

DOCUMENTO INFORMATIVO

RELATIVO AL *PERFORMANCE SHARE PLAN* 2022-2024

PER IL *MANAGEMENT* DI FINCANTIERI REDATTO AI SENSI DELL'ART. 114-*BIS* DEL D.LGS. 58/98 E DELL'ART. 84-*BIS* DEL REGOLAMENTO N. 11971 APPROVATO DALLA CONSOB CON DELIBERA DEL 14 MAGGIO 1999 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Definizioni

Salvo quanto diversamente espressamente stabilito, ai fini del presente Documento Informativo, i seguenti termini, ove riportati con lettera maiuscola, hanno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali espressioni al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale:

- **“Assegnazione”**: indica l’assegnazione gratuita del numero di Diritti deliberata dal Consiglio di Amministrazione per ciascun Beneficiario per ciascuno dei tre Cicli del Piano, negli anni 2022 (1° Ciclo 2022-2024), 2023 (2° Ciclo 2023-2025), 2024 (3° Ciclo 2024-2026).
- **“Assemblea degli Azionisti”**: indica l’assemblea degli azionisti della Società convocata per l’approvazione del bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2020.
- **“Attribuzione”**: indica il numero di Azioni attribuite a titolo gratuito ad ogni Beneficiario come deliberato dal Consiglio di Amministrazione per ciascuno dei tre Cicli del Piano al termine del relativo Periodo di *Performance* in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.
- **“Azioni”**: indica le azioni ordinarie della Società, prive di valore nominale, quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (Codice FCT).
- **“Azioni Attribuite”**: indica le Azioni oggetto di Attribuzione ai Beneficiari ai sensi del Piano.
- **“Azioni Nette”**: indica le Azioni Attribuite restanti una volta detratte le Azioni eventualmente necessarie all’assolvimento degli oneri fiscali derivanti dalla Consegna delle Azioni Attribuite.
- **“Beneficiari”**: indica i destinatari del Piano, individuati dal Consiglio di Amministrazione, per ciascuno dei Cicli del Piano con inizio, rispettivamente, nell’anno 2022 (1° Ciclo), 2023 (2° Ciclo) e 2024 (3° Ciclo). La partecipazione ad un Ciclo del Piano non dà automaticamente diritto alla partecipazione ai Cicli successivi. Il presente Documento non fornisce un’indicazione nominativa di tali soggetti, in quanto gli stessi sono identificati esclusivamente in funzione del ruolo manageriale ricoperto all’interno dell’organizzazione di FINCANTIERI S.p.A.
- **“Cambio di Controllo”**: indica il cambio di controllo della Società ai sensi della normativa vigente.
- **“Carbon Disclosure Project”**: è un’organizzazione *no-profit* internazionale che analizza le informazioni ambientali delle società quotate su richiesta di 590 investitori che attualmente rappresentano oltre 110 trilioni di dollari di fondi in gestione. Offre ad aziende e paesi un sistema per misurare, rilevare, gestire e condividere a livello globale informazioni riguardanti il cambiamento climatico.
- **“Cicli del Piano”** o **“Cicli”**: indica i tre Cicli del Piano aventi durata triennale, decorrenti rispettivamente dal 2022 (per il 1° Ciclo, comprendente gli anni 2022-2024), 2023 (per il 2° Ciclo, comprendente gli anni 2023-2025) e 2024 (per il 3° Ciclo, comprendente gli anni 2024-2026).
- **“Claw-back”**: indica la clausola in base alla quale la Società avrà diritto di chiedere al Beneficiario la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni Nette ovvero, a discrezione del Beneficiario, il controvalore delle Azioni Nette alla data di Consegna (ovvero al termine del Periodo di *Lock-up* per le Azioni ad esso soggette), qualora le stesse siano state attribuite sulla base di dati che si

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

- **“Codice di Corporate Governance”** o **“Codice”**: indica il Codice di *Corporate Governance* delle Società Quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2020.
- **“Comitato per la Remunerazione”**: indica il comitato istituito dalla Società in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice.
- **“Comunicazione di Attribuzione”**: indica la lettera inviata ai Beneficiari per comunicare loro il numero delle Azioni attribuite e la relativa data di Consegna.
- **“Consegna”**: indica la consegna delle Azioni a ciascuno dei Beneficiari del Piano a seguito dell'Attribuzione deliberata dal Consiglio di Amministrazione al termine del Periodo di *Performance* per ciascuno dei Cicli del Piano. La Consegna delle Azioni eventualmente attribuite avverrà negli anni 2025 (1° Ciclo 2022-2024), 2026 (2° Ciclo 2023-2025) e 2027 (3° Ciclo 2024-2026).
- **“Consiglio di Amministrazione”**: indica il Consiglio di Amministrazione della Società *pro tempore* in carica.
- **“Data di Assegnazione dei Diritti”**: indica, con riferimento a ciascuno dei tre Cicli del Piano, la data in cui il Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, determina il numero di Diritti assegnati ad ogni Beneficiario.
- **“Data di Attribuzione delle Azioni”**: indica, con riferimento a ciascuno dei tre Cicli del Piano, la data in cui il Consiglio di Amministrazione, una volta verificato il grado di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* al termine del Periodo di *Performance*, delibera il numero delle Azioni da attribuire ad ogni Beneficiario e dispone l'invio della Comunicazione di Attribuzione.
- **“Dirigenti con Primarie Responsabilità”**: indica i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri dirigenti della Società che ricoprono posizioni organizzative di rilevante impatto sul raggiungimento degli obiettivi aziendali, come individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società.
- **“Dirigenti con Responsabilità Strategiche”**: indica i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, individuati ai sensi della normativa applicabile.

- **“Diritti”**: indica i diritti a ricevere gratuitamente le Azioni (nella misura di una Azione per ciascun Diritto), al termine del Periodo di *Performance*, in base al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* per ciascuno dei tre Cicli del Piano.
- **“Documento Informativo”**: indica il presente documento informativo relativo al Piano, redatto ai sensi dell’articolo 114–*bis* del TUF e dell’articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti.
- **“FTSE Italia All Share Modificato”**: si intende l’indice FTSE ITALIA ALL-SHARE, il cui valore viene pubblicato giornalmente da Borsa Italiana, modificato escludendo le società che svolgono prevalentemente o esclusivamente l’attività bancaria, assicurativa o di gestione del risparmio.
- **“Gruppo”**: indica collettivamente la Società e le società da essa controllate, direttamente o indirettamente, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
- **“Indice di Sostenibilità”**: indica lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che l’azienda si è data coniugati e/o in aggiunta a quelli della *performance* economica finanziaria, al fine di allinearsi alle *best practices* europee ed alle sempre più crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile.
- **“Lettera di Assegnazione”**: indica la lettera con la quale la Società comunica a ciascun Beneficiario la partecipazione ad uno specifico Ciclo del Piano, unitamente all’indicazione del numero di Diritti assegnati e degli Obiettivi di *Performance* cui è condizionata l’Attribuzione delle Azioni.
- **“Obiettivi di Performance”**: indica gli obiettivi del Piano al cui raggiungimento è subordinata l’Attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario al termine del Periodo di *Performance* di ciascun Ciclo, individuati dal Consiglio di Amministrazione sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione.
- **“Periodo di Lock-up”**: indica il periodo durante il quale i Beneficiari che siano membri del Consiglio di Amministrazione ovvero Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono obbligati a detenere e a non disporre in alcun modo di una porzione delle Azioni loro Attribuite ai sensi del Piano.
- **“Periodo di Performance”**: indica il triennio 2022-2023-2024 per il 1° Ciclo del Piano, il triennio 2023-2024-2025 per il 2° Ciclo del Piano e il triennio 2024-2025-2026 per il 3° Ciclo del Piano.
- **“Periodo di Vesting”**: indica il periodo che intercorre tra la Data di Assegnazione dei Diritti e la Data di Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari.
- **“Piano”**: indica il *Performance Share Plan* 2022, 2023 e 2024 della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2021, su proposta del Comitato per la Remunerazione, rivolto al *management* della Società per il triennio 2022-2024.
- **“Regolamento”**: indica il regolamento che prevede i termini e le condizioni attuative del Piano, unitamente ad eventuali modifiche e/o integrazioni ad esso apportate, la cui approvazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.
- **“Regolamento Emittenti”**: indica il Regolamento Consob n. 11971, approvato con delibera del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.
- **“Società”** o **“Fincantieri”**: indica FINCANTIERI S.p.A., con sede legale in Trieste, Via Genova 1.

- “TUF”: indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.
- “Vigeo Eiris”: è un’agenzia di rating e ricerca a livello internazionale, leader nel valutare l’integrazione di fattori Sociali, Ambientali e di *Governance* all’interno delle strategie e processi aziendali - con particolare attenzione alle *performance* economiche, investimenti responsabili e alla creazione di valore sostenibile.

Premessa

Il Consiglio di Amministrazione di Fincantieri, con delibera del 25 febbraio 2021, ha approvato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Piano “*Performance Share Plan 2022-2024*” rivolto al *management* della Società per il triennio 2022-2024 da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2020.

Il Piano prevede l’assegnazione gratuita a favore dei Beneficiari di Diritti a ricevere gratuitamente fino a massime n. 64.000.000 azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici Obiettivi di *Performance*.

Il Piano prevede tre assegnazioni di Diritti negli anni 2022 (per il 1° Ciclo 2022-2024), 2023 (per il 2° Ciclo 2023-2025) e 2024 (per il 3° Ciclo 2024-2026).

L’Attribuzione delle Azioni, per ciascuno dei tre Cicli previsti, verrà effettuata in base al conseguimento di specifici Obiettivi di *Performance*.

Il presente Documento Informativo è stato redatto ai sensi dell’articolo 114-*bis* del TUF e dell’articolo 84-*bis* del Regolamento Emittenti ed in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti. Come meglio specificato nel presente Documento Informativo, taluni aspetti relativi all’attuazione del Piano saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei poteri che saranno ad esso conferiti dall’Assemblea degli Azionisti.

Le informazioni conseguenti alle deliberazioni che, subordinatamente all’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea degli Azionisti ed in conformità ai criteri generali indicati nella stessa, il Consiglio di Amministrazione adotterà in attuazione del Piano, saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall’articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Il presente Documento Informativo è volto a fornire agli azionisti e al mercato un’informativa ampia e dettagliata sul Piano, anche al fine di consentire agli azionisti medesimi di esercitare in modo informato il proprio diritto di voto in sede assembleare.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società (www.fincantieri.com, *Governance / Assemblea 2021*), nonché con le altre modalità e secondo i termini previsti dalla normativa vigente.

Il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell’articolo 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell’articolo 84-*bis*, comma 2, lett. a) e b), del Regolamento Emittenti.

1. **Soggetti Beneficiari**

I Beneficiari sono singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, ed in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato relativamente ai Beneficiari che non siano membri del Consiglio di Amministrazione, tra i soggetti indicati nei successivi paragrafi 1.1, 1.2 e 1.3.

I Beneficiari potranno variare per ciascuno dei tre Cicli del Piano e durante ciascun Ciclo del Piano. La partecipazione di un Beneficiario ad un Ciclo del Piano non determina alcun obbligo da parte del Consiglio di Amministrazione a individuare lo stesso quale Beneficiario in uno dei Cicli successivi. Il Consiglio di Amministrazione ha piena discrezionalità nel far partecipare un Beneficiario anche solo ad uno o alcuni Cicli del Piano.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione ed in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato, potrà modificare il perimetro dei Beneficiari durante ciascun Ciclo del Piano, anche dopo la Data di Assegnazione dei Diritti, nel caso di *manager* assunti/cessati o incaricati di ricoprire posizioni chiave successivamente a tale data o con rapporto di amministrazione sorto/cessato successivamente a tale data durante il periodo di vigenza del Piano.

Ai fini della partecipazione al Piano, con riferimento a ciascun Ciclo:

- a) i Beneficiari non devono trovarsi in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento alla Data di Assegnazione dei Diritti; e
- b) i membri del Consiglio di Amministrazione che siano Beneficiari del Piano non devono aver rinunciato all'incarico, né essere stati revocati alla Data di Assegnazione dei Diritti.

In ogni caso, il numero dei Beneficiari non può essere superiore alle 72 unità.

In particolare, i Beneficiari per il 1° Ciclo saranno individuati entro la Data di Assegnazione dei Diritti per il 1° Ciclo, ossia entro il 31 luglio 2022 nel rispetto di quanto previsto dal successivo paragrafo 1.4; i Beneficiari per il 2° Ciclo saranno individuati entro la Data di Assegnazione dei Diritti per il 2° Ciclo, ossia entro il 31 luglio 2023; i Beneficiari per il 3° Ciclo saranno individuati entro la Data di Assegnazione dei Diritti per il 3° Ciclo, ossia entro il 31 luglio 2024.

1.1 **Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione della Società, della società controllante la Società e delle società controllate**

Tra i Beneficiari del Piano possono essere inclusi dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione:

- a) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora riceva deleghe esecutive da parte del Consiglio di Amministrazione;
- b) l'Amministratore Delegato della Società.

L'indicazione nominativa dei componenti degli organi amministrativi della Società o di altre società del Gruppo inclusi tra i Beneficiari per ciascuno dei tre Cicli del Piano e le altre informazioni previste dal paragrafo 1.1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o di collaboratori della Società e della controllante o controllate della stessa che sono destinatari del Piano

In aggiunta a quanto indicato nel successivo paragrafo 1.3, i Beneficiari del Piano possono essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, ed in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato, anche fra i seguenti soggetti:

- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società;
- gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità della Società diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- le altre risorse chiave individuate, con finalità di incentivazione e *retention*, dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

Per quanto concerne il 1° Ciclo di Piano, ad oggi si prevede che rientrino tra i Beneficiari:

- il Direttore Generale della Società;
- n. 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- n. 12 Dirigenti con Primarie Responsabilità diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- n. 52 altre risorse chiave.

Tra i Beneficiari del Primo Ciclo potranno essere ricompresi soggetti che rivestono ruoli di amministrazione presso società controllate del Gruppo.

L'individuazione esatta dei Beneficiari potrà variare in ragione di quanto precisato nel precedente paragrafo 1.

Le informazioni previste dal paragrafo 1.2 e 1.4, lett. a), dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

1.3 Indicazione nominativa dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai direttori generali

Tra i Beneficiari del Piano può essere incluso dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione ed in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato, il Direttore Generale della Società, ove nominato.

Le informazioni relative ai Beneficiari per cui debba essere fornita indicazione nominativa ai sensi del paragrafo 1.3 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano che rivestono il ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Per informazioni sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche e sulle altre categorie di dipendenti inclusi tra i Beneficiari si veda il precedente paragrafo 1.2.

Si segnala che il Piano è il medesimo per tutti i Beneficiari, potendosi differenziare:

- nella misura percentuale massima dei Diritti da assegnare rispetto alla retribuzione annua lorda di ciascun Beneficiario (paragrafo 2.3);
- nel differente periodo di *lock-up* previsto per i diversi beneficiari (paragrafo 4.6).

2 Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi del Piano

Il Piano intende perseguire i seguenti obiettivi:

- i. migliorare l'allineamento degli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti, legando la remunerazione del *management* a specifici obiettivi di *performance*, il cui raggiungimento è strettamente collegato al miglioramento della *performance* della Società ed alla crescita del valore della stessa nel lungo termine;
- ii. 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 lungo termine.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che un piano di incentivazione basato su azioni, con durata triennale e con specifici obiettivi di *performance*, rappresenti lo strumento di incentivazione più efficace e che meglio risponde agli interessi della Società e del Gruppo.

In particolare, il Periodo di *Performance* triennale e l'ulteriore Periodo di *Lock-up*, come di seguito descritti, condizionano e dilazionano i benefici economici del Piano per un congruo

arco temporale, coerentemente con gli obiettivi di fidelizzazione e di allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti nel medio-lungo termine che il Piano si propone di raggiungere.

2.2 Variabili chiave e indicatori di *performance*

L'Attribuzione delle Azioni, per ciascuno dei tre Cicli, è subordinata al raggiungimento di specifici Obiettivi di *Performance* relativamente al triennio 2022-2024 (1° Ciclo), al triennio 2023-2025 (2° Ciclo) e al triennio 2024-2026 (3° Ciclo).

Gli Obiettivi di *Performance* sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta, per quanto di competenza, del Comitato per la Remunerazione, relativamente allo specifico arco triennale di ciascun Ciclo nella sua interezza e, pertanto, saranno misurati con riferimento a tale arco triennale: il triennio 2022-2024 per il 1° Ciclo, il triennio 2023-2025 per il 2° Ciclo ed il triennio 2024-2026 per il 3° Ciclo.

Per il 1° Ciclo (2022-2024) gli Obiettivi di *Performance* sono (1) l'EBITDA (come sotto definito), (2) il *Total Shareholder Return* ("TSR") (come sotto definito) rispetto sia all'indice FTSE Italia *All Share* Modificato che ad un *Peer Group* Internazionale specificamente individuato e (3) Indice di Sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta, per quanto di competenza, del Comitato per la Remunerazione, ha individuato i predetti obiettivi in quanto rappresentano, ad avviso del Consiglio di Amministrazione, criteri oggettivi per misurare la creazione di valore della Società nel medio-lungo periodo, sia da un punto di vista economico finanziario sia da un punto di vista di sostenibilità.

1) EBITDA

Per "EBITDA" si intende l'utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, dei deprezzamenti e degli ammortamenti su beni materiali ed immateriali. Esso rappresenta una misura che consente di verificare se una società (o un gruppo di società) realizza profitti dalla gestione ordinaria.

Ai fini del 1° Ciclo (2022-2024), la Società calcola l'EBITDA come valore del risultato di Gruppo ante imposte, ante proventi e oneri finanziari, ante proventi ed oneri su partecipazioni ed ammortamenti e svalutazioni, così come riportati negli schemi di bilancio di Gruppo, rettificato dai seguenti elementi:

- a) oneri a carico azienda per Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS);
- b) oneri connessi a piani di riorganizzazione e altri costi del personale non ricorrenti;
- c) accantonamenti costi e spese legali connessi a contenziosi verso il personale per danni da amianto;
- d) altri oneri o proventi di natura non ordinaria derivanti da eventi non ricorrenti di particolare significatività.

Ai fini del 1° Ciclo (2022-2024) si considera il valore cumulato dell'EBITDA di Gruppo nel triennio di riferimento.

L'indicatore EBITDA ha peso pari al 55% del totale dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario per il 1° Ciclo (la "Prima Quota di Diritti").

Pertanto la Prima Quota di Diritti matura alla fine di tale Ciclo al raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* relativo all'EBITDA di Gruppo nel relativo Periodo di *Performance*, paragonato al valore *target* previsto per tale periodo dal piano industriale di Gruppo, secondo la seguente tabella:

Obiettivo di <i>Performance</i> EBITDA	Percentuale maturata della Prima Quota di Diritti
Inferiore al 90% (sotto soglia)	0%
Pari al 90% (valore soglia)	50%
Pari al 100% (valore target)	100%
Maggiore del 130%	150%
I valori intermedi sono calcolati per interpolazione lineare	

2) *Total Shareholder Return* ("TSR")

Per "*Total Shareholder Return*" (o "TSR") di una società si intende il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti al momento dello stacco nelle azioni stesse della società.

I valori del TSR della Società, delle società appartenenti all'indice FTSE Italia *All Share* Modificato e delle società comprese nel *Peer Group* internazionale sotto indicato saranno calcolati utilizzando la funzione *TRA* (*Total Return Analysis*) del sistema telematico *Bloomberg*.

Ai fini del 1° Ciclo (2022-2024) si considerano i valori cumulati del TSR della Società, delle società appartenenti all'indice FTSE Italia *All Share* Modificato e delle società comprese nel *Peer Group* internazionale nel triennio 2022-2024.

L'indicatore TSR ha peso complessivamente pari al 25% del totale dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario per il 1° Ciclo ed è così articolato:

- a) il 10% dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario per il 1° Ciclo ("Seconda Quota di Diritti") matura alla fine di tale Ciclo al raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* relativo all'indicatore TSR della Società nel relativo Periodo di *Performance*, paragonato sia alla mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice FTSE Italia *All Share* Modificato in tale periodo che alla distribuzione di tali TSR (ordinati in maniera crescente dal primo decile al decimo decile) nel medesimo periodo, secondo la seguente tabella:

Obiettivo di <i>Performance</i> TSR FINCANTIERI rispetto ai TSR delle società componenti l'indice FTSE Italia <i>All Share</i> Modificato ed alla loro distribuzione nel periodo	Percentuale maturata della Seconda Quota di Diritti
TSR FINCANTIERI minore della mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice di riferimento (sotto soglia)	0%
TSR FINCANTIERI uguale alla mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice di riferimento (valore soglia)	50%
TSR FINCANTIERI pari alla mediana dei TSR delle società appartenenti al settimo decile dell'indice di riferimento (valore <i>target</i>)	100%
TSR FINCANTIERI uguale al minore tra i TSR delle società appartenenti al nono decile dell'indice di riferimento	125%
TSR FINCANTIERI superiore al minore tra i TSR delle società appartenenti al nono decile dell'indice di riferimento	150%
I valori intermedi sono calcolati per interpolazione lineare	

- b) il 15% dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario per il 1° Ciclo ("Terza Quota di Diritti") matura al raggiungimento dell'Obiettivo di *Performance* relativo all'indicatore TSR della Società nel relativo Periodo di *Performance*, paragonato sia alla mediana dei TSR delle società appartenenti al *Peer Group* internazionale che alla distribuzione di tali TSR (ordinati in maniera crescente dal primo decile al decimo decile) nel medesimo periodo, secondo la seguente tabella:

Obiettivo di <i>Performance</i> TSR FINCANTIERI rispetto ai TSR delle società componenti il <i>Peer Group</i> Internazionale ed alla loro distribuzione nel periodo	Percentuale maturata della Terza Quota di Diritti
TSR FINCANTIERI minore della mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice di riferimento (sotto soglia)	0%
TSR FINCANTIERI uguale alla mediana dei TSR delle società appartenenti all'indice di riferimento (valore soglia)	50%
TSR FINCANTIERI pari alla mediana dei TSR delle società appartenenti al settimo decile dell'indice di riferimento (valore <i>target</i>)	100%
TSR FINCANTIERI uguale al minore tra i TSR delle società appartenenti al nono decile dell'indice di riferimento	125%
TSR FINCANTIERI superiore al minore tra i TSR delle società appartenenti al nono decile dell'indice di riferimento	150%
I valori intermedi sono calcolati per interpolazione lineare	

Per “*Peer Group* internazionale” si intendono le seguenti società quotate sui mercati internazionali:

Società	Bloomberg ticker	Borsa valori
BAE Systems plc	BA/ LN Equity	LSE
Huntington Ingalls Industries Inc.	HII US Equity	NYSE
General Dynamics Corporation	GD US Equity	NYSE
Babcock International Group PLC	BAB LN Equity	LSE
Rolls-Royce Holdings PLC	RR/ LN Equity	LSE
Wartsila OYJ Abp	WRT1V FH Equity	HEL
National - Oilwell Varco, Inc.	NOV US Equity	NYSE
ABB Ltd	ABBN SW Equity	SWX, NYSE, STO
Keppel Corporation Ltd	KEP SP Equity	SGX
Sembcorp Marine Ltd	SMM SP Equity	SGX
Nam Cheong Ltd	NCL SP Equity	SGX
TechnipFMC PLC	FTI US Equity	NYSE
Daewoo Shipbuilding & Marine Engineering Co. Ltd.	042660 KP Equity	KRX
Samsung Heavy Industries Co. Ltd.	010140 KP Equity	KRX
Hyundai Heavy Industries Co. Ltd.	009540 KP Equity	KRX
Mitsubishi Heavy Industries Ltd.	7011 JT Equity	TSE

Per ambedue i confronti si compara il valore del TSR della Società nel Periodo di *Performance*, rispettivamente, con il TSR delle società appartenenti all'indice FTSE Italia *All Share Modificato* (in relazione alla Seconda Quota di Diritti) e con quello delle società comprese nel *Peer Group* internazionale sopra indicato (in relazione alla Terza Quota di Diritti).

3) Indice di Sostenibilità

Per "Indice di Sostenibilità" si intende lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che l'azienda si è data coniugati e/o in aggiunta a quelli della *performance* economica finanziaria, al fine di allinearsi alle *best*

practices europee ed alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile. Ai fini del 1° Ciclo (2022-2024), l’obiettivo di *performance* in materia di Sostenibilità prende come riferimento la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità che l’Azienda si è posta nell’arco temporale di riferimento, come riportato nella tabella in calce. In aggiunta, è stato inserito un *gate* di accesso il cui raggiungimento è necessario per la corresponsione del premio, collegato agli obiettivi di rating che l’Azienda si è data, così definito: Ottenimento almeno del rating B nell’indice «Carbon Disclosure Project» (CDP) e inclusione nella fascia più alta (*Advanced*) per l’indice «Vigeo Eiris». L’Indice di Sostenibilità ha peso pari al 20% del totale dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario per il 1° Ciclo (la “Quarta Quota di Diritti”).

Pertanto, fermo restando il superamento del *gate* di accesso come sopra definito, il numero dei diritti che il beneficiario del Piano matura è determinato in base alla seguente tabella:

<i>Obiettivo di Performance</i> Indice di Sostenibilità	Percentuale maturata della Quarta Quota di Diritti
Raggiungimento di un numero di obiettivi previsti a piano inferiore al 75%	0%
Raggiungimento di un numero di obiettivi previsti a piano uguale al 75%	50%
Raggiungimento di un numero di obiettivi previsti a piano uguale al 85%	100%
Raggiungimento di un numero di obiettivi previsti a piano uguale o superiore al 95%	150%
I valori intermedi sono calcolati per interpolazione lineare	

L’EBITDA, i due TSR e l’Indice di Sostenibilità, come sopra definiti, costituiscono obiettivi indipendenti. Nel caso in cui non fosse superata la soglia minima di *performance* in relazione ad un obiettivo, potranno comunque maturare i Diritti assegnati in relazione al livello di conseguimento dell’altro o degli altri obiettivi.

In caso di (i) *de-listing*, (ii) liquidazione, (iii) fallimento, (iv) sospensione, interruzione o modifica sostanziale dell’attività principale o (v) indisponibilità dei dati relativi ad una o più società del *Peer Group* internazionale, tali società saranno escluse dal *Peer Group* Internazionale ai fini del calcolo del TSR.

La composizione dell'indice FTSE Italia *All-Share* rilevante ai fini del calcolo del TSR sarà quella effettiva, per ciascun Ciclo, all'ultimo giorno di Borsa aperta del relativo Periodo di *Performance*.

In caso di (i) mancata pubblicazione dell'indice FTSE Italia *All Share* o (ii) verificarsi di operazioni straordinarie o altri eventi che per loro natura possano incidere sul TSR di una o più società del *Peer Group* internazionale, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, provvederà a modificare e/o integrare gli elementi necessari al calcolo del TSR rispettivamente dell'indice FTSE Italia *All Share* Modificato o del *Peer Group* internazionale.

In caso di (i) mancata pubblicazione dell'Indice di Sostenibilità o (ii) al verificarsi di altri eventi indipendenti dalla Società che per loro natura possano incidere sull'indice stesso, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, provvederà a modificare e/o integrare l'obiettivo in oggetto.

Gli Obiettivi di *Performance* per il 2° e 3° Ciclo del Piano saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, anche introducendo modifiche rispetto a quanto previsto per il 1° Ciclo.

Il dettaglio degli Obiettivi di *Performance* previsti per ciascun Ciclo e della relativa curva di incentivazione viene comunicato ai Beneficiari nella Lettera di Assegnazione che deve essere sottoscritta dai Beneficiari medesimi per accettazione, entro 15 giorni dal ricevimento, pena la perdita di efficacia della stessa.

2.3 Criteri per la determinazione dell'entità del compenso basato sulle Azioni

L'Assegnazione dei Diritti, per ciascuno dei tre Cicli del Piano, viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione e su indicazione dell'Amministratore Delegato, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte della Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020, in misura pari al quoziente tra (1) una percentuale del valore della retribuzione annua lorda del Beneficiario al netto delle sue componenti variabili e (2) la media ponderata del prezzo di mercato delle Azioni nei cinque giorni di mercato aperto precedenti la data di deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Per ciascun Ciclo del Piano in sede di Assegnazione dei Diritti tale percentuale sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, su indicazione dell'Amministratore Delegato in considerazione della posizione ricoperta dal Beneficiario ed in ogni caso in misura non superiore al 115%.

Le Assegnazioni dei Diritti sono effettuate a titolo gratuito.

Il numero dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario potrà essere incrementato durante ogni Ciclo di Piano dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione su indicazione dell'Amministratore Delegato, per tenere conto di eventuali incrementi della retribuzione fissa dei Beneficiari intercorsi nel periodo.

Inoltre il numero dei Diritti assegnati a ciascun Beneficiario, in caso di *over performance*, può essere incrementato in sede di Attribuzione fino ad un massimo del 50%.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società

Non applicabile. Il Piano si basa solo su Azioni della Società.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, per gli aspetti di natura fiscale, si farà riferimento alla giurisdizione del Paese in cui risiede ciascun Beneficiario.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione delle Azioni

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano

In data 25 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 23 febbraio 2021 ha deliberato di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020. All'Assemblea degli Azionisti chiamata a deliberare in merito al Piano verrà proposto che la stessa attribuisca al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, ogni più ampio potere occorrente alla concreta e integrale attuazione del Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dall'Assemblea stessa e illustrati nel presente Documento Informativo, tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere, per quanto di competenza, per: (i) dare attuazione al Piano e stabilire ogni termine e condizione per la sua esecuzione; (ii) individuare nominativamente i Beneficiari; (iii) determinare il numero dei Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario; (iv) definire gli Obiettivi di *Performance* dei tre Cicli del Piano (fermo restando quanto previsto in relazione al 1° Ciclo, come indicato nel paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo) e verificarne il relativo raggiungimento ai fini dell'Attribuzione delle Azioni, previo esame da parte del Comitato per la Remunerazione per quanto di competenza; (v) determinare il numero di Azioni da attribuire a ciascuno Beneficiario e procedere alle

relative Attribuzioni; (vi) esercitare la clausola di *Claw-back* e definire le modalità e i termini dell'Attribuzione delle Azioni in caso di Cambio di Controllo o *de-listing* della Società; (vii) approvare, modificare e/o integrare il Piano (nei termini di cui al successivo paragrafo 3.3) e il Regolamento; (viii) predisporre ed approvare la documentazione connessa all'implementazione del Piano con il potere di successiva modifica e/o integrazione; (ix) apportare al Piano le modifiche che si rendessero necessarie e/o opportune in particolare in caso di mutamento della normativa applicabile o di eventi o operazioni di natura straordinaria; (x) compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano all'Amministratore Delegato.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

La competenza per la gestione del Piano spetta al Consiglio di Amministrazione, al quale sono attribuiti tutti i poteri necessari e/o opportuni per dare completa ed integrale attuazione al Piano, ivi compresi quelli indicati nel paragrafo 3.1. Il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di delegare all'Amministratore Delegato tutti i poteri, compiti e responsabilità ad esso attribuiti dal Piano, ivi inclusi quelli inerenti l'implementazione, esecuzione e modifica dello stesso, fermo restando che le modifiche del Piano dovranno essere poi approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione si avvarrà della Direzione *Human Resources and Industrial Relations* della Società per l'amministrazione operativa del Piano.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di mantenere quanto più possibile invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di volta in volta vigente, i contenuti essenziali del Piano, provvede a regolamentare i diritti emergenti e/o modificare e/o integrare le condizioni e/o i termini di Assegnazione dei Diritti o di Attribuzione delle Azioni al realizzarsi di una operazione di carattere straordinario, comprese a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- frazionamento e raggruppamento delle Azioni;
- aumento gratuito del capitale della Società;
- aumento del capitale della Società a pagamento;
- distribuzione di dividendi straordinari agli azionisti;
- riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento delle Azioni;
- fusioni;
- acquisizioni;
- cessioni;

- *spin-offs*;
- *joint ventures*;
- ogni altra operazione che per sua natura o efficacia possa incidere sull'EBITDA e/o sul TSR o su qualunque altro Obiettivo di *Performance* di volta in volta individuato ai fini del Piano.

Resta inoltre salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, di modificare in tutto o in parte il Piano per adeguarlo a norme di legge e regolamenti e/o correggere eventuali incoerenze, difetti od omissioni del Piano nonché intervenire per l'aggiornamento degli obiettivi del Piano laddove si verificassero eventi non prevedibili e controproducenti in relazione alle ragioni che motivano l'adozione del Piano.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle Azioni

Al fine di garantire una maggiore flessibilità in sede di esecuzione del Piano, l'Attribuzione di Azioni avverrà impiegando: (i) azioni proprie rivenienti da acquisti effettuati, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, che saranno sottoposti all'autorizzazione dell'assemblea ordinaria degli azionisti; e/o (ii) azioni rivenienti dall'emissione, ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, anche in più *tranche*, di massime 64.000.000 azioni ordinarie prive di valore nominale aventi le stesse caratteristiche delle azioni ordinarie in circolazione, senza incremento del capitale sociale, che sarà sottoposta all'autorizzazione dell'assemblea straordinaria degli azionisti. Al riguardo si precisa che, conformemente a quanto previsto dall'art. 2349 del codice civile, le Azioni da attribuire ai Beneficiari del Piano che non siano dipendenti della Società e/o delle sue controllate deriveranno esclusivamente dagli acquisiti di azioni proprie effettuati ai sensi degli artt. 2357 e 2357 ter del codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione deciderà, secondo le specifiche esigenze di esecuzione del Piano, di quale strumento concretamente avvalersi ed eventualmente in quale misura, al fine di garantire la migliore efficienza nell'impiego delle risorse della Società, potendo avvalersi contestualmente anche di entrambi gli strumenti, fermo il limite massimo di azioni assegnabili ai sensi del Piano.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse

Il Comitato per la Remunerazione è stato coinvolto nelle varie fasi di predisposizione del Piano, per quanto di sua competenza.

Tra i Beneficiari del Piano possono essere inclusi anche amministratori della Società, quali individuati dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 1. In tale eventualità le deliberazioni consiliari di Assegnazione dei Diritti e di

Attribuzione delle Azioni saranno adottate nel rispetto delle previsioni normative applicabili e, in ogni caso, con astensione dal voto da parte degli amministratori interessati.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione

Nella riunione del 23 febbraio 2021 il Comitato per la Remunerazione ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta relativa al Piano.

Nella riunione del 25 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre l'adozione del Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2020. A tal fine, nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, il presente Documento Informativo e la relazione illustrativa degli amministratori sul piano di compenso *ex* articolo 114-*bis* del TUF avente ad oggetto il Documento Informativo.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione dei Diritti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per la Remunerazione

I Diritti previsti dal Piano sono assegnati ai Beneficiari, per ciascuno dei tre Cicli del Piano, dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, subordinatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Le Assegnazioni saranno effettuate in base alla seguente tempistica:

- l'Assegnazione per il 1° Ciclo, sarà effettuata entro il 31 luglio 2022;
- l'Assegnazione per il 2° Ciclo sarà effettuata entro il 31 luglio 2023;
- l'Assegnazione per il 3° Ciclo sarà effettuata entro il 31 luglio 2024.

Il numero delle Azioni da attribuire ai Beneficiari, per ciascuno dei tre Cicli del Piano, sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, per quanto di competenza, sulla base del livello di conseguimento degli Obiettivi di *Performance* al termine del Periodo di *Performance* e successivamente all'approvazione, da parte dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio della Società chiuso al 31 dicembre 2024 per il 1° Ciclo, al 31 dicembre 2025 per il 2° Ciclo e al 31 dicembre 2026 per il 3° Ciclo.

La Data di Assegnazione dei Diritti e la Data di Attribuzione delle Azioni saranno rese note con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

3.8 Il prezzo di mercato delle Azioni registrato nelle date indicate nei punti 3.6 e 3.7

Alla data del 23 febbraio 2021 e del 25 febbraio 2021 in cui si sono riuniti, rispettivamente, il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito al Piano da sottoporre alla Assemblea degli Azionisti, il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era di Euro 0,6880 e di Euro 0,6935.

Le informazioni sul prezzo delle Azioni al momento dell'Assegnazione dei Diritti e dell'Attribuzione delle Azioni da parte del Consiglio di Amministrazione saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di Assegnazione delle Azioni o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per la Remunerazione e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, TUF

Si segnala che non è stato necessario approntare alcun presidio del genere in quanto le Azioni saranno attribuite solo al termine del Periodo di *Performance* per ciascuno dei tre Cicli del Piano e subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* (cfr. paragrafo 4.5). Conseguentemente, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'Assegnazione dei Diritti risulterebbe ininfluenza nei confronti dei Beneficiari che, a tale momento, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni, essendo l'Attribuzione e la Consegna delle stesse differita ad un momento successivo e distante da quello della Assegnazione dei Diritti.

4 Caratteristiche delle Azioni

4.1 Struttura del Piano

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita a favore dei Beneficiari di diritti a ricevere gratuitamente fino a massime n. 64.000.000 di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

Il Piano prevede, per ciascun Ciclo, un Periodo di *Vesting*, che intercorre tra la Data di Assegnazione dei Diritti e la Data di Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari.

I Diritti saranno assegnati ai Beneficiari a solo titolo personale e non potranno essere trasferiti se non *mortis causa* né assoggettati ad alcun vincolo a nessun titolo.

4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano si articola in tre Cicli ciascuno avente durata triennale:

- 1° Ciclo: con Periodo di *Performance* 2022-2024;
- 2° Ciclo: con Periodo di *Performance* 2023-2025;

- 3° Ciclo: con Periodo di *Performance* 2024-2026.

La Consegna delle Azioni attribuite a ciascun Beneficiario destinatario di una Comunicazione di Attribuzione avverrà, una volta effettuati gli adempimenti civilistici e amministrativo-contabili connessi alla messa a disposizione delle Azioni, mediante trasferimento sul conto titoli indicato da tale Beneficiario ovvero, con riferimento alla porzione di Azioni soggetta al Periodo di *Lock-up*, sul conto titoli vincolato intestato al Beneficiario ed acceso presso l'intermediario finanziario incaricato dalla Società quale amministratore del Piano, il giorno indicato nella relativa Comunicazione di Attribuzione e comunque entro il 31 luglio 2025 per il 1° Ciclo, entro il 31 luglio 2026 per il 2° Ciclo ed entro il 31 luglio 2027 per il 3° Ciclo.

4.3 Termine del Piano

Il 1° Ciclo del Piano avrà termine al 31 luglio 2025 o, se antecedente, alla data di Consegna delle Azioni ai Beneficiari del 1° Ciclo. Il 2° Ciclo del Piano avrà termine al 31 luglio 2026 o, se antecedente, alla data di Consegna delle Azioni ai Beneficiari del 2° Ciclo. Il 3° Ciclo del Piano avrà termine al 31 luglio 2027 o, se antecedente, alla data di Consegna delle Azioni ai Beneficiari del 3° Ciclo.

Con riferimento al Periodo di *Lock-up* si rinvia al successivo paragrafo 4.6 del presente Documento Informativo.

4.4 Quantitativo massimo di Azioni oggetto del Piano assegnate in ogni anno fiscale

Il Piano ha ad oggetto Diritti a ricevere gratuitamente massime n. 64.000.000 Azioni.

All'interno di tale limite massimo, non è previsto un numero massimo di Azioni da assegnare né da attribuire in ogni anno fiscale.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

L'Attribuzione gratuita delle Azioni per ciascuno dei tre Cicli del Piano è condizionata al conseguimento di specifici Obiettivi di *Performance*. Inoltre, i Beneficiari non devono trovarsi in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento alla Data di Attribuzione delle Azioni e gli amministratori non devono aver rinunciato all'incarico né essere stati revocati alla Data di Attribuzione delle Azioni relativa a ciascuno dei tre Cicli del Piano.

Il rapporto non sarà considerato in essere in caso di licenziamento o dimissioni comunicati prima della Data di Attribuzione delle Azioni relativa a ciascuno dei tre Cicli del Piano e ciò anche nei casi in cui la cessazione del rapporto divenisse efficace successivamente a detta Data di Attribuzione delle Azioni per effetto del preavviso contrattualmente previsto o per qualsiasi altra ragione.

Gli Obiettivi di *Performance* saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione relativamente allo specifico arco triennale di ciascun Ciclo successivo 1° Ciclo (2022-2024),

su proposta, per quanto di competenza, del Comitato per la Remunerazione, al momento dell'Assegnazione dei Diritti.

Per il 1° Ciclo (2022-2024) gli indicatori di *performance* selezionati sono l'EBITDA, il TSR e l'Indice di Sostenibilità come descritti nel paragrafo 2.2 del presente Documento Informativo.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni

I Diritti a ricevere gratuitamente le Azioni, anche successivamente alla Comunicazione della Attribuzione delle Azioni fino alla Consegna sono personali non possono essere trasferiti se non *mortis causa* o assoggettati ad alcun vincolo a nessun titolo.

Per atto di trasferimento si intende ogni e qualunque negozio con il quale si ottenga, direttamente o indirettamente, l'effetto di cedere a terzi i diritti assegnati, inclusi gli atti a titolo gratuito, le permuta e i conferimenti. Qualsiasi tentata vendita, cessione, assoggettamento a vincoli o trasferimento effettuato violando questa disposizione sarà invalido e in ogni caso inefficace nei confronti della Società e comporterà l'inefficacia dei Diritti assegnati.

I Beneficiari che siano membri del Consiglio di Amministrazione o Dirigenti con Responsabilità Strategiche con contratto a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato hanno l'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni almeno pari al 51% delle Azioni Nette consegnate per 2 anni dalla data di Consegna.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita dei Diritti e delle Azioni

La realizzazione di operazioni di *hedging* sui Diritti assegnati da parte dei Beneficiari prima dell'Attribuzione delle Azioni costituisce un'elusione del divieto di trasferimento dei Diritti assegnati in conformità al Piano.

Pertanto l'effettuazione di operazioni di *hedging* sui diritti assegnati da parte dei Beneficiari prima dell'Attribuzione delle Azioni comporta la perdita dei Diritti.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui, prima dell'Attribuzione delle Azioni, il Beneficiario: (i) sia licenziato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, ovvero si dimetta non per giusta causa, dal rapporto di lavoro; e (ii) sia revocato per giusta causa, ovvero si dimetta non per giusta causa, dall'incarico di amministratore, si verificherà l'automatica esclusione del Beneficiario dal Piano, e conseguentemente, il Beneficiario decadrà da qualsivoglia diritto a ricevere – anche solo parzialmente – le Azioni non già oggetto di Consegna.

Nel caso in cui il Beneficiario: (i) si dimetta per giusta causa (accertata con sentenza passata in giudicato) dal rapporto di lavoro ovvero sia licenziato non per giusta causa o giustificato

motivo soggettivo; e (ii) si dimetta per giusta causa (accertata con sentenza passata in giudicato) dall'incarico di amministratore ovvero sia revocato senza giusta causa, il Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, valuterà l'eventuale Attribuzione di Azioni al Beneficiario in ragione di quanto previsto nel Regolamento del Piano ed applicando il criterio *pro rata temporis*. Nei casi sopra indicati si applica la disciplina prevista con riferimento al Periodo di *Lock-up*.

La disposizione che precede non si applica nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro subordinato o l'incarico di amministratore con il Beneficiario termini (i) a causa di decesso, invalidità con totale e permanente inabilità lavorativa pari o superiore al 66%, (ii) a seguito di maturazione dei requisiti per il godimento della pensione da parte del Beneficiario, o (iii) al raggiungimento della scadenza, nel caso di rapporto di lavoro subordinato o di incarico di amministratore, a tempo determinato. Nelle ipotesi sopra descritte il Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, provvederà ad effettuare l'Attribuzione delle Azioni in ragione di quanto previsto nel Regolamento del Piano ed applicando il criterio *pro rata temporis*.

In caso di decesso del Beneficiario, le Azioni attribuibili ai sensi dei precedenti paragrafi saranno consegnate ai suoi eredi o agli aventi causa entro i termini di consegna stabiliti.

Resta inteso che in caso di trasferimento del rapporto di lavoro o del mandato di amministratore nell'ambito del Gruppo, il Beneficiario conserverà invariati i diritti attribuiti dal Piano. Il Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione, valuterà, nei casi di trasferimento a società estera dotata di autonomo piano di incentivazione a lungo termine, le modalità di trasformazione dei Diritti assegnati in base al Piano della Società in quelli previsti dal piano della società controllata.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano

Qualora, a seguito dell'entrata in vigore di normativa primaria e/o secondaria (anche previdenziale e fiscale) e/o a seguito dell'emissione di chiarimenti interpretativi ufficiali e/o a seguito di variazioni delle interpretazioni correnti relative alle norme applicabili, l'attuazione del Piano dovesse comportare oneri aggiuntivi non attualmente contemplati per la Società di tipo tributario, previdenziale o di altra natura, il Piano potrà essere temporaneamente sospeso, modificato ovvero annullato.

In tal caso non sorgerà a carico della Società alcuna responsabilità per danni, indennizzi o altri oneri a qualunque altro titolo nei confronti dei Beneficiari e nessuno dei Beneficiari avrà nulla a pretendere dalla Società in relazione ai Diritti agli stessi assegnati a ricevere gratuitamente Azioni non ancora attribuite.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle Azioni da parte della Società

Il Piano prevede clausole di *Claw-back*. In particolare, la Società avrà diritto di chiedere al Beneficiario la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni Nette ovvero, a discrezione del

Beneficiario, il controvalore delle Azioni Nette alla data di Consegna (ovvero al termine del Periodo di *Lock-Up* per le Azioni ad esso soggette), qualora le stesse siano state attribuite sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali, entro il termine di tre anni dalla Data di Attribuzione, o dall'autorità giudiziaria, entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati all'attribuzione delle azioni dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01, fermi restando i termini temporali come sopra definiti.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni in quanto esse sono attribuite in forma gratuita.

4.12 Valutazione dell'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano

L'onere atteso per la Società è rappresentato dal *fair value* delle Azioni a servizio del Piano, che sarà puntualmente determinato alla data di Assegnazione dei Diritti.

Allo stato attuale l'onere massimo al 1° Ciclo del Piano atteso per la Società alla data del presente Documento Informativo è pari a circa 21.000.000 azioni.

Ulteriori informazioni relative all'onere del Piano per la Società saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e, in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

Gli eventuali effetti diluitivi conseguenti all'attuazione del Piano dipendono dalla scelta della Società di finanziare lo stesso mediante acquisti sul mercato ovvero mediante emissione di azioni *ex art.* 2349 del codice civile. Nel caso in cui la provvista del numero massimo di Azioni a servizio del Piano avvenga esclusivamente attraverso emissioni di azioni l'effetto diluitivo sarà pari al 3,7%.

4.14 Eventuali limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non sono previsti limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano.

4.15 Informazioni relative all'assegnazione di Azioni non negoziate nei mercati regolamentati

Non applicabile.

4.16-4.23

Non applicabili.

4.24 TABELLA

In allegato si riporta la Tabella n. 1, Quadro 1, Sezione 1, prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1							
		Piano di assegnazione gratuita di azioni – "Performance Share Plan 2022-2024" (1° Ciclo triennale 2022-2024) ⁽¹⁾							
		Sezione 1							
Azioni di nuova assegnazione in base alla decisione del CdA di proposta per l'Assemblea									
		Data delibera assembleare ⁽²⁾	Tipologia strumenti finanziari	N. Azioni detenute alla fine dell'esercizio precedente	N. Massimo Azioni Assegnate	Data di Assegnazione ⁽³⁾	Eventuale prezzo di acquisto delle Azioni	Prezzo di mercato alla Data di Assegnazione	Periodo di vesting
<u>Giuseppe Bono</u>	Amministratore Delegato FINCANTIERI S.p.A.	08.04.2021	Azioni FINCANTIERI S.p.A.	0 ⁽⁴⁾	N.D.	Entro 31.07.2022	N.D.	N.D.	- ⁽⁵⁾
<u>Fabio Gallia</u>	Direttore Generale FINCANTIERI S.p.A.	08.04.2021	Azioni FINCANTIERI S.p.A.	0 ⁽⁴⁾	N.D.	Entro 31.07.2022	N.D.	N.D.	- ⁽⁵⁾
<u>N. 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche</u> FINCANTIERI S.p.A. ⁽⁶⁾		08.04.2021	Azioni FINCANTIERI S.p.A.	0 ⁽⁴⁾	N.D.	Entro 31.07.2022	N.D.	N.D.	- ⁽⁵⁾
<u>N. 12 Dirigenti con Primarie Responsabilità</u> FINCANTIERI S.p.A. ⁽⁶⁾		08.04.2021	Azioni FINCANTIERI S.p.A.	0 ⁽⁴⁾	N.D.	Entro 31.07.2022	N.D.	N.D.	- ⁽⁵⁾
<u>N. 52 altre risorse chiave</u> FINCANTIERI S.p.A. ⁽⁶⁾		08.04.2021	Azioni FINCANTIERI S.p.A.	0 ⁽⁴⁾	N.D.	Entro 31.07.2022	N.D.	N.D.	- ⁽⁵⁾

⁽¹⁾ Le informazioni relative al 2° e al 3° Ciclo del piano saranno fornite con le modalità e nei termini indicati dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti e in ogni caso, dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

⁽²⁾ La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Piano.

⁽³⁾ Con riferimento al 2° e al 3° Ciclo del Piano, l'Assegnazione è previsto che sia effettuata, rispettivamente, entro il 31 luglio 2023 ed entro il 31 luglio 2024.

⁽⁴⁾ Nessuna azione relativa al presente piano, approvato sulla delibera assembleare del 8 aprile 2021 (vedi nota 2), risulta essere detenuta. Per le altre partecipazioni azionarie, si richiama la Tabella della Sezione III della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

⁽⁵⁾ Ai sensi del Piano, il Periodo di Vesting è il periodo che intercorre tra la Data di Assegnazione dei Diritti e la Data di Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari. Tale periodo è della durata di almeno tre anni, pur potendo variare in aumento a seconda della data effettiva di Assegnazione e Attribuzione delle Azioni con riferimento a ciascun Ciclo del Piano.

⁽⁶⁾ E' il numero dei beneficiari che ad oggi si prevede rientrino nel 1° ciclo del Piano. Si precisa, infatti, che l'individuazione esatta degli stessi potrà variare.