management*, sia attraverso il riconoscimento di una componente fissa della remunerazione, sia attraverso l'adozione di sistemi di remunerazione variabile collegati al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* individuali e di Gruppo.

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

Conformemente a quanto previsto nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno, nel corso dell'esercizio 2015, la Società, come già anticipato nel precedente paragrafo 1.3, ha elaborato, anche con il supporto di esperti indipendenti (Willis Tower Watson), una proposta di piano di incentivazione di medio-lungo periodo in favore del *management* di Fincantieri (Progetto LTI) finalizzato (i) a creare valore in un orizzonte di medio-lungo termine, (ii) ad allineare la Remunerazione del *management* agli interessi degli azionisti, nonché (iii) a costituire uno strumento di *retention* delle risorse chiave della Società.

Il Progetto LTI è stato esaminato e condiviso con il Comitato per la Remunerazione il quale, come detto, si è avvalso, a tal fine, del supporto di Mercer.

Successivamente il Comitato, in considerazione della prossima scadenza del Consiglio di Amministrazione in carica e del conseguente rinnovo sia del medesimo Consiglio che dei comitati interni (ivi incluso il Comitato per la Remunerazione), ha ritenuto opportuno proporre al Consiglio di Amministrazione di rimettere la finalizzazione e l'adozione del suddetto piano al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea convocata per l'approvazione

del bilancio relativo all'esercizio 2015 al fine di consentirgli di effettuare le proprie valutazioni e assumere le proprie decisioni.

Condividendo la proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha, quindi, rinviato ogni decisione in ordine all'approvazione del Progetto LTI.

Fermo quanto precede, rispetto alla Politica approvata con riferimento all'esercizio 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del medesimo Comitato per la Remunerazione, ha, tuttavia deliberato di introdurre nella Politica di Remunerazione della Società anche una componente di medio-lungo termine, nei termini descritti nel successivo paragrafo 2.2.2.

2.2 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE: COMPONENTE FISSA 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 della Società, 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 periodo.

Le componenti fissa e variabile, inoltre, sono adeguatamente bilanciate 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 svolte.

In ragione di quanto detto, i *top manager* 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	Amministratori esecutivi e non esecutivi Presidente Amministratore Delegato Direttore Generale Dirigenti con Responsabilità Strategiche Dirigenti con Primarie Responsabilità
Remunerazione variabile di breve periodo (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	Presidente Amministratore Delegato Direttore Generale Dirigenti con Responsabilità Strategiche Dirigenti con Primarie Responsabilità Altri <i>manager</i> ammessi al sistema MBO
Componente di medio-lungo periodo (Piano LTI)	Remunera i risultati conseguiti nel medio-lungo termine ed è finalizzata a migliorare l'allineamento degli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e a supportare la capacità di <i>retention</i> delle risorse chiave	Presidente se in possesso di specifiche deleghe esecutive Amministratore Delegato Direttore Generale Dirigenti con Responsabilità Strategiche Dirigenti con Primarie Responsabilità Altre risorse chiave individuate secondo i criteri contenuti nel regolamento del relativo piano a medio-lungo termine con finalità di incentivazione e <i>retention</i>

2.2.1. Componente Fissa

La componente fissa della remunerazione deve essere commisurata al ruolo e all'impegno richiesto ed alle connesse responsabilità e deve essere sufficiente a remunerare le prestazioni lavorative in caso di mancata o parziale erogazione delle componenti variabili, laddove previste. Essa deve essere determinata tenendo conto del livello di esperienza maturato dal singolo soggetto, del contributo professionale che il singolo destinatario apporta al raggiungimento dei risultati di *business* nonché del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate.

La componente fissa deve, inoltre, deve essere 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 2.1.1., la Politica prevede che la **componente fissa** della remunerazione sia composta:

- per l'**Amministratore Delegato**:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, 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 ordinaria degli Azionisti per il Presidente, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.
 - dall'eventuale 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 eventuali **Amministratori che, pur in assenza di deleghe** da parte del Consiglio di Amministrazione, siano qualificabili come esecutivi ai sensi del Codice di Autodisciplina:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- per gli **Amministratori non esecutivi**:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti e dagli eventuali importi correlati alla partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione
- per il **Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per i Dirigenti con Primarie Responsabilità**:
 - dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile. 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

Per i soggetti sopra indicati, il posizionamento di mercato di riferimento si attesta tra il 1° quartile e la mediana.

2.2.2. 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 di attuare il principio meritocratico, differenziando il contributo di ciascuno e motivando, al contempo, le risorse.

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

Il *pay mix* relativo alla parte variabile della remunerazione è costituito da:

- una componente di breve periodo, sulla base di piani di incentivazione annuale ("MBO")
- una componente di medio-lungo termine ("Piano di LTI")

Destinatari della remunerazione variabile sono: l'Amministratore Delegato, il Presidente (beneficiario anche della componente di medio-lungo termine qualora destinatario di deleghe esecutive), il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i Dirigenti con Primarie Responsabilità. Una componente variabile della remunerazione (di breve e/o di medio-lungo periodo) può, inoltre, essere attribuita anche ad altri *manager* della Società.

■ Componente di breve periodo

L'utilizzo di un piano di incentivazione su base annuale ("Piano MBO") è volto a tradurre le strategie del Piano Industriale in una serie di obiettivi annuali, individuali e di Gruppo, capaci di influire in modo decisivo sulle *performance* dei *manager* coinvolti.

Gli obiettivi individuati, in linea con il Piano Strategico, 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 riceveranno un premio consistente in una percentuale predefinita della propria retribuzione base, comunque non superiore al 50%, con l'eccezione del Presidente e dell'Amministratore Delegato per i quali l'incentivo è deliberato in cifra fissa dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La liquidazione dell'incentivo è, in ogni caso, subordinata al superamento di una soglia di accesso, legata al conseguimento di un parametro determinato di anno in anno in funzione delle priorità aziendali. Il mancato raggiungimento di tale soglia comporta l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.

L'MBO soggiace alle clausole di *claw-back*, in virtù delle quali la Società potrà chiedere ai destinatari la restituzione, in tutto o in parte, degli incentivi corrisposti (o trattenere somme non ancora corrisposte), 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.

La richiesta di restituzione, (o la trattenuta di somme non ancora versate), determinata sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali, potrà, in ogni caso, avvenire entro un termine massimo di tre anni dall'erogazione dell'incentivo monetario (o dalla data in cui l'incentivo poteva essere versato)

■ Componente di medio-lungo periodo

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 periodo ("Piano LTI") volto 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 e alla crescita di valore della stessa nel medio-lungo termine;

- 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;
- rendere la Politica di Remunerazione del Gruppo più aderente alle indicazioni del Codice di Autodisciplina per le Società quotate.

Più specificatamente, tale componente prevede, sulla base delle decisioni che verranno assunte dal Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione da quest'ultimo nominato, l'adozione di un piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine avente le seguenti caratteristiche:

- durata pluriennale (basato su uno o più cicli) e *vesting* almeno triennale, incentivo monetario e/o attribuzione di azioni/opzioni o altri strumenti su base azionaria;
- parametri di *performance* di carattere economico-finanziario (es. MOL, VAE, EBIT, EBITDA, FOCF, acquisizione ordini) e/o collegati all'andamento del titolo (es. TSR);
- periodo di differimento e/o periodo di *lock-up* per tutti o per alcuni dei beneficiari;
- limite massimo pari, per ogni categoria di beneficiari, a una percentuale della retribuzione base corrispondente alla mediana dei *benchmark* retributivi di mercato di riferimento per ciascuna categoria ;
- clausole di *claw-back*.

■ *Pay-mix* componenti variabili

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

■ per l'Amministratore Delegato:

- piano MBO con obiettivi annuali tanto quantitativi, economico-finanziari (quali ad esempio l'*Earnings Before Interests Taxes* - EBIT, l'*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization Margin*, il *Free Operating Cash Flow* ed il valore degli ordini acquisiti), quanto qualitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. L'importo massimo viene definito in cifra fissa dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione. L'incentivo maturato viene assegnato erogato previa verifica, dal parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi [a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento e nel rispetto di quanto previsto dal relativo piano
- piano LTI con obiettivi pluriennali, economico-finanziari e/o collegati all'andamento del titolo. Il limite massimo è pari, a una percentuale della retribuzione base corrispondente alla mediana dei *benchmark* retributivi di mercato di riferimento per il ruolo. L'incentivo maturato viene assegnato, previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio di riferimento ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal relativo piano;

■ per il Presidente:

- da un sistema di incentivazione a breve termine determinato su obiettivi annuali ("MBO"), tanto quantitativi economico-finanziari (quali ad esempio l'*Earnings Before Interests Taxes* - EBIT, l'*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization Margin* - EBITDA, il *Free Operating Cash Flow* ed il valore degli ordini acquisiti), quanto qualitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. L'importo massimo viene definito in cifra fissa dal

Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione ed erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati.

- si precisa che qualora il Consiglio di Amministrazione conferisse al **Presidente deleghe esecutive**, la componente variabile della sua remunerazione sarebbe costituita, altresì, dall'incentivo variabile pluriennale di medio-lungo termine. Il limite massimo è pari, a una percentuale della Retribuzione Base corrispondente alla mediana dei *benchmark* retributivi di mercato di riferimento per il ruolo.

- **per il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed i Dirigenti con Primarie Responsabilità:**

- piano MBO con obiettivi annuali tanto quantitativi economico-finanziari (quali ad esempio l'*Earning Before Interests and Taxes* – EBIT, il *Free Operating Cash Flow* – FOCF e la Sostenibilità in termini di *Safety*), quanto di tipo individuale che tengano conto del ruolo ricoperto (quali ad esempio il valore degli ordini acquisiti, il raggiungimento di determinati valori dell'EBIT di settore ed il contenimento di determinati costi di struttura, ovvero obiettivi quantitativi specifici).

Per tutti i beneficiari del sistema MBO la liquidazione dell'incentivo determinato su obiettivi annuali è, in ogni caso, subordinata al superamento di una soglia di accesso, legata al conseguimento di un parametro determinato, di anno in anno, in funzione delle priorità aziendali e il cui mancato raggiungimento di tale soglia comporta l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.

L'importo massimo della retribuzione variabile di breve termine (MBO) non può, in ogni caso, superare il 50% della Retribuzione Base.

L'incentivo maturato viene assegnato ed erogato previa verifica, dal 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 con obiettivi pluriennali, economico-finanziari e/o collegati all'andamento del titolo. L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio di riferimento ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal relativo piano. Il limite massimo è pari, a una percentuale della Retribuzione Base corrispondente alla mediana dei *benchmark* retributivi di mercato di riferimento per ciascuno dei ruoli sopra citati. Tale forma di incentivazione di medio-lungo periodo potrà essere estesa anche ad un numero selezionato di altri dirigenti in funzione del contenuto del ruolo da loro ricoperto e sulla base di quanto previsto dal Regolamento che disciplina il Piano.

- **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 o entry bonus / retention bonus* in fase di assunzione del *manager* ovvero in qualunque altro momento se ne presentasse l'esigenza, in una 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 saranno oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Per il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i Dirigenti con Primarie Responsabilità, l'erogazione sarà rimessa alle valutazioni esclusive dell'Amministratore Delegato.

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

2.2.3. Benefici non monetari

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

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

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

Per quanto concerne, invece, la componente variabile di medio-lungo termine, la definizione dei *target* è finalizzata alla creazione di valore per la generalità degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo ed è quindi generalmente 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 periodo.

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

Per la componente variabile di medio-lungo termine sono previsti periodi di differimento e/o di *lock-up* per tutti o per alcuni dei beneficiari.

Per tutte le componenti variabili della remunerazione sono previste clausole di *claw-back*.

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

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

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

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

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

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

2.2.8. Politica Retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

La remunerazione degli Amministratori indipendenti è uguale a quella descritta nel precedente paragrafo 2.1.2 con riferimento agli Amministratori non esecutivi.

Per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori che partecipano a comitati interni al Consiglio di Amministrazione, la Politica – come già indicato nel precedente paragrafo 2.1.2 – prevede che essi percepiscano, per la partecipazione a ciascun comitato, un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per la Remunerazione.

sezione II

Compensi percepiti nell'esercizio 2015 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dai Direttori Generali nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche / Dirigenti con Primarie Responsabilità

Prima Parte

Voci che compongono la remunerazione

Con riferimento all'esercizio 2015 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

- componente fissa: un importo pari a Euro 227.000 di cui:
 - Euro 40.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013, per la carica di Componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2016;
 - Euro 187.000³, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2014, 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 attribuite⁴;
- componente variabile di breve termine:
 - piano MBO 2015: l'importo massimo erogabile con riferimento all'esercizio 2015, come definito dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione, è pari a Euro 68.000. 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 2016, sulla

3. La cifra di Euro 187.000 è superiore a quella erogata nel 2014 (Euro 161.843) essendo quest'ultima definita *pro-quota* d'anno poiché le deleghe sono state conferite in corso di esercizio 2014.

4. Nel corso del 2015 è stata altresì erogata la somma di Euro 16.663, quale importo residuo del compenso ex art. 2389, comma 3, cod. civ., relativo all'esercizio 2014.

base delle risultanze del bilancio d'esercizio e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale incentivo sarà corrisposto nel corso del 2016;

- piano MBO 2014: con riferimento all'esercizio 2014, nel corso del 2015 è stato corrisposto un incentivo pari a Euro 68.000, come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2015, in ragione della rilevanza delle attività svolte nell'esercizio 2014;
- benefici non monetari: è riconosciuto 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 2.388, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.2 AMMINISTRATORE DELEGATO

Nel corso dell'esercizio 2015, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal dott. Giuseppe Bono.

La remunerazione del dott. Bono relativa all'esercizio 2015 è la seguente:

- componente fissa⁵: un importo pari a Euro 735.000, di cui:
 - Euro 27.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2016;
 - Euro 708.000, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2014, 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 Delegato⁶;
- componente variabile di medio termine:
 - Come indicato nella Politica di Remunerazione dello scorso anno, è stato assegnato un incentivo di medio termine legato a parametri qualitativi. Tale incentivo, pari a un importo di Euro 430.000, ha come periodo di riferimento un anno e mezzo (1 gennaio 2015 – 30 giugno 2016) e l'erogazione avverrà nel 2016, a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per la Remunerazione del raggiungimento delle specifiche condizioni di *performance* previste;
- componente variabile di breve termine:
 - piano MBO 2015: l'importo massimo erogabile con riferimento all'esercizio 2015, come definito dal Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione, è pari a Euro 450.000. 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 2016, sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale incentivo sarà corrisposto nel corso del 2016;
 - piano MBO 2014: con riferimento all'esercizio 2014, nel corso del 2015 è stato corrisposto un incentivo pari a Euro 450.000. La verifica del livello di conseguimento degli obiettivi previsti

5. I compensi VARD, per l'anno 2015, in qualità di Presidente di VARD Group AS e di Presidente di VARD Holdings Limited, per le relative deleghe operative conferite in entrambe le cariche, sono rispettivamente, pari a SGD 325.000 (Euro 213.066) e SGD 200.000 (Euro 131.117) per un importo totale di 525.000 Dollari Singaporiani (convertiti in Euro 344.183 al cambio medio 2 marzo 2016 - SGD/EUR = 0,6559); detti compensi sono interamente riversati dall'Amministratore Delegato in favore di Fincantieri.

6. Nel corso del 2015 è stata altresì erogata una somma complessiva di Euro 271.475 quale importo residuo del compenso ex art. 2389, comma 3, cod. civ., relativo all'esercizio 2014

dal piano 2014 è stata effettuata, sulla base del bilancio consolidato 2014, da parte del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2015, con il supporto del Comitato per la Remunerazione; detta cifra è stata erogata nel 2015 in ragione del pieno raggiungimento degli obiettivi 2014;

- benefici non monetari: è riconosciuto 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 2.104, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale;
- alloggio: in occasione delle trasferte settimanali a Trieste, usufruisce, in alternativa all'albergo, 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

Nel corso dell'esercizio 2015, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Vincenzo Petrone e Giuseppe Bono, i seguenti Consiglieri:

- per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015: Anna Molinotti⁷, nominata dall'Assemblea del 27 giugno 2013, Leone Pattofatto, la cui precedente cooptazione è stata confermata dall'Assemblea del 28 maggio 2014, Simone Anichini, Massimiliano Cesare, Paola Santarelli e Paolo Scudieri, nominati dall'Assemblea del 28 maggio 2014, con effetto dalla data di inizio delle negoziazioni delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A.;
- per il periodo dal 1° gennaio all'8 novembre 2015: Andrea Mangoni, nominato dall'Assemblea del 27 giugno 2013.

La remunerazione dei suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, è composta unicamente da una parte fissa, che verrà erogata nel corso dell'esercizio 2016. In particolare:

- con riferimento al Consigliere Simone Anichini, il compenso relativo all'esercizio 2015 è pari ad Euro 85.821,91 di cui:
 - Euro 27.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di Componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 28.821,91 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione (Euro 26.465,75) e per la carica di Componente del Comitato per la Remunerazione (Euro 2.356,16);
 - Euro 30.000 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine;
- con riferimento al Consigliere Massimiliano Cesare, il compenso relativo all'esercizio 2015 è pari ad Euro 77.000, di cui:
 - Euro 27.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, 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 le Nomine;

⁷ In data 21 marzo 2016 la dott.ssa Anna Molinotti ha rassegnato, con efficacia immediata, le proprie dimissioni sia dalla carica di componente del Consiglio di Amministrazione che del Comitato per la Remunerazione.

- con riferimento al Consigliere Andrea Mangoni, il compenso relativo all'esercizio 2015 è pari ad Euro 26.613,7, di cui:
 - Euro 23.079,45 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, riconosciuto *pro rata temporis* sino alla data delle sue dimissioni⁸;
 - Euro 3.534,25 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione⁹;
- con riferimento al Consigliere Anna Molinotti, il compenso relativo all'esercizio 2015 è pari ad Euro 47.000, di cui:
 - Euro 27.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013, per la carica di Componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 20.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;
- con riferimento al Consigliere Leone Pattofatto, il compenso relativo all'esercizio 2015 è pari a 67.000, di cui:
 - Euro 27.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013 e dell'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di Componente del Consiglio di Amministrazione,
 - 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 Paolo Scudieri, il compenso relativo all'esercizio 2015 è pari a 64.643,84, di cui:
 - Euro 27.000 quale compenso deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, 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 17.643,84 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di Componente del Comitato per la Remunerazione ;
- con riferimento al Consigliere Paola Santarelli, il compenso relativo all'esercizio 2015, è pari ad Euro 27.000, come deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.4 COMPONENTI DEI COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

I compensi relativi al 2015 per i Presidenti e per i componenti dei Comitati sono stati illustrati nel precedente paragrafo.

8. Intervenute in data 9 novembre 2015.

9. Periodo di permanenza nella carica dall'01.01.2015 al 12.02.2015.

2. Collegio Sindacale

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

Il compenso deliberato per i componenti del Collegio Sindacale dalla predetta Assemblea del 28 maggio 2014 è pari a Euro 37.000 l'anno, per Presidente e Euro 26.000 l'anno, per Sindaci effettivi. Con riferimento all'esercizio 2015 i compensi dei Componenti del Collegio Sindacale sono pari a:

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

I predetti importi, che sono stati determinati dall'Assemblea del 28 maggio 2014, saranno erogati nel corso dell'esercizio 2016.

3. Direttori Generali

In data 13 febbraio 2015, il Consiglio di Amministrazione di Fincantieri ha deliberato l'unificazione della Direzione Generale Corporate, affidata al dott. Vitaliano Pappaianni, e della Direzione Generale Operativa, affidata all'ing. Enrico Buschi, in un'unica Direzione Generale.

A fronte di tale unificazione, in data 13 marzo 2015, il ruolo di Direttore Generale è stato assunto dal dott. Andrea Mangoni e sono contestualmente cessati dalla carica il dott. Vitaliano Pappaianni e l'ing. Enrico Buschi.

Il dott. Andrea Mangoni si è, quindi, dimesso dalla carica di Direttore Generale in data 9 novembre 2015 e ha cessato il rapporto di lavoro in data 31 dicembre 2015.

A seguito delle dimissioni del dott. Mangoni, il Consiglio di Amministrazione, in data 10 novembre 2015, ha deliberato, su proposta dell'Amministratore Delegato, la cessazione della Direzione Generale. Le attività precedentemente svolte da tale Direzione sono attualmente esercitate dall'Amministratore Delegato.

A seguito degli avvicendamenti nel ruolo di Direttore Generale, di seguito riportiamo i dettagli relativi a ciascun incarico.

Direzione Generale Corporate

Il dott. Vitaliano Pappaianni ha ricoperto la carica di Direttore Generale Corporate fino al 13 marzo 2015.

Per tale periodo, il dott. Vitaliano Pappaianni ha percepito:

- un compenso fisso pari a Euro 58.558;
- componente variabile di breve termine (piano MBO 2014): un importo di Euro 126.150, relativo all'esercizio 2014. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2014 è stata effettuata sulla base del bilancio consolidato 2014 e per effetto di verifica da parte dell'Amministratore Delegato. La liquidazione dell'incentivo era subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un 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

(2014). Il mancato raggiungimento di tale soglia, avrebbe comportato l'azzeramento dell'intero incentivo. Relativamente al ruolo di Direttore Generale Corporate nulla è stato maturato dal dott. Pappaianni relativamente all'MBO 2015, in ragione del periodo in cui ha ricoperto tale carica, insufficiente ai fini della maturazione;

- benefici non monetari: è riconosciuto l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'utilizzo di un alloggio presso la sede di lavoro con le relative spese, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori benefits minori, per un valore complessivo pari a Euro 13.377, determinato secondo un criterio di imponibilità fiscale.

Successivamente a tale data, il dott. Vitaliano Pappaianni ha proseguito il proprio rapporto di lavoro con la Società, continuando a rivestire il ruolo di Presidente e Amministratore Delegato della controllata Società per l'Esercizio di Attività Finanziarie - S.E.A.F. - per Azioni (SEAF S.p.A.)

Il dott. Vitaliano Pappaianni e la Società hanno, quindi, consensualmente risolto il rapporto di lavoro dirigenziale a far data dal 30 giugno 2015, giungendo a un accordo transattivo nell'ambito del quale è stato altresì previsto il mantenimento degli incarichi di Presidente e Amministratore Delegato della controllata SEAF S.p.A., seppur in virtù di un diverso rapporto di collaborazione. Sulla base del predetto accordo transattivo, è stata riconosciuta al dott. Vitaliano Pappaianni, per la cessazione del rapporto dirigenziale, un'indennità complessiva pari a Euro 885.000, di cui: Euro 850.000 a titolo di incentivo all'esodo; Euro 25.000 a titolo di patto di non concorrenza per un periodo di 18 mesi; e Euro 10.000 a titolo di somma transattiva risarcitoria.

Tale indennità – equivalente, nel complesso a 21.8 mensilità della retribuzione globale di fatto del dott. Vitaliano Pappaianni quale dirigente della Società (retribuzione comprensiva di RAL contrattualmente prevista, MBO contrattualmente previsto, *benefits* al valore reale e istituti differiti) – risulta in linea con quanto previsto dall'accordo sottoscritto tra la Società e il dott. Vitaliano Pappaianni, all'atto dell'assunzione di quest'ultimo quale dirigente della Società, avvenuta nel 2008 (la nomina a Direttore Generale Corporate ebbe luogo successivamente nel 2010), che – come descritto nella Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2014 – prevedeva il riconoscimento di un'indennità di 36 mensilità lorde all'atto della cessazione del suo rapporto di lavoro, in caso di licenziamento non per giusta causa, di dimissioni per giusta causa o per risoluzione consensuale. A far data dal 14 marzo 2015 e fino al 30 giugno 2015, i compensi percepiti dal dott. Pappaianni relativi al rapporto dirigenziale sono stati pari a Euro 146.620¹⁰ (componente fissa).

Per le altre cariche ricoperte, il dott. Pappaianni, ha percepito quanto segue:

- DELFI: Consigliere – Nulla è stato corrisposto nel 2015; il compenso relativo a tale anno 2015 verrà erogato nel 2016 per un importo di Euro 4.023,29, di cui Euro 1.250,68 saranno riversati a Fincantieri in quanto maturati nel periodo da dirigente;
- FINCANTIERI OIL&GAS: Consigliere - Nulla è stato corrisposto nel 2015; il compenso relativo a tale anno 2015 verrà erogato nel 2016 per un importo di Euro 6.375,00, di cui Euro 3.161,30 saranno riversati a Fincantieri in quanto maturati nel periodo da dirigente;
- SEAF: Presidente e Amministratore Delegato – Nel 2015, a decorrere dal 1° luglio 2015, è stato corrisposto un importo pari a Euro 40.636,38 (a fronte di un emolumento su base annua di Euro 80.000 lordi). Per il periodo da dirigente Fincantieri, fino al 30 giugno 2015, nulla è stato corrisposto nel 2015 e quanto maturato in detto periodo, pari a Euro 2.975,34, sarà riversato a Fincantieri nel 2016. La componente variabile di breve termine è di Euro 34.800 pari al 43,5% del compenso annuo lordo. Tale importo sarà erogato nell'anno 2016, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

10. L'importo sopra indicato è comprensivo di competenze arretrate e di spettanze di fine rapporto quali ferie non godute e ratei di tredicesima mensilità.

Direzione Generale Operativa

Il Direttore Generale Operativo, Ing. Enrico Buschi è cessato dalla carica in data 13 marzo 2015 e ha cessato successivamente il suo rapporto di lavoro, a seguito della scadenza naturale del suo contratto a termine.

I compensi percepiti sino al 13 marzo 2015 per la carica di Direttore Generale Operativo sono:

- componente fissa: un importo pari a Euro 58.490;
- componente variabile di breve termine (piano MBO 2014): un importo pari a Euro 91.244. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano 2014 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato, sulla base del bilancio consolidato 2014. La liquidazione dell'incentivo era subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un di un 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 (2014). Il mancato raggiungimento di tale soglia, avrebbe comportato l'azzeramento dell'intero incentivo. Relativamente al ruolo di Direttore Generale Operativo nulla è stato maturato dall'ing. Buschi relativamente all'MBO 2015, in ragione del periodo in cui ha ricoperto tale carica, insufficiente ai fini della maturazione;
- benefici non monetari: è riconosciuto 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 476, determinato secondo un criterio di imponibilità fiscale.

A far data dal 14 marzo 2015 e fino al 31 marzo 2015, data di risoluzione del rapporto dirigenziale, i compensi percepiti dall'ing. Buschi relativi al rapporto dirigenziale, sono pari a Euro 30.760 (componente fissa).

Per le altre cariche ricoperte, l'ing. Buschi, ha percepito quanto segue:

- FINCANTIERI OIL&GAS: Presidente e Amministratore Delegato - I compensi percepiti, dal 7 maggio 2015, sono stati pari a Euro 94.801,65.

A tale cifra si è aggiunto, altresì, un importo di Euro 15.300 a titolo di corrispettivo di uno specifico impegno di riservatezza e non concorrenza.

La componente variabile di breve termine è di Euro 44.950 pari al 43,5% dei compensi annui lordi (Euro 155.000) calcolati pro-quota (dal 1° maggio 2015). Tale importo sarà erogato nell'anno 2016, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Per il periodo da dirigente Fincantieri, fino al 31 marzo 2015, nulla è stato corrisposto nel 2015 e quanto maturato in detto periodo, pari a Euro 1.615,55, sarà riversato a Fincantieri nel 2016.

Direzione Generale

Il ruolo di Direttore Generale è stato ricoperto dal dott. Andrea Mangoni dal 13 marzo 2015 sino alla data di dimissioni dalla suddetta carica presentate dal medesimo in data 9 novembre 2015.

Il rapporto di lavoro dirigenziale con il dott. Andrea Mangoni è, quindi, proseguito sino al 31 dicembre 2015, data in cui è stato consensualmente risolto.

I compensi percepiti per il periodo suddetto sono i seguenti:

- componente fissa: un importo pari a Euro 460.574;

- componente variabile di breve termine (MBO): nessun compenso sarà riconosciuto a tale titolo per l'anno 2015;
- benefici non monetari: utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'utilizzo di un alloggio presso la sede di lavoro con le relative spese, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori *benefits* minori, per un valore complessivo pari a Euro 22.350, determinato secondo un criterio di imponibilità fiscale.

A seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale, e in virtù dell'accordo raggiunto in sede di conciliazione, è stata prevista la corresponsione in favore del dott. Andrea Mangoni di un importo complessivo e omnicomprensivo pari a Euro 3.000.000 che, conformemente a quanto previsto dalla politica di remunerazione della Società, non ha superato l'equivalente di 36 mensilità lorde della retribuzione globale di fatto del dirigente (comprensiva di RAL contrattualmente prevista, MBO contrattualmente previsto, *benefits* al valore reale e istituti differiti al valore reale)¹¹. Il suddetto importo comprende:

- Euro 2.624.500 a titolo di incentivo all'esodo, comprensivo del corrispettivo per il patto di non concorrenza pari a Euro 455.458,50, efficace per i 36 mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro, con vincolo per il *manager* a non prestare attività in Paesi europei comunitari ed extracomunitari in favore di soggetti concorrenti con Fincantieri, in linea con quanto previsto dalle più diffuse prassi di mercato che quantificano detto istituto in non meno del 15% della retribuzione lorda complessiva, riferita alla durata del patto medesimo;
- Euro 75.500, a titolo di trattamento di fine rapporto e *pro-rata* della tredicesima mensilità;
- Euro 300.000¹² a titolo di transazione generale e novativa.

4. Dirigenti con Responsabilità Strategiche / Dirigenti con Primarie Responsabilità

Nel corso del 2015 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 17 soggetti.

I compensi dei Dirigenti con Primarie Responsabilità sono indicati a livello aggregato e, all'interno di tale insieme, sono specificati i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sempre in termini aggregati in quanto nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Si riporta di seguito, in forma aggregata, una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, con il dettaglio per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso dell'esercizio 2015:

- componente fissa: Euro 3.314.022, a titolo di retribuzione annua lorda, di cui Euro 1.915.157 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

11. Ai fini della verifica della corretta applicazione della Politica di Remunerazione adottata dalla Società, con riferimento alla determinazione dell'indennità erogata al dott. Andrea Mangoni in occasione della cessazione del suo rapporto di lavoro, la Società si è avvalsa del parere del prof. avv. Marco Marazza; il Comitato per la Remunerazione, nell'ambito della sua autonoma valutazione di coerenza della suddetta indennità con la Politica di Remunerazione, si è avvalso del parere indipendente dell'avv. Giacinto Favalli dello studio legale Trifirò & Partners. Entrambi i pareri hanno confermato la coerenza dell'operato della Società con la Politica di Remunerazione dalla stessa adottata.

12. Si precisa che tale importo è stato erogato nell'esercizio 2015, mentre gli importi restanti sono stati corrisposti nell'esercizio 2016.

- componente variabile di breve termine:
 - piano MBO 2015: Con riferimento al piano MBO 2015, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2016. La liquidazione dell'incentivo di breve termine è, in ogni caso, subordinato al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un obiettivo strategico determinato dal Consiglio di Amministrazione.
 - per l'esercizio 2015, l'erogazione dell'incentivo, nel 2016, è subordinata al raggiungimento del target relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2015). Il mancato raggiungimento di tale soglia comporterà l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.
 - piano MBO 2014: un importo complessivo pari a Euro 1.233.362, corrisposte nell'anno 2015, ma riferite all'esercizio 2014, di cui Euro 672.752 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di MBO 2014 è stata effettuata dall'Amministratore Delegato sulla base del bilancio consolidato 2014. La liquidazione dell'incentivo di breve termine è stato subordinato al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un obiettivo strategico, determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per l'esercizio 2014, la condizione abilitante per l'erogazione dell'incentivo è stata identificata nel raggiungimento del target relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2014). Il mancato raggiungimento di tale soglia avrebbe comportato l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.
 - benefici non monetari: comprendono l'auto aziendale, in taluni casi l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo e comunque limitati nel tempo, le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore oltre a quanto previsto dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari a Euro 316.354 (di cui Euro 162.451 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

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

Con un solo Dirigente con Responsabilità Strategiche è in essere un accordo specifico che prevede una indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, corrispondente a 36 mensilità lorde in caso di licenziamento non per giusta causa, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.



Seconda Parte

Tabelle

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

Trieste, 31 marzo 2016

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Vincenzo Petrone

Tabella 1

TABELLA SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AI DIRETTORI GENERALI NONCHÉ AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE / PRIMARIE RESPONSABILITÀ NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015

Gli importi indicati nella tabella che segue sono riportati secondo un criterio di competenza ai sensi della normativa applicabile. I compensi riportati nella colonna "Compensi variabili non equity - Bonus e altri incentivi" sono indicati tenendo conto dell'importo massimo erogabile; la loro eventuale corresponsione nel corso dell'esercizio 2016 e la misura della stessa sono subordinate alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi sottostanti da parte degli organi sociali competenti.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity			Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari					
Dati espressi in Euro													
Vincenzo Petrone	Presidente CdA	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	227.000 ¹	-	68.000 ²	-	2.388	-	297.388	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	227.000	-	68.000	-	2.388	-	297.388	-	-
Giuseppe Bono	AD	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	735.000 ³	-	450.000 ⁴	-	2.104	-	1.187.104	-	-
				Compensi società Fincantieri (Variabile di medio Termine)	-	-	287.000 ⁵	-	-	-	287.000	-	-
				Totale	735.000	-	737.000	-	2.104	-	1.474.104	-	-
Simone Anichini	Amministratore Presidente CN Componente CR /Presidente CR	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	27.000 ⁶	58.821,91 ⁷	-	-	-	-	85.821,91	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	27.000	58.821,91	-	-	-	-	85.821,91	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi variabili non equity					Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro		
				Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				Altri compensi	
Dati espressi in Euro													
Massimiliano Cesare	Amministratore Presidente CCR Componente CN	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	27.000 ⁶	50.000 ⁸	-	-	-	-	77.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	27.000	50.000	-	-	-	-	77.000	-	-
Anna Molinotti	Amministratore Presidente / Componente CR	01.01.2015-31.12.2015	Cessata in data 21 marzo 2016	Compensi Fincantieri	27.000 ⁶	20.000 ⁶	-	-	-	-	47.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	27.000	20.000	-	-	-	-	47.000	-	-
Leone Pattofatto	Amministratore Componente CCR e CN	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	27.000 ⁶	40.000 ⁹	-	-	-	-	67.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	27.000	40.000	-	-	-	-	67.000	-	-
Paola Santarelli	Amministratore	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	27.000 ⁶	-	-	-	-	-	27.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	27.000	-	-	-	-	-	27.000	-	-
Paolo Scudieri	Amministratore Componente CCR	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	27.000 ⁶	37.643,84 ¹⁰	-	-	-	-	64.643,84	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	27.000	37.643,84	-	-	-	-	64.643,84	-	-
Andrea Mangoni	Amministratore Componente / Presidente CR	01.01.2015-08.11.2015		Compensi Fincantieri	483.653,45 ¹¹	3.534,25 ⁶	-	-	22.350	-	509.537,70	-	3.000.000 ¹²
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	483.653,45	3.534,25	-	-	22.350	-	509.537,70	-	3.000.000

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi variabili non equity						Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro			
				Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi			Totale		
Dati espressi in Euro														
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	37.000	-	-	-	-	-	37.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	37.000	-	-	-	-	37.000	-	-		
Alessandro Michelotti	Sindaco effettivo	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	26.000	-	-	-	-	-	26.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	26.000	-	-	-	-	26.000	-	-		
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	26.000	-	-	-	-	-	26.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	26.000	-	-	-	-	26.000	-	-		
Vitaliano Pappaiani	Direttore Generale Corporate	01.01.2015-13.03.2015 ¹³	-	Compensi Fincantieri	58.558	-	-14	-	13.377	193.242,69 ¹⁵	265.177,69	-	885.000 ¹⁶	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	58.558	-	-	-	13.377	193.242,69	265.177,69	-	885.000	
Enrico Buschi	Direttore Generale Operativo	01.01.2015-13.03.2015 ¹⁷	-	Compensi Fincantieri	58.490	-	-14	-	476	140.861,65 ¹⁸	199.827,65	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	58.490	-	-	-	476	140.861,65	199.827,65	-	-	
Dirigenti con Primarie Responsabilità ¹⁹	-	01.01.2015-31.12.2015	-	Compensi Fincantieri	3.314.022 ²⁰	-	1.353.517 ²¹	-	316.354 ²²	-	4.983.893	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	3.314.022	-	1.353.517	-	316.354	-	4.983.893	-	-	

¹ Il compenso fisso del Presidente è composto da (i) Euro 40.000 che verranno erogati nel corso dell'esercizio 2016, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e (ii) Euro 187.000 quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite. Si precisa che nel corso dell'esercizio 2015 sono, inoltre, stati erogati Euro 16.663 a titolo di compenso residuo relativo all'esercizio 2014, non ricompreso nella cifra sopra indicata.

² L'importo si riferisce al Piano MBO 2015 per il quale, il raggiungimento dei risultati sarà valutato a valle dell'approvazione del bilancio consolidato 2015 da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e l'eventuale incentivo maturato, il cui importo massimo è stato definito in Euro 68.000, sarà corrisposto nell'esercizio 2016. Si precisa, altresì, che nell'esercizio 2015 è stato erogato l'importo relativo al Piano MBO 2014 pari a Euro 68.000.

³ Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è composto da (i) Euro 27.000, che verranno erogati nel corso dell'esercizio 2016, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1 cod. civ., ed (ii) Euro 708.000, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato. Si precisa che nel corso dell'esercizio 2015 sono stati, altresì, erogati Euro 271.475, a titolo di compenso residuo relativo all'anno 2014., non ricompreso nella cifra sopra indicata. I compensi percepiti per l'anno 2015, in qualità di Presidente di VARD Group AS e di Presidente di VARD Holdings Limited e per le relative deleghe operative conferite per entrambe le cariche - pari, rispettivamente, a SGD 325.000 (Euro 212.336) e SGD 200.000 (Euro 130.669) - sono stati interamente riversati a favore della Società (Cambio SGD/EURO = 0.6533 - 4 - tasso medio di cambio del 14 marzo 2016).

⁴ L'importo si riferisce al Piano MBO 2015 per il quale, il raggiungimento dei risultati sarà valutato a valle dell'approvazione del bilancio consolidato 2015 da parte del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e l'eventuale incentivo maturato, il cui importo massimo è stato definito in Euro 450.000, sarà corrisposto nell'esercizio 2016. Si precisa, altresì, che nell'esercizio 2015 è stato erogato l'importo relativo al Piano MBO 2014 pari a Euro 450.000.

⁵ Come indicato nella Politica di Remunerazione dello scorso anno, è stato assegnato un incentivo di medio termine legato a parametri qualitativi. Tale incentivo, pari a un importo di Euro 430.000, ha come periodo di riferimento un anno e mezzo (1 gennaio 2015 - 30 giugno 2016) e l'erogazione avverrà nel 2016, a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato per la Remunerazione del raggiungimento delle specifiche condizioni di performance previste. Nella tabella è indicata la quota di competenza dell'anno 2015 pari a Euro 287.000

⁶ Importo che verrà erogato nel corso dell'esercizio 2016.

⁷ Tale importo è composto da (i) Euro 30.000 per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine (relativa al periodo 01.01.2015-31.12.2015), (ii) Euro 2.356,16 quale compenso per la carica di Componente del Comitato per la Remunerazione (relativa al periodo 01.01.2015 - 12.02.2015) e (iii) Euro 26.465,75 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione (relativa al periodo 13.02.2015 - 31.12.2015). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2016.

⁸ Tale importo è composto da (i) Euro 30.000 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi (relativa al periodo 01.01.2015 - 31.12.2015), ed (ii) Euro 20.000 quale compenso per la carica componente del Comitato per le Nomine (relativa al periodo 01.01.2015 - 31.12.2015). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2016.

⁹ Tale importo è composto da (i) Euro 20.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi (relativa al periodo 01.01.2015-31.12.2015) e (ii) Euro 20.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine (relativa al periodo 01.01.2015-31.12.2015). Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2016.

¹⁰ Tale importo è composto da (i) Euro 20.000 quale compenso per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi (relativa al periodo 01.01.2015 - 31.12.2015) ed (ii) Euro 17.643,84 quale compenso per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione (relativa al periodo 13.02.2015 - 31.12.2015). Tali importi verranno erogati nel corso dell'esercizio 2016.

¹¹ Il dettaglio dell'importo sopra indicato è illustrato nella Sezione II capitolo 1 "Consiglio di Amministrazione" e capitolo 3 "Direttori Generali".

¹² Di cui Euro 300.000 erogati nell'esercizio 2015, mentre il residuo è stato corrisposto nell'esercizio 2016 (v. Sez. II, par. 3 - Direzione Generale); l'importo complessivo riconosciuto, conformemente a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione della Società, non ha superato l'equivalente di 36 mensilità lorde della retribuzione globale di fatto del dirigente (Retribuzione comprensiva di RAL contrattualmente prevista, MBO contrattualmente previsto, *benefits* al valore reale ed Istituti differiti).

¹³ Direttore Generale Corporate fino al 13.03.2015, in forza in qualità di dirigente fino al 30.06.2015.

¹⁴ Nell'esercizio 2015 è stato erogato l'importo relativo al Piano MBO 2014 pari rispettivamente a Euro 126.150 per il dott. Pappaiani e Euro 91.244 per l'ing. Buschi. Detti importi non sono indicati nella Tabella poiché non sono di competenza del 2015.

¹⁵ Compensi percepiti per il rapporto di lavoro dirigenziale dopo la cessazione da Direttore Generale Corporate pari a Euro 146.620 comprensivi di competenze arretrate e spettanze di fine rapporto (ferie non godute e ratei di tredicesima mensilità) e, a decorrere dal 01.07.2015, Euro 40.636,38 per i ruoli di Presidente e Amministratore Delegato di SEAF S.p.A. In relazione a quest'ultime cariche, per il periodo da dirigente di Fincantieri fino al 30.06.2015, nulla è stato corrisposto a tale titolo e quanto maturato in detto periodo, pari a Euro 2.975,34, sarà riversato a favore di Fincantieri nel 2016. Si precisa che la componente variabile di breve termine è di Euro 34.800, non è ricompresa nella somma indicata in tabella, e sarà erogata nell'anno 2016, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi. Per la carica di Consigliere in Delfi nulla è stato corrisposto nel 2015; il relativo compenso verrà erogato nel 2016 per un importo di Euro 4.023,29, di cui 1.250,68 saranno riversati a favore di Fincantieri in quanto maturati nel periodo da dirigente. Per la carica di Consigliere in Fincantieri Oil&Gas nulla è stato corrisposto nel 2015; il relativo compenso verrà erogato nel 2016 per un importo di euro 6.375 di cui Euro 3.161,30 saranno riversati a favore di Fincantieri in quanto maturati nel periodo da dirigente.

¹⁶ L'importo sopra indicato, erogato nel 2015, è stato corrisposto per la cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale e non era connesso al ruolo di Direttore Generale Corporate e comprende Euro 25.000 a titolo di patto di non concorrenza per un periodo di 18 mesi ed Euro 10.000 a titolo di somma transattiva risarcitoria; la suddetta somma complessiva erogata è corrispondente a 21,8 mensilità della Retribuzione globale di fatto del dirigente (retribuzione comprensiva di RAL, MBO contrattuale, *benefits* al valore reale e istituti differiti).

¹⁷ Direttore Generale Operativo fino al 13.03.2015, in forza in qualità di dirigente fino al 31.03.2015.

¹⁸ Compensi percepiti per il rapporto di lavoro dirigenziale dopo la cessazione dalla carica di Direttore Generale Operativo pari a Euro 30.760 e compensi percepiti a decorrere dal 07.05.2015 per i ruoli di Presidente e Amministratore Delegato di Fincantieri Oil & Gas pari a Euro 94.801,65. A tale cifra si è aggiunto, altresì, l'importo di Euro 15.300 a titolo di corrispettivo di uno specifico impegno di riservatezza e non concorrenza. Si precisa, inoltre, che la componente variabile di breve termine è di Euro 44.950 calcolata pro-quota dal 01.05.2015. Tale importo, non ricompreso nella somma indicata in tabella, sarà erogato nell'anno 2016, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi e nulla è stato corrisposto a tale titolo nel 2015. Sempre in relazione a tale carica, per il periodo da dirigente Fincantieri, fino al 31.03.2016, nulla è stato corrisposto nel 2015 e quanto maturato in detto periodo, pari a Euro 1.615,55, sarà riversato a favore di Fincantieri nel 2016.

¹⁹ Nel corso del 2015 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 17 soggetti.

²⁰ Di cui Euro 1.915.157 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, sono riversati in favore di Fincantieri.

²¹ Nell'esercizio 2015 è stato erogato l'importo relativo al piano MBO 2014 pari a Euro 1.233.362, di cui Euro 672.752 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

²² Di cui Euro 162.451 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 2

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (Euro)			Bonus di anni precedenti (Euro)			Altri bonus (Euro)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogati	Ancora differiti		
Vincenzo Petrone	Presidente	Compensi Fincantieri	MBO 2014	-	-	-	-	68.000 ²³	-	-
			MBO 2015	68.000 ²⁴	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
		Totale		68.000	-	-	-	68.000	-	-
Giuseppe Bono	AD	Compensi Fincantieri	MBO 2014	-	-	-	-	450.000 ²³	-	-
			MBO 2015	450.000 ²⁴	-	-	-	-	-	-
			VARIABILE DI MEDIO TERMINE	287.000 ²⁵	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
Totale		737.000	-	-	-	450.000	-	-		
Vitaliano Pappaiani	Direttore Generale Corporate	Compensi Fincantieri	MBO 2014	-	-	-	-	126.150 ²³	-	-
		Compensi società controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
		Totale		-	-	-	-	126.150	-	-
Enrico Buschi	Direttore Generale Corporate	Compensi Fincantieri	MBO 2014	-	-	-	-	91.244 ²³	-	-
		Compensi società controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
		Totale		-	-	-	-	91.244	-	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità		Compensi Fincantieri	MBO 2014	-	-	-	-	1.233.362 ²⁴	-	-
			MBO 2015	1.353.517 ²⁷	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
		Totale		1.353.517	-	-	-	1.233.362	-	-

²³ L'incentivazione si riferisce a quanto erogato nel 2015 in ragione del pieno raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2014.

²⁴ L'importo si riferisce al massimo erogabile per il Piano MBO 2015; con riferimento a detto Piano, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2016.

²⁵ Vedi nota n. 5 della Tabella sui compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai Direttori Generali nonché ai Dirigenti con Primarie Responsabilità / Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2015.

²⁶ Di cui Euro 672.752 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

²⁷ L'importo si riferisce al massimo erogabile per il piano MBO 2015 di cui Euro 768.992 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche

sezione III

Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La seguente tabella è redatta ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, Regolamento Emittenti e dello Schema n. 7-*ter* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti. In essa sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dai Direttori Generali nonché, in forma aggregata, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in Fincantieri e nelle società da questa controllate²⁸.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015
Vincenzo Petrone	Presidente CdA	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Giuseppe Bono	AD	01.01.2015-31.12.2015	Fincantieri S.p.A	80.000	4.000 ²⁹	-	84.000
Simone Anichini	Amministratore	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Massimiliano Cesare	Amministratore	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Andrea Mangoni	Amministratore / Direttore Generale	01.01.2015-08.11.2015	-	-	-	-	-
Anna Molinotti	Amministratore	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Leone Pattofatto	Amministratore	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Paola Santarelli	Amministratore	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Paolo Scudieri	Amministratore	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Alessandro Michelotti	Sindaco effettivo	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	01.01.2015-31.12.2015	-	-	-	-	-
Vitaliano Pappaiani	Direttore Generale Corporate	01.01.2015-13.03.2015	Fincantieri S.p.A.	10.000	1.000 ²⁹	-	11.000
Enrico Buschi	Direttore Generale Operativo	01.01.2015-13.03.2015	Fincantieri S.p.A.	4.000	400 ²⁹	-	4.400
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-	01.01.2015-31.12.2015	Fincantieri S.p.A.	90.000	9.000 ²⁹	-	99.000

²⁸ Non sono riportate le informazioni relative ai soggetti cessati dalla carica prima dell'ammissione alla negoziazione delle azioni della Società. Si rammenta che, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, Regolamento Emittenti, nella Relazione sulla Remunerazione sono indicate "le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche". Ai sensi dello Schema n. 7-*ter* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno. Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

²⁹ Azioni ricevute a titolo di *bonus shares*.

FINCANTIERI

Società Capogruppo

Sede sociale 34121 Trieste - Via Genova n. 1

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

fincantieri.com

Capitale sociale Euro 862.980.725,70

Registro delle Imprese di Trieste e Codice fiscale 00397130584

Partita IVA 00629440322

Progetto grafico e impaginazione

Sintesi/HUB - Trieste

Stampa

Grafiche Manzanesi - Manzano (UD)



FINCANTIERI

fincantieri.com