



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 9 marzo 2017

FINCANTIERI
The sea ahead

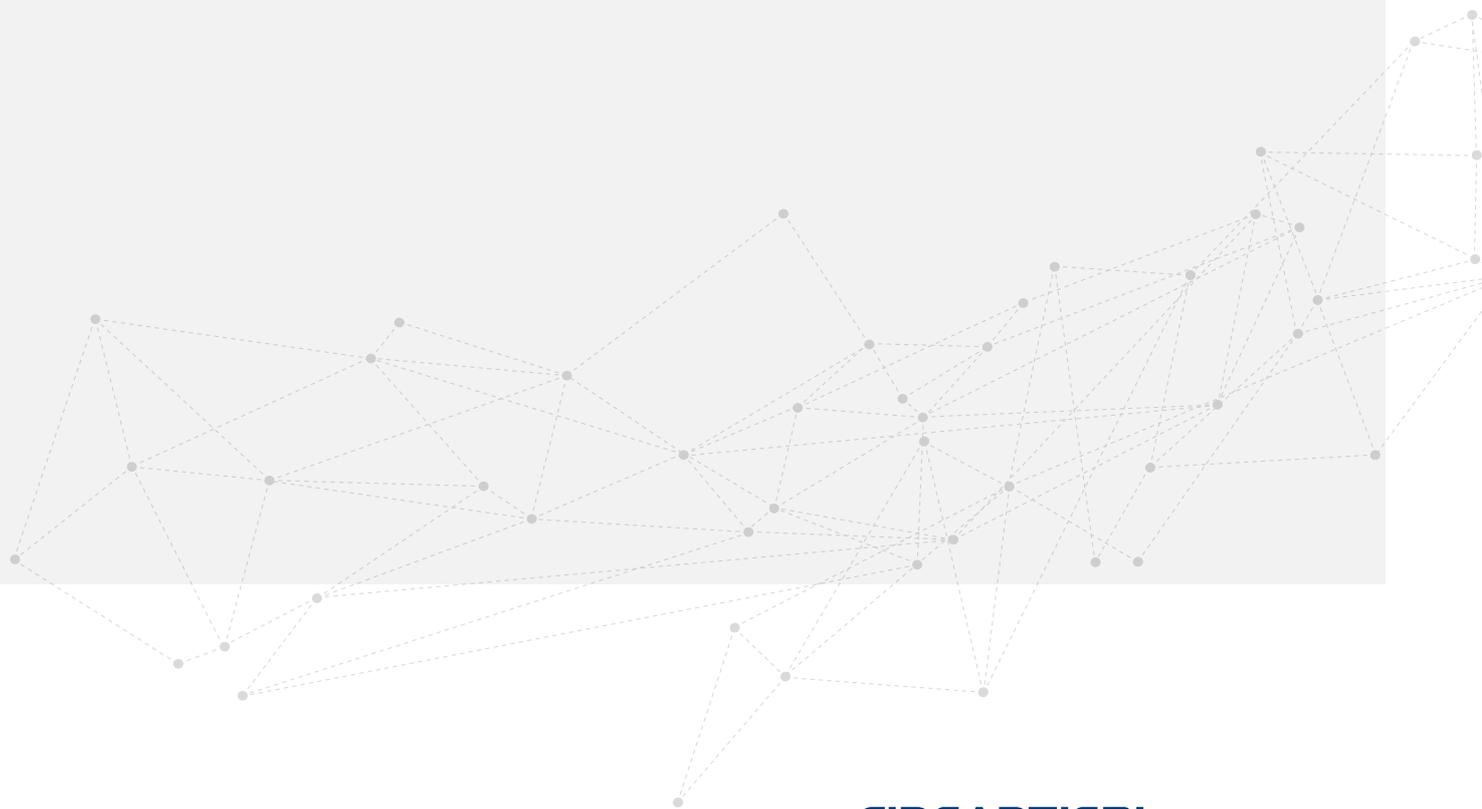


fincantieri

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 9 marzo 2017



FINCANTIERI
The sea ahead



Glossario

Amministratori o Consiglieri

I membri del Consiglio di Amministrazione

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'attribuzione dell'incentivo oggetto di differimento)

Codice di Autodisciplina o Codice

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

Comitato per la Remunerazione o Comitato

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

Consiglio di Amministrazione o Consiglio

Il Consiglio di Amministrazione di Fincantieri

Direttore Generale

Il Direttore Generale di Fincantieri

Dirigenti con Primarie Responsabilità*

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

* 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.

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

EBITDA

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

EBITDA Margin

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

FTSE All Share Italia Modificato

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

Fincantieri

FINCANTIERI S.p.A.

Gruppo

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

MBO

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

Obiettivo al *target*

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

Peer Group Internazionale

Panel di Società quotate sui mercati internazionali ed indicate quale parametro di riferimento nel Documento Informativo relativo al Piano LTI

Performance Share Plan o Piano LTI o Piano

Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo periodo che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*

Politica di Remunerazione o Politica

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

Regolamento del Comitato

Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione

Regolamento Emittenti

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

Relazione sulla Remunerazione o Relazione

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

Società

FINCANTIERI S.p.A.

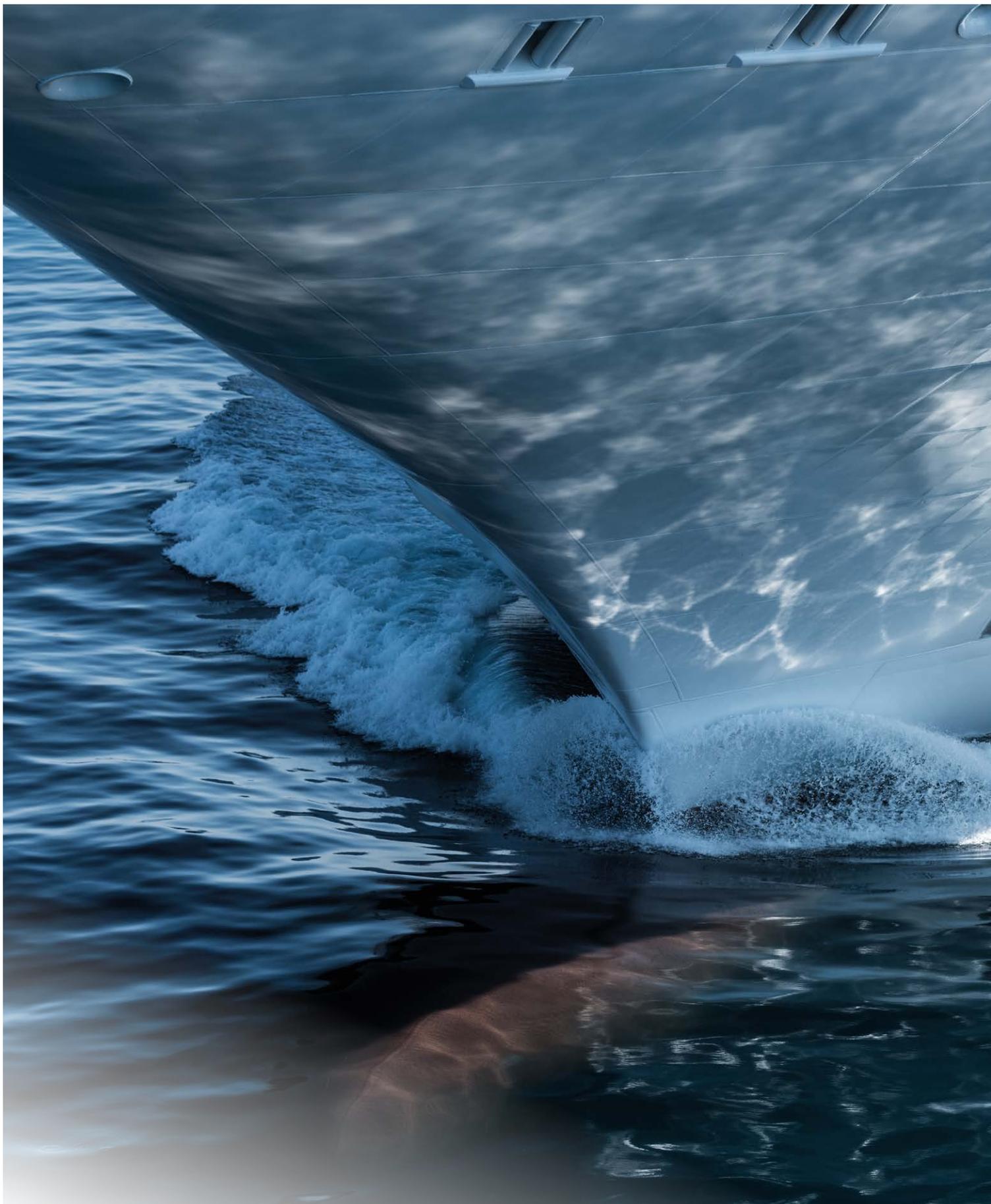
TSR

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

TUF

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







relazione sulla remunerazione



pagina	
9	LETTERA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE AGLI AZIONISTI
13	Premessa
13	SEZIONE I
13	Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima
17	Caratteristiche della Politica di Remunerazione
27	SEZIONE II - Compensi percepiti nell'esercizio 2016 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Primarie Responsabilità / Dirigenti con Responsabilità Strategiche
27	Prima parte - Voci che compongono la remunerazione
27	Consiglio di Amministrazione
34	Collegio Sindacale
35	Direzione Generale
36	Dirigenti con Responsabilità Strategiche / Dirigenti con Primarie Responsabilità
37	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto
38	Seconda parte - Tabelle
44	SEZIONE III - Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale 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,

la Relazione annuale sulla Remunerazione di Fincantieri che vi presentiamo contiene l'illustrazione della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2017 e i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità della Società.

La Relazione sulla Remunerazione e la Politica per l'esercizio 2017 in essa descritta, definita in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società, con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina nonché con le *best practices* applicate in materia, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2017 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Attrarre, motivare e fidelizzare un *management* dotato di elevate qualità professionali, in grado di gestire con successo e profitto la Società, nonché allineare gli interessi del *management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti della Società, in un orizzonte di medio-lungo periodo, sono gli obiettivi che ci si prefigge e a tal fine una porzione consistente della remunerazione è basata sui risultati effettivamente conseguiti.

Come anticipato nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso anno, nel corso del 2016 la Società ha quindi provveduto a predisporre un Piano di incentivazione di medio-lungo periodo (*Performance Share Plan*) destinato al *management* della Società. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, con delibera del 10 novembre 2016, ha approvato il progetto di *Performance Share Plan 2016 - 2018* con efficacia subordinata alla approvazione del medesimo da parte dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2016.

In conformità a quanto previsto dalle disposizioni del Codice di Autodisciplina nonché dalle *best practices* delle società quotate, il Piano di incentivazione di medio-lungo periodo si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

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

- supportare la capacità di *retention* delle risorse chiave, allineando la Politica di Remunerazione della Società alle migliori prassi di mercato, che tipicamente prevedono strumenti di incentivazione di medio-lungo periodo;
- rendere la Politica di Remunerazione del Gruppo più aderente alle indicazioni del Codice di Autodisciplina.

Il Piano prevede per tutti i beneficiari un periodo di maturazione (c.d. periodo di *vesting*) che intercorre tra la data di assegnazione dei diritti e la data di attribuzione delle azioni agli stessi beneficiari, nonché un periodo di *lock-up* per i membri del Consiglio di Amministrazione ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche su un numero di azioni almeno pari al 20% del numero di azioni nette consegnate. Il Piano prevede inoltre clausole di *claw-back*.

A seguito dell'introduzione del Piano di incentivazione di medio-lungo periodo, il *pay-mix* delle remunerazioni dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità registra un incremento nella componente variabile bilanciato in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, privilegiando le componenti variabili rispetto alla componente fissa, in linea con le *best practices* di mercato.

Riteniamo quindi che la Politica di Remunerazione oggetto della presente Relazione, essendo strettamente collegata ad obiettivi di *performance* chiari e misurabili sia di carattere economico – finanziario sia collegati all'andamento del titolo Fincantieri, persegue il duplice obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e di assicurare una adeguata e trasparente Politica Retributiva in grado di attrarre, motivare e remunerare le risorse chiave dell'azienda.

Con l'occasione Vi ringraziamo in anticipo per il voto e le indicazioni che vorrete darci in occasione della prossima Assemblea e siamo lieti di rinnovare, a nome di tutti i Consiglieri d'Amministrazione, il nostro massimo impegno su questi temi anche per il 2017.



Paola Muratorio

Il Presidente
del Comitato per la Remunerazione



Giampiero Massolo

Il Presidente
del Consiglio di Amministrazione





Premessa

La presente Relazione, predisposta in conformità alle disposizioni normative vigenti e al Codice di Autodisciplina, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2017 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, la Relazione è suddivisa in due sezioni:

- **la prima sezione** illustra la Politica adottata da Fincantieri in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, con riferimento all'esercizio 2017 e fino all'approvazione di una nuova Politica di Remunerazione; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016;
- **la seconda sezione** fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti ed ai Sindaci nell'esercizio 2016.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Fincantieri (in via Genova, 1 - Trieste), nonché sul sito internet della Società (www.fincantieri.com).

sezione I

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

1.1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA

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

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

In conformità con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e con quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione dei soggetti interessati vengono periodicamente valutate dal Comitato per la Remunerazione.

L'organo societario responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Consiglio di Amministrazione, che si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, avente funzioni propositive e consultive in materia.

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

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

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

In linea con quanto previsto dal Regolamento, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti. Almeno uno dei componenti del Comitato per la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, che viene valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della sua nomina. Dal 1 gennaio 2016 sino al 21 marzo 2016, il Comitato era composto dai Consiglieri Simone Anichini (indipendente) con funzione di Presidente, Paolo Scudieri (indipendente) ed Anna Molinotti, tutti in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. A seguito delle dimissioni della Dott.ssa Anna Molinotti dalla carica di componente sia del Consiglio di Amministrazione, sia del Comitato per la Remunerazione, rassegnate in data 21 marzo 2016 ed aventi efficacia immediata, il Comitato è risultato composto, sino alla naturale scadenza dell'intero Consiglio di Amministrazione intervenuta il 19 maggio 2016, dai Consiglieri Simone Anichini e Paolo Scudieri.

L'Assemblea degli Azionisti, in data 19 maggio 2016, ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione il quale, in data 8 giugno 2016, ha nominato, a sua volta, i componenti del nuovo Comitato per la Remunerazione, che risulta dunque costituito dai Consiglieri Paola Muratorio (indipendente) con funzione di Presidente, Donatella Treu (indipendente) e Fabrizio Palermo. Tutti i componenti sono in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Ai sensi del Regolamento, il Comitato per la Remunerazione si riunisce periodicamente con la frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Le riunioni sono convocate dal Presidente del Comitato ovvero, quando ne è fatta richiesta da almeno due dei suoi componenti, per la discussione di specifici argomenti da essi ritenuti di particolare rilievo.

Il Comitato è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza assoluta dei presenti. In caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato. Alle riunioni del Comitato possono partecipare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed il Presidente del Collegio Sindacale (o altro Sindaco effettivo da questi designato); possono, comunque, partecipare anche gli altri Sindaci effettivi e, su invito del

Comitato stesso, anche altri soggetti, inclusi altri componenti del Consiglio di Amministrazione o della struttura della Società, per fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno delle riunioni. In particolare, partecipa di regola il Responsabile della Direzione *Human Resources and Industrial Relations*. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, avvalendosi, con riguardo a tali dirigenti, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, che potranno fare riferimento anche alle pratiche di mercato in materia di politiche retributive;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata;
- presenta proposte ed esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio sulle materie sulle quali ha presentato proposte ed espresso pareri verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Nell'esercizio di tali funzioni e nell'ambito delle proprie competenze, il Comitato elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di sistemi di incentivazione di medio-lungo periodo rivolti al *top management*, ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni, monitorandone l'applicazione.

In merito alle modalità di esercizio delle proprie funzioni riferisce, altresì, all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato. *Ad interim* sono state attribuite al Comitato le funzioni di Comitato competente in materia di Operazioni con Parti Correlate in caso di deliberazioni in materia di remunerazione.

Nell'espletamento dei propri compiti il Comitato assicura idonei collegamenti funzionali e operativi con le competenti Funzioni aziendali.

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

Nel corso del 2016, il Comitato per la Remunerazione si è riunito 10 volte al fine di:

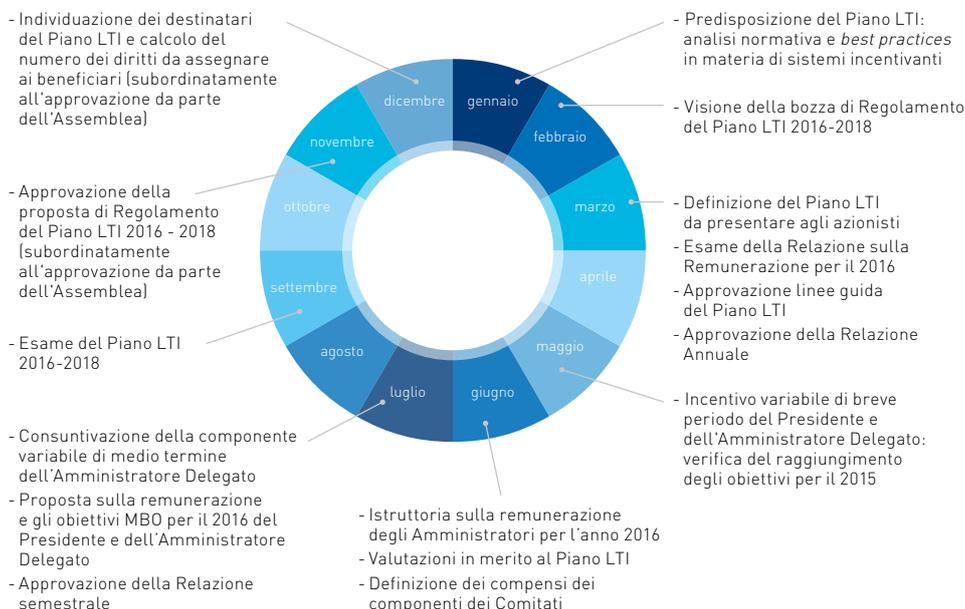
- i verificare l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente;
- ii analizzare la normativa, i *trend* e le *best practices* di mercato in materia di sistemi incentivanti;
- iii consuntivare i risultati aziendali e gli altri obiettivi relativi agli MBO per l'anno 2015 e definire gli obiettivi di *performance* relativi agli MBO per l'anno 2016, relativamente al Presidente e all'Amministratore Delegato;
- iv elaborare i contenuti della Politica di Remunerazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2017.

Nell'ambito di tale ultima attività, il Comitato ha, altresì, partecipato attivamente alla predisposizione da parte della Società di un Piano di incentivazione di medio-lungo periodo (*Performance Share Plan*) destinato al *management* della Società (cfr. successivi paragrafi 1.3 e 2.3.2).

In particolare, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 10 novembre 2016, ha approvato il progetto di *Performance Share Plan* con efficacia subordinata alla condizione sospensiva della sua approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione ha, pertanto, stabilito di sottoporre l'approvazione del Piano – ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1 del TUF – all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016, al fine specifico di evitare di incorrere nei costi economici aggiuntivi derivanti dall'organizzazione di una Assemblea degli Azionisti *ad hoc*, nel quadro della politica aziendale di generale contenimento dei costi.

Si riporta di seguito l'illustrazione del ciclo delle attività svolte dal Comitato nell'anno 2016:



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

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione si è fatto riferimento a *benchmark*, indagini retributive ed analisi di mercato condotte da primarie società di consulenza, anche a livello internazionale, nell'intento di allineare la Politica stessa alle più diffuse pratiche di mercato delle società quotate.

Con il supporto di Willis Towers Watson, la Società, alla stregua delle migliori prassi di società internazionali e quotate, ha elaborato una proposta relativa ad un Piano di incentivazione di medio-lungo periodo, destinata al *top management* di Fincantieri.

Tale proposta di Piano è stata sottoposta all'esame del Comitato per la Remunerazione in carica fino alla data del 19 maggio 2016, il quale, per tale attività, si è avvalso del supporto di Mercer, società di consulenza indipendente nominata dallo stesso Comitato.

La proposta di Piano, approvata dal sopra citato Comitato per la Remunerazione, è stata quindi sottoposta all'esame del precedente Consiglio di Amministrazione in carica, il quale, condividendola negli obiettivi e nelle modalità – su proposta del Comitato medesimo ed in considerazione della scadenza del Consiglio di Amministrazione e dello stesso Comitato – ha ritenuto preferibile rinviare le decisioni in ordine all'eventuale approvazione al nuovo Consiglio di Amministrazione. Il nuovo Consiglio di Amministrazione, su proposta del nuovo Comitato per la Remunerazione, ha approvato con delibera del 10 novembre 2016 il progetto di Piano di incentivazione a medio-lungo periodo basato su azioni di Fincantieri e denominato *Performance Share Plan* destinato al *management*, con efficacia subordinata alla sua approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016, così come indicato nel Documento Informativo relativo a tale Piano, pubblicato dalla Società nei termini di legge.

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 2016

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

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

La Società, infatti, in considerazione del nuovo assetto organizzativo, completato a gennaio 2017, e nell'ottica di un sempre maggiore allineamento dei trattamenti retributivi dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, nonché degli altri *manager*, alle migliori prassi di mercato, ha avviato un progetto di aggiornamento della valutazione della pesatura delle posizioni manageriali, con il supporto di Willis Towers Watson, per verificare il posizionamento retributivo della Società rispetto al mercato. Sulla base di tale analisi verrà attuato, ove necessario, un piano pluriennale di revisione dei pacchetti retributivi volto ad un graduale adeguamento delle retribuzioni che risultino non in linea con i livelli di mercato. Potrà inoltre essere avviata una politica retributiva più aggressiva nei confronti delle risorse chiave, anche a fini di *retention*, per adeguarne i livelli retributivi a quelli di società comparabili per dimensione, complessità e presenza internazionale. La politica retributiva applicata all'Amministratore Delegato, al Presidente, agli altri Amministratori che eventualmente ricoprono particolari cariche, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, mira ad incentivare la loro *performance*

all'interno della Società ed il raggiungimento degli obiettivi strategici della stessa, favorendo altresì la fidelizzazione del *management* sia attraverso il riconoscimento di una adeguata componente fissa della remunerazione sia attraverso l'adozione di sistemi di remunerazione variabile collegati al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance* individuali e di Gruppo.

In particolare, al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a medio-lungo periodo della Società, la Politica di Remunerazione prevede che:

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

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

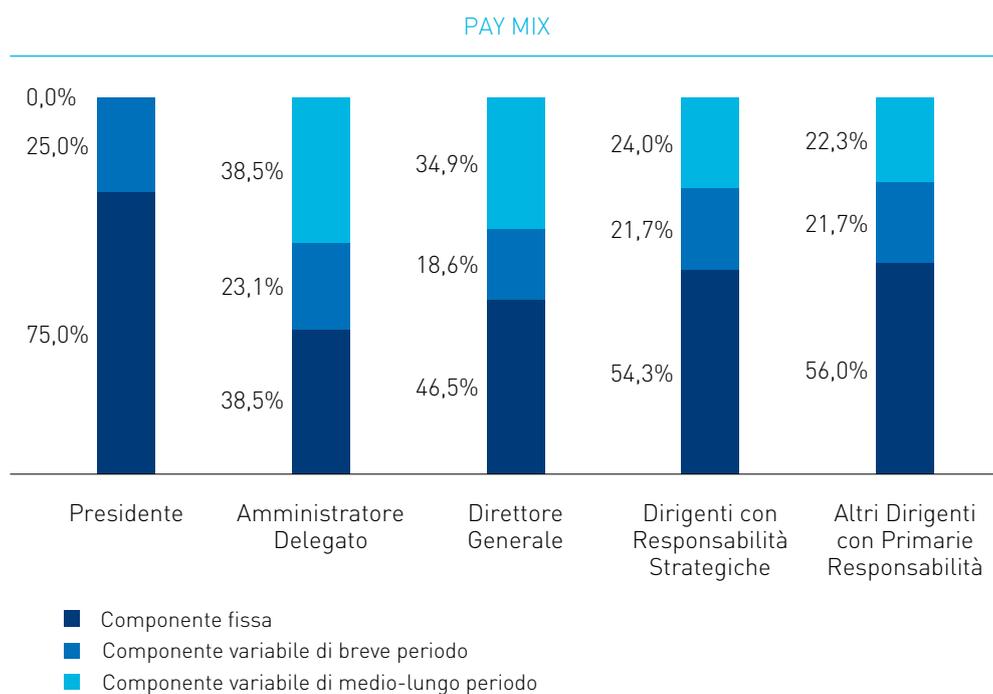
La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, è legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della partecipazione ad uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e non prevede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

2.2 MODIFICHE SIGNIFICATIVE APPORTATE ALLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2017 RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2016

La Politica per la Remunerazione per l'esercizio 2017 non prevede modifiche significative rispetto all'esercizio 2016.

2.3 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE: COMPONENTI FISSE E COMPONENTI VARIABILI, OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* IN BASE AI QUALI VENGONO ASSEGNATE LE COMPONENTI VARIABILI E INFORMAZIONI SUL LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA VARIAZIONE DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Presidente, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è definita in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo. Inoltre, come evidenziato nel seguente grafico, il *pay-mix*, a seguito dell'introduzione del *Performance Share Plan*, registra un incremento nella componente variabile. Il suddetto *pay-mix*, pertanto, è bilanciato in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenendo conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta; per le posizioni di maggiore responsabilità sono privilegiate le componenti variabili rispetto alla componente fissa, in linea con le *best practices* di mercato:



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

- componente variabile di breve periodo: è stato indicato il valore annuale dell'incentivo ottenibile al raggiungimento del *target*;
- componente variabile di medio-lungo periodo: è stato indicato il valore dell'incentivo in termini di numero di azioni ottenibili in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al *target* nel primo ciclo di durata triennale del Piano. Tale incentivo è stato quantificato prendendo a riferimento il valore delle azioni all'assegnazione, ipotizzando la partecipazione dei beneficiari a tutti i tre cicli del Piano, nonché la permanenza dello stesso anche successivamente al termine dei suddetti tre cicli.

In ragione di quanto detto, i soggetti di cui sopra sono destinatari di un pacchetto retributivo strutturato come segue:

ISTITUTO	FINALITÀ	POPOLAZIONE COINVOLTA
Remunerazione fissa	Remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità attribuite ai destinatari, tenendo conto, tra l'altro, dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di <i>business</i> e del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate	- Presidente - Amministratore Delegato - Amministratori non esecutivi - Direttore Generale - Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Altri 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 - Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità
Remunerazione variabile di medio-lungo periodo (<i>Performance Share Plan</i>)	Remunera i risultati conseguiti nel medio-lungo periodo ed è finalizzata a migliorare l'allineamento degli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti ed a supportare la capacità di <i>retention</i> delle risorse chiave	I beneficiari sono singolarmente individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, tra i seguenti soggetti: - Amministratore Delegato ed altresì, in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato, tra i seguenti soggetti: - Direttore Generale - Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Altri Dirigenti con Primarie Responsabilità

2.3.1. Componente fissa

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

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

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

- per l'**Amministratore Delegato**:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
 - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato;
- per il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per il Presidente, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;

- dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe che dovessero essere attribuite;
- per gli **Amministratori non esecutivi**:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
 - dagli importi deliberati dal Consiglio di Amministrazione per i Presidenti ed i membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione (per gli Amministratori che ricoprono tali cariche);
- per il **Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità**:
 - dalla retribuzione annua fissa lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicata. I *manager* sopra indicati sono, inoltre, destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale ed estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

2.3.2. Componente variabile

È volta a remunerare il *management* per i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo periodo. 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.

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

- una componente di breve periodo, basata su piani di incentivazione variabile di breve periodo su base annuale (MBO); e
- una componente di medio-lungo periodo, basata sul Piano azionario (*Performance Share Plan*).

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

Destinatari della remunerazione variabile di breve periodo sono: l'Amministratore Delegato, il Presidente, il Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed i Dirigenti con Primarie Responsabilità.

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

■ Componente di breve periodo

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

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

In ragione del livello di raggiungimento dei propri obiettivi, i *manager* coinvolti ricevono un premio consistente in una percentuale predefinita della propria retribuzione base, a seconda della fascia MBO di appartenenza, pari al 30% (1^a fascia), al 35% (2^a fascia), al 40% (3^a fascia) e, per il Direttore Generale, al 50%. Tali percentuali si riferiscono al *target*; in caso di *over performance*, le medesime saranno, comunque, rispettivamente non superiori: al 33% (1^a fascia), al 38,2% (2^a fascia), al 43,5% (3^a fascia) e, per il Direttore Generale, al 54%.

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

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

■ 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 (*Performance Share Plan*) volta a perseguire i seguenti obiettivi:

- migliorare l'allineamento degli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti, legando la remunerazione del *management* a specifici obiettivi di *performance* pluriennali, il cui raggiungimento è strettamente collegato al miglioramento della *performance* della Società ed alla crescita di valore della stessa nel medio-lungo periodo;
- supportare la capacità di *retention* delle risorse chiave, allineando la Politica di Remunerazione della Società alle migliori prassi di mercato, che tipicamente prevedono strumenti di incentivazione di medio-lungo periodo;
- rendere la Politica di Remunerazione del Gruppo più aderente alle indicazioni del Codice di Autodisciplina.

Più specificatamente, tale componente prevede l'assegnazione gratuita, a ciascuno dei beneficiari individuati, secondo quanto previsto dal regolamento che disciplina il Piano, di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni della Società prive di valore nominale al termine di un determinato periodo di *performance* e subordinatamente:

- al raggiungimento degli obiettivi di *performance*; e
- alle altre condizioni previste dal regolamento che disciplina il Piano.

Il suddetto Piano di medio-lungo periodo è caratterizzato dai seguenti elementi:

- è basato sulla attribuzione ai beneficiari di azioni di Fincantieri S.p.A. prive di valore nominale in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*;
- è costituito da tre cicli, ciascuno dei quali della durata di tre anni;
- è previsto un periodo di *performance* della durata di tre anni per ciascuno dei tre cicli (2016-2018 per il 1° ciclo; 2017-2019 per il 2° ciclo; 2018-2020 per il 3° ciclo);
- è previsto un periodo di *vesting* indicativamente di durata triennale;
- sono previsti obiettivi di *performance* sia di carattere economico-finanziario (quale l'EBITDA), sia collegati all'andamento del titolo (quale il TSR rispetto sia all'indice FTSE Italia *All Share* Modificato, sia ad un *Peer Group* Internazionale) al cui raggiungimento è subordinata l'attribuzione delle azioni a ciascun beneficiario al termine del periodo di *performance*, fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del Piano. Tali obiettivi sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione. Per il primo ciclo i predetti obiettivi di *performance*, EBITDA e TSR, hanno un peso rispettivamente del 70% e del 30% del totale dei diritti assegnati a ciascun beneficiario;

- è previsto un periodo di *lock-up* durante il quale, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, i beneficiari che siano membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ovvero i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono obbligati a detenere e a non disporre in alcun modo di una porzione delle azioni attribuite ai sensi del Piano (pari al 20% della differenza tra le azioni attribuite in base al Piano, meno le azioni eventualmente necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali derivanti dalla consegna di tali azioni) per un periodo massimo di tre anni (in caso di rapporti di lavoro a tempo indeterminato) ovvero fino al termine del proprio mandato o del proprio contratto (in caso di rapporti di amministrazione o di rapporti di lavoro a tempo determinato);
- è previsto un limite (c.d. *cap*) al controvalore massimo delle azioni attribuibili ai sensi del Piano a ciascun beneficiario, ottenuto moltiplicando il numero di azioni attribuibili alla data di attribuzione in base al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* per il quadruplo del loro prezzo di mercato alla data di assegnazione gratuita dei relativi diritti.

■ *Pay-mix* delle componenti variabili

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

■ per l'Amministratore Delegato:

- MBO con obiettivi annuali tanto quantitativi, di natura economico-finanziaria (quali ad esempio l'*EBITDA Margin* o il valore degli ordini acquisiti), quanto qualitativi, legati al conseguimento di specifici risultati. La percentuale al *target* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in misura pari al 60% della componente fissa annua, aumentabile sino al 65% in caso di *over performance*. L'incentivo maturato viene erogato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento e nel rispetto di quanto previsto dal relativo Piano.
- Piano LTI o *Performance Share Plan* con obiettivi pluriennali, di natura economico-finanziaria e collegati all'andamento del titolo. All'atto dell'assegnazione dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della Società ai sensi del Piano LTI, il numero di tali diritti è pari al 100% della componente fissa della retribuzione, aumentabile sino al 130% in caso di *over performance*. Il controvalore dei diritti attribuibili è soggetto ai limiti del sopra citato *cap*. L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica dal parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del Piano, nonché della sussistenza di tutte le altre condizioni previste dal regolamento del Piano ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento.

■ per il Presidente:

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

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

- Piano MBO con obiettivi annuali tanto quantitativi, di natura economico-finanziaria, quanto qualitativi, sia di tipo aziendale che individuale, che tengano conto del ruolo ricoperto (quali ad esempio il valore degli ordini acquisiti, il contenimento di determinati costi di struttura, ovvero obiettivi quali-quantitativi specifici).

L'importo al *target* della componente variabile di breve periodo della retribuzione (MBO) del Direttore Generale è pari al 50% della componente fissa della retribuzione, aumentabile sino al 54% in caso di *over performance*.

L'importo massimo al *target* della componente variabile di breve periodo della retribuzione (MBO) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità è pari, a seconda della fascia di appartenenza, al 30%, al 35% ed al 40% della retribuzione base, aumentabile rispettivamente al 33%, al 38,2% e al 43,5% in caso di *over performance*.

L'incentivo maturato viene assegnato ed erogato previa verifica da parte dell'Amministratore Delegato del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio di riferimento e nel rispetto di quanto previsto dal relativo Piano.

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

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

- per il Vice Direttore Generale, il Direttore Divisione Militare e il Direttore Divisione Mercantile: 60% in caso di obiettivi al *target*, incrementabile sino al 78% in caso di *over performance*;

- per le altre posizioni di 1^a fascia: 50% in caso di obiettivi al *target*, incrementabile sino al 65% in caso di *over performance*;

- per le altre posizioni di 2^a fascia: 40% in caso di obiettivi al *target*, incrementabile sino al 52% in caso di *over performance*.

Sulla base di quanto previsto dal regolamento che disciplina il Piano, inoltre, tale forma di incentivazione di medio-lungo periodo, per il primo ciclo, è stata estesa anche ad un numero selezionato di altri dirigenti in funzione del contenuto del ruolo da questi ricoperto in una percentuale pari al 33% della componente fissa della retribuzione base in caso di obiettivi al *target*, incrementabile sino al 42,9% in caso di *over performance*.

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

■ Remunerazioni Straordinarie

In via eccezionale e straordinaria, rispetto al contesto di politica retributiva e nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato ovvero motivare e trattenere le risorse migliori, la Società può riconoscere somme di danaro a titolo di *una tantum*, *entry bonus* o *retention bonus* in fase di assunzione del *manager* ovvero in qualunque altro momento ove se ne presentasse l'esigenza, in misura coerente con le più diffuse prassi di mercato in materia.

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

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

2.3.3. Benefici non monetari

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

2.3.4. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di componenti variabili della remunerazione e informazioni volte 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, la corresponsione della componente variabile del piano di incentivazione di breve periodo è di norma legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di *performance* economico-finanziaria riferiti al *budget* annuale. Il confronto dei dati consuntivi con gli obiettivi assegnati determina la misura della componente variabile della retribuzione erogabile.

La corresponsione di quanto previsto, invece, dalla componente variabile di medio-lungo periodo, finalizzata alla creazione di valore per la generalità degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, è di norma legata al raggiungimento di obiettivi predefiniti di *performance* economico-finanziaria riferiti al piano industriale e/o a fasi dello stesso ovvero, se su base azionaria, collegati all'andamento del titolo e/o del ritorno economico per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

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

Per la componente variabile di medio-lungo periodo è previsto un periodo di *vesting* indicativamente di durata triennale ed un periodo di *lock-up*, salvo deroghe autorizzate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, come indicato al precedente punto 2.3.2.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sezione II

Compensi percepiti nell'esercizio 2016 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Primarie Responsabilità / Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Prima Parte

Voci che compongono la remunerazione

Con riferimento all'esercizio 2016 nella presente parte della Sezione II della Relazione sono illustrati: (i) nominativamente, i compensi spettanti ai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale; e (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le medesime voci sono riportate in forma sintetica anche nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1. Consiglio di Amministrazione

1.1 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per il periodo che intercorre dal 1 gennaio al 19 maggio 2016, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Amb. Vincenzo Petrone, i cui compensi, relativi a tale periodo, sono costituiti come segue:

- Componente fissa: un importo pari a Euro 127.339, di cui:
 - Euro 40.000, quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013, relativo al 2015, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo è stato erogato nel 2016;
 - Euro 15.300,55 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016), deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo è stato erogato nel 2016;
 - Euro 72.038,45, quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016), 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 attribuite; detto importo è stato erogato nel 2016.
- 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. Il Consiglio di Amministrazione, in data 11 maggio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle risultanze del

bilancio d'esercizio e delle specifiche rendicontazioni, ha verificato il pieno raggiungimento degli obiettivi di *performance* e ha determinato l'effettivo incentivo maturato. L'importo di Euro 68.000 è stato erogato nel 2016.

- Benefici non monetari: l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori *benefits* minori, per un valore complessivo pari a Euro 967, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

Per il periodo che intercorre dal 20 maggio al 31 dicembre 2016, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Amb. Giampiero Massolo. La remunerazione dell'Amb. Massolo, relativa all'esercizio 2016, è la seguente:

- Componente fissa: un importo pari a Euro 180.560,45, di cui:
 - Euro 24.699,45, quale quota, *pro rata temporis*, del compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2017;
 - Euro 155.861, quale quota, *pro rata temporis* (periodo 20 maggio - 31 dicembre 2016), del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite; detto importo è stato erogato nel 2016.
- Componente variabile di breve termine:
 - Piano MBO 2016: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la componente variabile di breve periodo, è pari a Euro 100.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 120.000 in caso di *over performance*; la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione dell'effettivo incentivo maturato sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio 2016 e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà corrisposto nel 2017.
- Benefici non monetari: l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori *benefits* minori, per un valore complessivo pari a Euro 980, 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 2016, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Dott. Giuseppe Bono.

La remunerazione del Dott. Bono dal 1 gennaio al 25 maggio 2016 era la seguente:

- Componente fissa di Euro 735.000 (su base annua), di cui:
 - Euro 27.000, quale compenso deliberato per l'esercizio 2015 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., il cui importo è stato 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 Delegato.
 - Componente variabile di medio termine:
 - Come già indicato nella Politica di Remunerazione dello scorso anno, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato all'Amministratore Delegato un incentivo di medio termine legato a parametri qualitativi. Tale incentivo, pari ad un importo di Euro 430.000, aveva come periodo di riferimento un anno e mezzo (1 gennaio 2015 – 30 giugno 2016). Il Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, sentito il Comitato per la Remunerazione, ha verificato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni di *performance* e, pertanto, nel 2016 è stato erogato l'importo di Euro 430.000, di cui Euro 287.000 di competenza dell'esercizio 2015 ed Euro 143.000 di competenza dell'esercizio 2016.
 - 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, era pari a Euro 450.000. Il Consiglio di Amministrazione, in data 11 maggio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio 2015 e di specifiche rendicontazioni, ha verificato il parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance*, riconoscendo, pertanto, un importo pari a Euro 294.750. Il suddetto incentivo è stato corrisposto nel 2016.

Dal 26 maggio 2016 la remunerazione del Dott. Bono è la seguente:

- Componente fissa: un importo pari ad Euro 950.000 (su base annua), di cui:
 - Euro 27.000, quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nel 2017;
 - Euro 923.000 quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato.
- Componente variabile di breve termine:
 - Piano MBO 2016: come definito dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la componente variabile di breve periodo, è pari a Euro 570.000, al raggiungimento del *target*, con adeguamento fino a un massimo di Euro 617.500 in caso di *over performance*. La verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione dell'effettivo incentivo maturato saranno effettuate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nel corso del 2017, sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio del 2016 e di specifiche rendicontazioni. L'eventuale importo sarà corrisposto nel 2017.
- Componente variabile di medio-lungo termine:
 - Piano LTI 2016-2018: con riferimento al primo ciclo (2016-2018), il Consiglio di Amministrazione, in data 15 dicembre 2016, ha previsto, condizionatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2016, l'assegnazione gratuita di numero 2.237.927 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri S.p.A., nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al *target* e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di *over performance*, tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 30%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2019.

I compensi corrisposti al Dott. Bono nel corso dell'esercizio 2016 sono:

- Componente fissa¹: un importo pari ad Euro 863.885, di cui:
 - Euro 27.000, quale compenso, relativo all'esercizio 2015, 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 è stato erogato nel 2016;
 - Euro 836.885, quale compenso corrispondente alla somma dei compensi, *pro rata temporis*, maturati nel corso dell'esercizio 2016, come deliberati rispettivamente dal Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2014 e dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2016.
- Componente variabile di medio termine:
 - il Consiglio di Amministrazione, in data 20 luglio 2016, sentito il Comitato per la Remunerazione, ha accertato il pieno raggiungimento delle specifiche condizioni di *performance* e, pertanto, nel 2016 è stato erogato l'importo di Euro 430.000 (periodo di riferimento 1 gennaio 2015 – 30 giugno 2016), di cui Euro 287.000 di competenza dell'esercizio 2015 e Euro 143.000 di competenza dell'esercizio 2016.
- 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, era pari a Euro 450.000. Il Consiglio di Amministrazione, in data 11 maggio 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sulla base delle risultanze del bilancio d'esercizio 2015 e di specifiche rendicontazioni, ha verificato il parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance*, riconoscendo, pertanto, un importo pari a Euro 294.750. Il suddetto incentivo è stato corrisposto nel 2016.
- Benefici non monetari: l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e ulteriori *benefits* minori, per un valore complessivo pari ad Euro 2.021, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.
- Alloggio: in occasione della permanenza a Trieste, in alternativa all'albergo, il Dott. Bono ha la disponibilità di un alloggio, secondo criteri di economicità.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1. In data 30 settembre 2016 il Dott. Bono si è dimesso dalla carica di Presidente sia di VARD Group AS che di VARD Holdings Limited. I compensi VARD per l'anno 2016 (periodo 1 gennaio – 29 settembre 2016) per entrambe le cariche sono rispettivamente pari a SGD 243.750 (Euro 163.333) e SGD 150.000 (Euro 100.513) per un importo totale di SGD 393.750 (convertiti in Euro 263.845 al tasso medio di cambio del 22 febbraio 2016 – SGD/EUR = 0,67008). La somma di SGD 150.000 è stata erogata nel 2016 e interamente riversata dall'Amministratore Delegato in favore di Fincantieri. La somma di SGD 243.750 sarà erogata e riversata nel 2017. Si precisa, altresì, che i compensi innanzi citati nella presente nota e gli eventuali compensi relativi a altre società controllate e collegate non sono inclusi nel totale di Euro 863.885 in quanto riversati a favore di Fincantieri.

1.3 ALTRI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per il periodo dal 1 gennaio al 19 maggio 2016, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Vincenzo Petrone e Giuseppe Bono, i seguenti Consiglieri:

- Dott.ssa Anna Molinotti², nominata dall'Assemblea del 27 giugno 2013, Dott. Leone Pattofatto, Dott. Simone Anichini, Avv. Massimiliano Cesare, Dott.ssa Paola Santarelli e Ing. 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.

I compensi dei suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, coprono il periodo di permanenza nella carica dal 1 gennaio al 19 maggio 2016 (ad eccezione della Dott.ssa Anna Molinotti, vedi nota n. 2) e sono composti unicamente da una parte fissa. In particolare:

- Con riferimento al Consigliere Simone Anichini, il compenso relativo all'esercizio 2016, che verrà riconosciuto nel 2017, è pari ad Euro 33.278,69, di cui:
 - Euro 10.327,87 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 11.475,41 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione;
 - Euro 11.475,41 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine.
- Con riferimento al Consigliere Massimiliano Cesare, il compenso relativo all'esercizio 2016, che verrà riconosciuto nel 2017, è pari ad Euro 29.453,55, di cui:
 - Euro 10.327,87 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 11.475,41 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
 - Euro 7.650,27, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per le Nomine.
- Con riferimento al Consigliere Anna Molinotti, il compenso relativo all'esercizio 2016 (periodo 1 gennaio – 20 marzo 2016), riversato a Fintecna nel 2016, è pari ad Euro 10.273,22, di cui:
 - Euro 5.901,64 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 4.371,58, quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.

Come già evidenziato, 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 (vedi nota n. 2).

- Con riferimento al Consigliere Leone Pattofatto, il compenso relativo all'esercizio 2016, che verrà riconosciuto nel 2017, è pari ad Euro 25.628,41, di cui:
 - Euro 10.327,87 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea del 27 giugno 2013 e dall'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per le Nomine;

² 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.

- Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Paola Santarelli, il compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione relativo all'esercizio 2016, è pari ad Euro 10.327,87, come deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014. Tale compenso è stato corrisposto nel 2016.
- Con riferimento al Consigliere Paolo Scudieri, il compenso relativo all'esercizio 2016, corrisposto nel 2016, è pari ad Euro 25.628,41, di cui:
 - Euro 10.327,87 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea del 28 maggio 2014, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
 - Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.

In data 19 maggio 2016, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2016-2018.

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

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

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

In particolare, sono stati nominati:

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

Successivamente il Consiglio di Amministrazione, in data 21 giugno 2016, ha incrementato la composizione del Comitato per la Sostenibilità, nominando quale ulteriore membro dello stesso la Dott.ssa Nicoletta Giadrossi. In pari data, il Consiglio ha altresì deliberato il compenso da corrispondere al Consigliere Arch. Gianfranco Agostinetti, pari ad Euro 2.000 per ogni riunione del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi, in qualità di componente dello stesso, in veste di componente del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate cui lo stesso sia chiamato a partecipare in sostituzione del Dott. Fabrizio Palermo, nel caso in cui il Comitato debba analizzare Operazioni di Maggiore Rilevanza.

I compensi deliberati relativi ai suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione sono composti unicamente da una parte fissa che verrà erogata nel corso dell'esercizio 2017.

In particolare:

- Con riferimento al Consigliere Gianfranco Agostinetto, il compenso relativo all'esercizio 2016 è pari ad Euro 37.639,34, di cui:
 - Euro 16.672,13 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 (periodo 20 maggio – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 4.000 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 21 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi, in veste di componente del Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate, in sostituzione del Dott. Fabrizio Palermo, nel caso in cui il Comitato debba analizzare Operazioni di Maggiore Rilevanza;
 - Euro 16.967,21 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di Presidente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Simone Anichini, il compenso relativo all'esercizio 2016 è pari ad Euro 39.295,09, di cui:
 - Euro 16.672,13 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 (periodo 20 maggio – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Massimiliano Cesare, il compenso relativo all'esercizio 2016 è pari ad Euro 44.950,82, di cui:
 - Euro 16.672,13 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 (periodo 20 maggio – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 16.967,21 quale compenso *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
 - Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Nicoletta Giadrossi, il compenso relativo all'esercizio 2016 è pari ad Euro 38.584,70, di cui:
 - Euro 16.672,13 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 (periodo 20 maggio – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi;
 - Euro 10.601,09 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 21 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per la Sostenibilità.
- Con riferimento al Consigliere Paola Muratorio, il compenso relativo all'esercizio 2016 è pari ad Euro 33.639,34, di cui:
 - Euro 16.672,13 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 (periodo 20 maggio – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 16.967,21 quale compenso *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione.

- Con riferimento al Consigliere Fabrizio Palermo, il compenso relativo all'esercizio 2016 è pari ad Euro 50.606,57, di cui:
 - Euro 16.672,13 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016, per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione;
 - Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi.
- Con riferimento al Consigliere Donatella Treu, il compenso relativo all'esercizio 2016 è pari ad Euro 44.950,82, di cui:
 - Euro 16.672,13 quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea in data 19 maggio 2016 (periodo 20 maggio – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 16.967,21 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine;
 - Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 8 giugno – 31 dicembre 2016), per la carica di componente del Comitato per la Remunerazione.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.4 COMPONENTI DEI COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

I compensi relativi al 2016 per i Presidenti e per i componenti dei Comitati sono stati illustrati nel precedente paragrafo.

2. Collegio Sindacale

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

- Con riferimento all'esercizio 2016, il compenso deliberato per i componenti del Collegio Sindacale dalla predetta Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2014 è pari a: Euro 37.000 per il Presidente; e
- Euro 26.000 per ciascuno dei Sindaci effettivi.

I predetti importi saranno erogati nel corso dell'esercizio 2017.

3. Direzione Generale

Dalla data del 26 settembre 2016 è stata ripristinata la Direzione Generale e, in pari data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta dell'Amministratore Delegato, di nominare l'Ing. Alberto Maestrini quale Direttore Generale della Società che assume, quindi, la responsabilità della Direzione Generale.

La remunerazione dell'Ing. Maestrini è così costituita:

- Componente fissa: l'importo di Euro 80.464, *pro rata temporis* (periodo 26 settembre – 31 dicembre 2016), è stato erogato nel 2016.
- Componente variabile di breve termine:
 - Piano MBO 2016: l'importo massimo, *pro rata temporis*, relativo all'esercizio 2016 (periodo 26 settembre – 31 dicembre 2016), è pari ad Euro 26.652 nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati e subordinatamente al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento dell'obiettivo strategico. Per l'esercizio 2016 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 2016), non inferiore al 90% di quanto previsto nel *Budget* 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per l'anno 2016, al fine di garantire un diretto collegamento tra erogazione dell'incentivo e risultato dell'azienda. L'eventuale liquidazione di detto incentivo sarà versata nel corso del 2017.
- Remunerazioni Straordinarie: è stato riconosciuto l'importo di Euro 85.000 a titolo di *una tantum*, in linea con quanto previsto nella Sezione I, par. 2.3.2. del presente documento, che contempla la possibilità della Società di riconoscere, in via del tutto eccezionale e straordinaria, somme di danaro a titolo di *una tantum*, *entry bonus / retention bonus*, nel rispetto della Politica Retributiva e nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato ovvero motivare e trattenere le migliori risorse. Il suddetto importo è stato erogato nel 2016.
- Componente variabile di medio-lungo termine:
 - Piano LTI 2016-2018: con riferimento al primo ciclo (2016-2018), il Consiglio di Amministrazione, in data 15 dicembre 2016, ha previsto, condizionatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti, l'assegnazione gratuita di numero 432.988 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al *target* e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di *over performance*, tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 30%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2019.
- Benefici non monetari: l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative ed ulteriori *benefits* minori, per un valore complessivo pari ad Euro 2.221, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.

4. Dirigenti con Primarie Responsabilità/ Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2016 gli avvicendamenti manageriali, in termini di assunzioni/cessazioni ed entrate/uscite dal ruolo per l'esercizio in oggetto, hanno comportato la presenza complessiva, in corso di anno o frazione dello stesso, di 25 unità, di cui 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Si riporta di seguito, in forma aggregata, una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Primarie Responsabilità, con il dettaglio per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso dell'esercizio 2016:

- Componente fissa: Euro 3.606.597, a titolo di retribuzione annua lorda, di cui Euro 1.566.209 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; tali importi sono stati erogati nel 2016.
- Componente variabile di breve termine:
 - Piano MBO 2015: nessun importo è stato erogato a tale titolo in quanto l'Amministratore Delegato ha accertato il mancato raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2015). Il suddetto obiettivo costituiva, infatti, la soglia di accesso al cui superamento era subordinata l'erogazione dell'incentivo;
 - Piano MBO 2016: l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2017 nell'ipotesi di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati. Fermo restando quanto sopra, la liquidazione dell'incentivo di breve termine sarà, in ogni caso, subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un obiettivo strategico, che per l'esercizio 2016 è stato identificato nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA, ovvero il rapporto tra EBITDA e Ricavi del Gruppo nell'esercizio di riferimento (anno 2016), non inferiore al 90% di quanto previsto nel *Budget* 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società per l'anno 2016, al fine di garantire un diretto collegamento tra erogazione dell'incentivo e risultato dell'azienda. L'importo dell'MBO massimo erogabile nel 2017 è pari a Euro 1.501.136, di cui Euro 745.885 relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
- Componente variabile di medio-lungo termine:
 - Piano LTI 2016-2018: con riferimento al primo ciclo (2016-2018), il Consiglio di Amministrazione, in data 15 dicembre 2016, ha previsto, condizionatamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti, l'assegnazione gratuita di numero 2.429.514 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri (di cui 1.030.776 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al *target* e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di *over performance* tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 30%. L'eventuale attribuzione relativa al primo ciclo avverrà nel 2019.
- Remunerazioni Straordinarie: è stato riconosciuto l'importo di Euro 385.000 a titolo di *una tantum*, di cui Euro 172.000 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in linea con quanto previsto nella Sezione I, paragrafo 2.3.2. del presente documento, che prevede la possibilità per la Società di riconoscere, in via del tutto eccezionale e straordinaria, somme di danaro a titolo di *una tantum*, *entry bonus* / *retention bonus*, nel rispetto della Politica Retributiva

e nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato ovvero motivare e trattenere le migliori risorse. Il suddetto importo è stato erogato nel 2016.

- Benefici non monetari: comprendono l'autovettura aziendale a uso promiscuo ed il relativo carburante, in taluni casi l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo e comunque limitati nel tempo, le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche accessorie e di miglior favore oltre a quanto previsto dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari ad Euro 259.482 (di cui Euro 98.515 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

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

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



Seconda Parte

Tabelle

Con riferimento all'esercizio 2016, nelle seguenti tabelle sono indicati: (i) analiticamente i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e del Direttore Generale, (ii) in aggregato, i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Primarie / Responsabilità Strategiche, e (iii) i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Primarie / Responsabilità Strategiche.

Trieste, 9 marzo 2017

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Giampiero Massolo

Tabella 1

TABELLA SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, AL DIRETTORE GENERALE, NONCHÉ AI DIRIGENTI CON PRIMARIE RESPONSABILITÀ / RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2016

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

Nome e Cognome	Carica ¹	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Dati espressi in Euro													
				Compensi Fincantieri	127.339 ²	-	68.000 ³	-	967	-	196.306	-	-
Vincenzo Petrone	Presidente CdA	01.01.2016-19.05.2016	Ass. di approvazione bilancio 2015	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	127.339	-	68.000	-	967	-	196.306	-	-
				Compensi Fincantieri	180.560,45 ⁴	-	- ⁵	-	980	-	181.540,45	-	-
Giampiero Massolo	Presidente CdA	20.05.2016-31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	180.560,45	-	-	-	980	-	181.540,45	-	-
				Compensi Fincantieri	863.885 ⁶	-	437.750 ⁷	-	2.021	-	1.303.656	-	-
Giuseppe Bono	AD	01.01.2016-31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi società Fincantieri	- ⁸	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	863.885	-	437.750	-	2.021	-	1.303.656	-	-

Nome e Cognome	Carica ¹	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi variabili non equity				Benefici non monetari	Altri compensi	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							
Dati espressi in Euro														
Simone Anichini	Amministratore/ Presidente CN/ Presidente CR	01.01.2016- 19.05.2016		Compensi Fincantieri	10.327,87 ⁹	22.950,82 ¹⁰	-	-	-	-	33.278,69	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore/ Componente CN/ Componente CSOST	20.05.2016- 31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	16.672,13 ¹¹	22.622,96 ¹²	-	-	-	-	39.295,09	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale				27.000,00	45.573,78	-	-	-	-	72.573,78	-	-	
Massimiliano Cesare	Amministratore/ Presidente CCR/ Componente CN	01.01.2016- 19.05.2016		Compensi Fincantieri	10.327,87 ¹³	19.125,68 ¹⁴	-	-	-	-	29.453,55	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore/ Presidente CCR/ Componente CSOST	20.05.2016- 31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	16.672,13 ¹⁵	28.278,69 ¹⁶	-	-	-	-	44.950,82	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale				27.000,00	47.404,37	-	-	-	-	74.404,37	-	-	
Anna Molinotti	Amministratore/ Componente CR	01.01.2016- 21.03.2016	Cessata in data 21 marzo 2016	Compensi Fincantieri	5.901,64 ¹⁷	4.371,58 ¹⁸	-	-	-	-	10.273,22	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	5.901,64	4.371,58	-	-	-	-	-	-	10.273,22	-
Leone Pattofatto	Amministratore/ Componente CCR e Componente CN	01.01.2016- 19.05.2016	Ass. di approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	10.327,87 ¹⁹	15.300,54 ²⁰	-	-	-	-	25.628,41	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	10.327,87	15.300,54	-	-	-	-	-	-	25.628,41	-
Paola Santarelli	Amministratore	01.01.2016- 19.05.2016	Ass. di approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	10.327,87 ²¹	-	-	-	-	-	10.327,87	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	10.327,87	-	-	-	-	-	-	-	10.327,87	-
Paolo Scudieri	Amministratore/ Componente CCR e Componente CR	01.01.2016- 19.05.2016	Ass. di approvazione bilancio 2015	Compensi Fincantieri	10.327,87 ²²	15.300,54 ²³	-	-	-	-	25.628,41	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	10.327,87	15.300,54	-	-	-	-	-	-	25.628,41	-

Nome e Cognome	Carica ¹	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													
Gianfranco Agostinnetto	Amministratore/ Presidente CSOST e Componente CCR	20.05.2016- 31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	16.672,13 ²⁴	20.967,21 ²⁵	-	-	-	-	37.639,34	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	16.672,13	20.967,21	-	-	-	-	37.639,34	-	-
Nicoletta Giadrossi	Amministratore/ Componente CCR e Componente CSOST	20.05.2016- 31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	16.672,13 ²⁶	21.912,57 ²⁷	-	-	-	-	38.584,70	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	16.672,13	21.912,57	-	-	-	-	38.584,70	-	-
Paola Muratorio	Amministratore/ Presidente CR	20.05.2016- 31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	16.672,13 ²⁸	16.967,21 ²⁹	-	-	-	-	33.639,34	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	16.672,13	16.967,21	-	-	-	-	33.639,34	-	-
Fabrizio Palermo	Amministratore/ Componente CR/CCR/CN	20.05.2016- 31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	16.672,13 ³⁰	33.934,44 ³¹	-	-	-	-	50.606,57	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	16.672,13	33.934,44	-	-	-	-	50.606,57	-	-
Donatella Treu	Amministratore/ Presidente CN e Componente CR	20.05.2016- 31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2018	Compensi Fincantieri	16.672,13 ³²	28.278,69 ³³	-	-	-	-	44.950,82	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	16.672,13	28.278,69	-	-	-	-	44.950,82	-	-
Alberto Maestrini	Direttore Generale	26.09.2016- 31.12.2016	-	Compensi Fincantieri	80.464 ³⁴	-	- ³⁵	-	2.221	85.000 ³⁶	167.685	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	80.464	-	-	-	2.221	85.000	167.685	-	-

Nome e Cognome	Carica ¹	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica	Compensi variabili non equity					Benefici non monetari	Altri compensi	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	Totale					
Dati espressi in Euro													
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2016-31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	37.000	-	-	-	-	-	37.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	37.000	-	-	-	-	37.000	-	-	
Alessandro Michelotti	Sindaco effettivo	01.01.2016-31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	26.000	-	-	-	-	-	26.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	26.000	-	-	-	-	26.000	-	-	
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	01.01.2016-31.12.2016	Ass. di approvazione bilancio 2016	Compensi Fincantieri	26.000	-	-	-	-	-	26.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	26.000	-	-	-	-	26.000	-	-	
Dirigenti con Primarie Responsabilità ³⁸	-	01.01.2016-31.12.2016	-	Compensi Fincantieri	3.606.597 ³⁹	-	- ⁴⁰	-	259.482 ⁴¹	385.00 ⁴²	4.251.079	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	3.606.597	-	-	-	259.482	385.000	4.251.079	-	-

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

² Il compenso fisso del Presidente è composto da: *i)* Euro 40.000 erogati nel corso dell'esercizio 2016 e di competenza del 2015, quale compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; e *ii)* Euro 15.300,55, erogati nel corso dell'esercizio 2016, quale compenso, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. (periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016); e *iii)* Euro 72.038,45 quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2014, ai sensi dell'art. 2389 comma 3, cod. civ., su proposta del CR, sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite (periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016).

³ L'importo si riferisce al Piano MBO 2015 ed è stato erogato nel 2016 a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'11 maggio 2016, su proposta del CR, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.

⁴ Il compenso fisso del Presidente è composto da: *i)* Euro 24.699,45, quale compenso, *pro rata temporis*, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.; detto importo sarà erogato nell'esercizio 2017; e *ii)* Euro 155.861, quale compenso, *pro rata temporis* (periodo 20 maggio - 31 dicembre 2016), deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016 su proposta del CR, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite.

⁵ Il Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, previo parere del CR, ha deliberato il riconoscimento di un premio variabile di breve termine (Piano MBO 2016) pari ad Euro 100.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 120.000 in caso di *over performance*, la cui erogazione avverrà nel corso dell'esercizio 2017, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.

⁶ Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato è composto da: *i)* Euro 27.000, erogati nel corso dell'esercizio 2016 e di competenza del 2015, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013, ai sensi dell'art. 2389, comma 1 cod. civ. e *ii)* Euro 836.885, quale compenso corrispondente alla somma dei compensi, *pro rata temporis*, maturati nel corso dell'esercizio 2016, come deliberati rispettivamente dal Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2014 e 20 luglio 2016, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato; detto importo è stato erogato nel 2016. Il compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, ai sensi dell'art. 2389 comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2016, pari a Euro 27.000, verrà erogato nel 2017. Si precisa che il Dott. Bono si è dimesso dalla carica di Presidente sia di VARD Group AS che di VARD Holdings Limited, in data 30 settembre 2016. I compensi VARD per l'anno 2016 (periodo 1 gennaio - 29 settembre 2016) per entrambe le cariche, sono rispettivamente pari a SGD 243.750 [Euro 163.333] e SGD 150.000 [Euro 100.513], per un totale di SGD 393.750 (pari ad Euro 263.845 al tasso medio di cambio del 22 febbraio 2016 - SGD/EUR = 0,67008). La somma di SGD 150.000 è stata pagata nel 2016 ed interamente riversata dall'Amministratore Delegato in favore di Fincantieri. La somma di SGD 243.750 sarà erogata e riversata nel 2017. Si precisa altresì che i compensi innanzi citati nella presente nota e gli eventuali compensi relativi ad altre società controllate e collegate non sono inclusi nel totale di Euro 863.885 in quanto riversati a favore di Fincantieri.

⁷ L'importo di Euro 437.750, quale "bonus e altri incentivi", è composto da: *i)* Euro 294.750 riferito al Piano MBO 2015 ed erogato nel 2016, a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del 11 maggio 2016, su proposta del CR, del parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, previo parere del CR, ha deliberato il riconoscimento di un premio variabile di breve termine (Piano MBO 2016) pari a Euro 570.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 617.500 in caso di *over performance*, la cui erogazione avverrà nel corso dell'esercizio 2017, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati (vedasi tabella pag. 42); e *ii)* Euro 143.000 riferito all'assegnazione di un incentivo di medio termine legato a parametri qualitativi, come indicato nella Politica di Remunerazione della Società per l'anno 2015. Tale incentivo, pari a un importo complessivo di Euro 430.000, aveva come periodo di riferimento un anno e mezzo (1 gennaio 2015 - 30 giugno 2016) ed è stato erogato nell'esercizio 2016 a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, previo parere del CR della verifica del pieno raggiungimento delle condizioni di *performance* previste. La quota di competenza del 2016 di tale incentivo è pari ad Euro 143.000, mentre la quota di competenza del 2015 è pari a Euro 287.000, come indicato nella Relazione sulla Remunerazione della Società per l'anno 2015.

⁸ Si precisa che i compensi relativi alle cariche ricoperte in società controllate e collegate nel corso del 2016 non sono ricompresi tra i compensi percepiti dal Dott. Bono, in quanto riversati a favore di Fincantieri (vedi nota n. 6).

⁹ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2014, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

¹⁰ Tale importo è composto da: *i)* Euro 11.475,41 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CN (relativa al periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016); e *ii)* Euro 11.475,41 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CR (relativa al periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

¹¹ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

¹² Tale importo è composto da: *i)* Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CN (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016); e *ii)* Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CSOST, (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

¹³ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2014, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

¹⁴ Tale importo è composto da: *i)* Euro 11.475,41 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CCR (relativa al periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016); e *ii)* Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CN (relativa al periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

¹⁵ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

¹⁶ Tale importo è composto da: *i)* Euro 16.967,21 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CCR (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016); e *ii)* Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CSOST (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

¹⁷ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013, è stato riversato a Fintecna S.p.A. nel 2016.

¹⁸ Tale importo si riferisce al compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CR (relativa al periodo 1 gennaio - 20 marzo 2016) ed è stato riversato a Fintecna S.p.A. nel 2016.

¹⁹ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 giugno 2013, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

²⁰ Tale importo è composto da: *i)* Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CCR (relativa al periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016); e *ii)* Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CN (relativa al periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

²¹ Tale compenso, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2014, è stato corrisposto nel 2016.

²² Tale compenso, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2014, è stato corrisposto nel 2016.

²³ Tale importo è composto da: *i)* Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CCR (relativa al periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016); e *ii)* Euro 7.650,27 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CR (relativa al periodo 1 gennaio - 19 maggio 2016). Tale importo è stato corrisposto nel 2016.

²⁴ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

²⁵ Tale importo è composto da: *i)* Euro 4.000 quale compenso, per la partecipazione alle riunioni del CCR in veste di componente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate nel periodo 21 giugno - 31 dicembre 2016; e *ii)* Euro 16.967,21 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CSOST (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

²⁶ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

²⁷ Tale importo è composto da: *i)* Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CCR (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016); e *ii)* Euro 10.601,09 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CSOST (relativa al periodo 21 giugno - 31 dicembre 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

²⁸ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

²⁹ Tale importo è il compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CR (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

³⁰ Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

³¹ Tale importo è composto da: *i)* Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CCR (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016); *ii)* Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CN (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016); e *iii)* Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CR (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016). Tale importo verrà erogato nel 2017.

³² Tale importo, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2016, verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

³³ Tale importo è composto da *i)* Euro 16.967,21 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di Presidente del CN (relativa al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016); e *ii)* Euro 11.311,48 quale compenso, *pro rata temporis*, per la carica di componente del CR (relativo al periodo 8 giugno - 31 dicembre 2016). Tale importo verrà erogato nel corso dell'esercizio 2017.

³⁴ Tale compenso è stato erogato nel 2016 quale compenso, *pro rata temporis* (relativo al periodo 26 settembre - 31 dicembre 2016).

³⁵ Si precisa che, in relazione al medesimo periodo, al Direttore Generale è stato assegnato un incentivo di breve termine (MBO 2016) di ammontare, *pro rata temporis*, pari ad Euro 26.652. Tale importo verrà eventualmente erogato nel 2017 ed è in ogni caso subordinato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.

³⁶ Tale importo è stato erogato nel 2016 a titolo di *una tantum*, in linea con quanto previsto nella Sezione I, par. 2.3.2 del presente documento.

³⁷ I compensi indicati sono stati deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 28 maggio 2014 e verranno erogati nel corso dell'esercizio 2017.

³⁸ Nel corso del 2016 gli avvicendamenti manageriali in termini di assunzioni/cessazioni ed entrate/uscite dal ruolo per l'esercizio in oggetto hanno comportato la presenza complessiva, in corso di anno o frazione dello stesso, di 25 unità, di cui 11 come Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

³⁹ Di cui Euro 1.566.209 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si precisa che nell'importo indicato non sono compresi i compensi percepiti dai Dirigenti con Primarie Responsabilità per le cariche ricoperte negli organi sociali delle società controllate in quanto, in linea con la *policy* di Gruppo, detti compensi sono riversati in favore di Fincantieri.

⁴⁰ Nessun importo è stato erogato a titolo di MBO 2015, in quanto è stato accertato il mancato raggiungimento della soglia di accesso rappresentata dal Margine EBITDA. Con riferimento al Piano MBO 2016, l'eventuale incentivo maturato sarà corrisposto nel 2017 e la sua liquidazione sarà in ogni caso subordinata al superamento di una soglia di accesso legata al conseguimento di un obiettivo strategico. Per l'esercizio 2016 la condizione abilitante per l'erogazione dell'incentivo è stata identificata nel raggiungimento del *target* relativo al Margine EBITDA.

⁴¹ Di cui Euro 98.515 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁴² Tale importo è stato erogato, a titolo di *una tantum*, in linea con quanto previsto nella Sezione I, par. 2.3.2 del presente documento, di cui Euro 172.000 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tabella 2

TABELLA SUI PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEL PRESIDENTE, DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON PRIMARIE RESPONSABILITÀ / RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I compensi riportati nella presente Tabella riflettono l'importo massimo erogabile; la loro eventuale corresponsione nel corso dell'esercizio 2017 e la misura della stessa sono subordinate alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi sottostanti da parte degli organi sociali competenti.

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 CdA	Compensi Fincantieri	MBO 2015	-	-	-	-	68.000 ⁴³	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	-	-	-	-	68.000	-	-
Giampiero Massolo	Presidente CdA	Compensi Fincantieri	MBO 2016	120.000 ⁴⁴	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	120.000	-	-	-	-	-	-
Giuseppe Bono	AD	Compensi Fincantieri	MBO 2015	-	-	-	-	294.750 ⁴⁵	-	-
			MBO 2016	617.500 ⁴⁶	-	-	-	-	-	-
		VARIABILE DI MEDIO TERMINE	143.000 ⁴⁷	-	-	-	-	287.000 ⁴⁷	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	760.500	-	-	-	-	581.750	-	-	
Alberto Maestrini	Direttore Generale	Compensi Fincantieri	MBO 2016	26.652 ⁴⁸	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	26.652	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità	-	Compensi Fincantieri	MBO 2015	-	-	-	-	- ⁴⁹	-	-
			MBO 2016	1.501.136 ⁵⁰	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	1.501.136	-	-	-	-	-	-

⁴³ L'importo si riferisce al massimo erogabile per il Piano MBO 2015; con riferimento a detto Piano, l'incentivo è stato corrisposto nel corso del 2016.

⁴⁴ L'importo si riferisce alla componente variabile di breve termine riferita al 2016 ed è pari a Euro 100.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 120.000 in caso di *over performance*; l'eventuale erogazione avverrà nel 2017.

⁴⁵ L'importo si riferisce al Piano MBO 2015 ed al parziale raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Con riferimento a detto Piano, l'incentivo è stato corrisposto nel corso del 2016.

⁴⁶ L'importo si riferisce alla componente variabile di breve termine riferita al 2016 ed è pari ad Euro 570.000, con adeguamento fino a un massimo di Euro 617.500 in caso di *over performance*. L'eventuale erogazione avverrà nel 2017.

⁴⁷ L'importo si riferisce alla componente variabile di medio termine con periodo di riferimento 1 anno e mezzo (1 gennaio 2015 - 30 giugno 2016). Il Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2016, previo parere del CR della verifica del pieno raggiungimento delle condizioni di *performance* previste, ha deliberato l'erogazione dell'importo complessivo di Euro 430.000 nel corso del 2016. La quota di competenza del 2016 è pari ad Euro 143.000, mentre la quota di competenza del 2015 è pari ad Euro 287.000, come indicato nella Relazione sulla Remunerazione della Società per l'anno 2015.

⁴⁸ Tale importo, *pro rata temporis*, verrà eventualmente riconosciuto nel 2017 ed è in ogni caso subordinato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati.

⁴⁹ Nessun importo è stato erogato a titolo di MBO 2015, in quanto è stato accertato il mancato raggiungimento della soglia di accesso rappresentata dal Margine EBITDA.

⁵⁰ L'importo si riferisce al Piano MBO 2016 e verrà eventualmente riconosciuto nel corso del 2017, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati. Di tale importo, Euro 745.885 riguardano i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

sezione III

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

La seguente tabella è redatta ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti e dello Schema n. 7-*ter* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti. In essa sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale nonché, in forma aggregata, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in Fincantieri e nelle società da questa controllate⁵¹.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016
Vincenzo Petrone	Presidente CdA	01.01.2016-19.05.2016	-	-	-	-	-
Giampiero Massolo	Presidente CdA	20.05.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Giuseppe Bono	AD	01.01.2016-31.12.2016	Fincantieri	84.000	-	-	84.000
Simone Anichini	Amministratore	01.01.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Massimiliano Cesare	Amministratore	01.01.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Anna Molinotti	Amministratore	01.01.2016-20.03.2016	-	-	-	-	-
Leone Pattofatto	Amministratore	01.01.2016-19.05.2016	-	-	-	-	-
Paola Santarelli	Amministratore	01.01.2016-19.05.2016	-	-	-	-	-
Paolo Scudieri	Amministratore	01.01.2016-19.05.2016	-	-	-	-	-
Gianfranco Agostinetti	Amministratore	20.05.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Nicoletta Giadrossi	Amministratore	20.05.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Paola Muratorio	Amministratore	20.05.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Fabrizio Palermo	Amministratore	20.05.2016-31.12.2016	Fincantieri	22.000	-	-	22.000
Donatella Treu	Amministratore	20.05.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Gianluca Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Alessandro Michelotti	Sindaco effettivo	01.01.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Fioranna Vittoria Negri	Sindaco effettivo	01.01.2016-31.12.2016	-	-	-	-	-
Alberto Maestrini	Direttore Generale	26.09.2016-31.12.2016	Fincantieri	11.000 ⁵²	-	-	11.000 ⁵²
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-	01.01.2016-31.12.2016	Fincantieri	88.000 ⁵³	-	-	61.600 ⁵⁴

Tabella 3A

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE *STOCK OPTION*, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione ⁵⁵	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione ⁵⁶	Prezzo di mercato all'assegnazione ⁵⁷	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i> ⁵⁵
AD Compensi in Fincantieri		10 novembre 2016 ⁵⁸	-	-	2.237.927 azioni	N.D.	Inferiore a 3 anni	15.12.2016	0,4245	-	-	-	N.D.
DG Compensi in Fincantieri		10 novembre 2016 ⁵⁸	-	-	432.988 azioni	N.D.	Inferiore a 3 anni	15.12.2016	0,4245	-	-	-	N.D.
DPR + DRS Compensi in Fincantieri		10 novembre 2016 ⁵⁸	-	-	2.429.514 azioni ⁵⁹	N.D.	Inferiore a 3 anni	15.12.2016	0,4245	-	-	-	N.D.
Totale			-	-	5.100.429 azioni	N.D.	-	-	0,4245	-	-	-	N.D.

⁵¹ Non sono riportate le informazioni relative ai soggetti cessati dalla carica prima dell'ammissione alla negoziazione delle azioni della Società. Si rammenta che, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, nella Relazione sulla Remunerazione sono indicate "le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche".

Ai sensi dello Schema n. 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno. Al riguardo sono precisati, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

⁵² L'ing. Maestrini possedeva tali azioni prima della nomina a Direttore Generale della società.

⁵³ Tale importo non tiene conto delle 11.000 azioni del Direttore Generale, che fino alla data del 26 settembre 2016 era ricompreso tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁵⁴ La differenza del numero delle azioni possedute al 31.12.2016 rispetto al 31.12.2015 è dovuta all'avvicendamento dei diversi dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame.

⁵⁵ Dato non disponibile in quanto la data di riferimento ai fini del calcolo del *fair value*, in ottemperanza ai principi contabili internazionali IFRS2, è quella del 19 maggio 2017, data in cui è convocata l'Assemblea degli Azionisti cui è rimessa l'approvazione del Piano.

⁵⁶ È la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il numero dei diritti da assegnare ai destinatari del Piano, subordinatamente all'approvazione dello stesso da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 19 maggio per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016.

⁵⁷ È la media ponderata del prezzo di mercato delle azioni nei cinque giorni di mercato aperto precedenti la data di deliberazione del Consiglio di Amministrazione avvenuta in data 15.12.2016.

⁵⁸ Data della delibera del Consiglio di Amministrazione che ha approvato il Piano che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 19 maggio 2017 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016.

⁵⁹ Di cui 1.030.776 assegnate ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

FINCANTIERI

Società Capogruppo

Sede sociale 34121 Trieste - Via Genova n. 1

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

fincantieri.com

Capitale sociale Euro 862.980.725,70

Uff. Reg. Imp. Venezia Giulia e Codice fiscale 00397130584

Partita IVA 00629440322

Progetto grafico e impaginazione

Sintesi/HUB - Trieste

Stampa

Grafiche Manzanesi - Manzano (UD)

An aerial photograph of a dense forest with a stream flowing through it. The water is a vibrant blue, and the surrounding trees are a deep green. The stream is the central focus, with its banks visible on either side. The overall scene is serene and natural.

FINCANTIERI

fincantieri.com