

Relazione sulla
Remunerazione
2016





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

**INDICE**

Premessa	1
Scheda di sintesi	2-3
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016	5
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	6
A) Assemblea degli Azionisti	6
B) Consiglio di Amministrazione	6
C) Comitato per la Remunerazione	6
D) Collegio Sindacale	8
E) Esperti Indipendenti	8
2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione	9
- Riferimento a politiche retributive di mercato	10
- Principi e Strumenti della Politica di Remunerazione	10
3. Politica di Remunerazione 2016	18
- Evoluzione dell'assetto di Governance	18
- Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	18
- Amministratore Delegato e Direttore Generale	20
1. Articolazione complessiva della remunerazione	20
2. <i>Pay-mix</i>	20
3. Remunerazione variabile di breve termine	21
4. Remunerazione variabile di medio-lungo termine	22
5. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto	22
6. Benefit	22
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre risorse manageriali	23
1. Articolazione complessiva della remunerazione	23
2. <i>Pay-mix</i>	23
3. Remunerazione variabile di breve termine	23
4. Remunerazione variabile di medio-lungo termine	23
5. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto	24
6. Benefit	24
- Sistemi di pagamento differito	24
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	25
- Remunerazione del Responsabile dell'Unità Organizzativa Group Internal Audit	25



Proposta di delibera	26
SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2015	27
Parte Prima	28
1. Attuazione politiche di remunerazione 2015	29
2. Compensi fissi	29
3. Compensi variabili non equity	29
4. Benefici non monetari e altri compensi	30
5. Indennità di fine rapporto	31
6. Stock Option	31
7. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option	31
Parte Seconda	33
TABELLE	
- Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	35
- Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	36
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	37
- Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
SEZIONE III - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	39
STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2015-2017 E DEL PIANO DI COINVESTIMENTO 2015-2017	41
- Schema 7 allegato 3A – Piano di Incentivazione a Lungo Termine	42
- Schema 7 allegato 3A – Piano di Coinvestimento	43



PREMESSA

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

La Società ha infatti proceduto, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016, ad approvare la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, che illustra – tra l'altro – la politica adottata in materia di remunerazione dei componenti gli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche in conformità alle raccomandazioni formulate in materia dal Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce.

La prima Sezione del documento illustra la politica di remunerazione adottata a partire dall'esercizio 2016, presentando i criteri e le linee guida applicate dalla Società con riferimento alla remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tale Sezione è sottoposta a deliberazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi del comma 6, art. 123-ter, TUF.

La seconda Sezione illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2015 ai componenti degli organi di Amministrazione e controllo nonché ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La politica di remunerazione illustrata nella presente Relazione è inoltre adottata dalla Società, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221/2010 in materia di operazioni con parti correlate, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 11.2, lett. b), della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2010 e successivamente aggiornata in data 13 dicembre 2011, in data 19 dicembre 2013 e in data 22 dicembre 2015 (con efficacia dal 1° gennaio 2016).

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale e sul sito internet della Società (www.finmeccanica.com), nella specifica sezione di Corporate Governance – area Remunerazione.

SCHEDA DI SINTESI

(DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016

COMPONENTE	FINALITA' E CARATTERISTICHE DI BASE	CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI E PAYOUT TEORICI MASSIMI
REMUNERAZIONE FISSA	Compensa adeguatamente le prestazioni rese ed è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate, con la finalità di trattenere le risorse di talento per la gestione delle specifiche deleghe attribuite.	<p>E' determinata in relazione a benchmark retributivi di mercato e periodicamente valutata, anche in relazione alle politiche di pay-mix.</p> <p>PAY-MIX PRESIDENTE = Remunerazione fissa 100%</p> <p>PAY-MIX AD/DG = Retribuzione fissa 42%; Retribuzione variabile 58% (di cui 30% variabile di breve termine e 28% variabile di medio-lungo termine)</p> <p>PAY-MIX DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI DRS e altre risorse apicali = Fisso tra 30% e 45%; Variabile tra 70% e 55% Senior manager = Fisso tra 45% e 60%; Variabile tra 55% e 40% Altre risorse manageriali = Fisso tra 60% e 85%; Variabile tra 40% e 15%</p>	<p>PRESIDENTE = € 148.000 annui lordi (oltre al compenso determinato dall'Assemblea di € 90.000 annui lordi)</p> <p>AD/DG = € 920.000 annui lordi (oltre al compenso determinato dall'Assemblea di € 80.000 annui lordi)</p> <p>DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI = retribuzione determinata in relazione alle responsabilità assegnate ed al posizionamento di mercato target, compreso tra il 1° quartile e la mediana.</p>
<p>REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE:</p> <p>SISTEMA MBO GRUPPO FINMECCANICA E PIANO DI COINVESTIMENTO 2016 - 2018</p>	<p>SISTEMA MBO Incentiva il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget della Società.</p> <p>Sono assegnati obiettivi di tipo economico-gestionale e specifici di ruolo, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.</p> <p>E' applicato a tutti i partecipanti al sistema MBO un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia dal 20% al 70% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.</p> <p>E' previsto un "performance gate" di accesso legato ad indicatori di redditività complessiva del business.</p> <p>Per tutti gli incentivi variabili (di breve e lungo termine) è prevista una clausola di claw-back in base alla quale la Società avrà diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile erogata a fronte di tali incentivi, qualora la stessa sia stata corrisposta sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati.</p> <p>PIANO DI COINVESTIMENTO Consiste nel differimento volontario di una quota del bonus annuale maturato da un minimo del 25% fino ad massimo del 100%. La quota di bonus differita è convertita in azioni ordinarie Finmeccanica per un periodo di 3 anni che rimangono indisponibili per l'intero periodo. Al termine del tale periodo, fatto salvo il raggiungimento nel periodo di differimento della soglia di performance del sistema MBO (c.d. <i>performance gate</i>), è prevista l'assegnazione di ulteriori azioni gratuite (c.d. <i>matching shares</i>) nella misura di 1 azione gratuita ogni 3 azioni detenute.</p>	<p>OBIETTIVI AD/DG SOGLIA DI ACCESSO: realizzazione della seconda fase di implementazione del processo di divisionalizzazione. Il raggiungimento dell'obiettivo sarà misurato attraverso KPI individuati dal Consiglio di Amministrazione riferiti a: - sviluppo dell'organizzazione divisionale e del connesso sistema di procedure interne entro il mese di settembre 2016; - definizione di piani di successione per i ruoli a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale entro il mese di dicembre 2016; - strutturazione di uno specifico sistema di incentivazione volto a premiare l'acquisizione di ordini di rilievo per il business aziendale.</p> <p>Il raggiungimento della soglia consente l'accesso alla scheda MBO così articolata: 1) EBITA di Gruppo (peso 35%) 2) FOCF di Gruppo (peso 35%) 3) Ordini di Gruppo (in coerenza con il relativo margine) (peso 30%)</p> <p>OBIETTIVI DRS 1) EBITA di Gruppo o di Divisione 2) FOCF di Gruppo o di ex azienda 3) Capitale Circolante di Gruppo o di Divisione 4) Costi di Struttura di Gruppo 5) Ordini di Divisione</p> <p>OBIETTIVI ALTRE RISORSE MANAGERIALI Sono assegnati in relazione alla responsabilità ricoperta nell'organizzazione tra i seguenti obiettivi: 1) EBITA 2) FOCF 3) Capitale Circolante 4) Ordini con relativo margine 5) Costi di Struttura 6) Obiettivi di Efficacia 7) Obiettivi di Efficienza 8) Altri obiettivi quantitativi che, in assenza di metriche economico-gestionali, saranno correlati alle aree di attività individuali e a task specifici oggettivamente misurabili.</p>	<p>PAYOUT E CURVA DI PERFORMANCE AD/DG Mancato raggiungimento della SOGLIA DI ACCESSO: nessun payout SOTTO ENTRY LEVEL: nessun payout ENTRY LEVEL: 43% RAL (€ 396.000) MEDIO: 57% RAL (€ 528.000) MAX: 72% RAL (€ 660.000) SOPRA MAX: nessun payout ulteriore</p> <p>PAYOUT DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI "CAP" su incentivo massimo compreso tra il 20% e il 70% della RAL in relazione alla responsabilità attribuita.</p> <p>CURVA DI PERFORMANCE DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI SOTTO ENTRY LEVEL: nessun payout ENTRY LEVEL: 60% dell'incentivo massimo MEDIO: 80% dell'incentivo massimo MAX: 100% dell'incentivo massimo</p> <p>I payout erogabili per i risultati di performance compresi tra i valori prefissati di entry level, medio e max sono calcolati secondo il metodo dell'interpolazione lineare.</p>



SCHEDA DI SINTESI

(DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016

COMPONENTE	FINALITA' E CARATTERISTICHE DI BASE	CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI E PAYOUT TEORICI MASSIMI
REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE: PIANO DI INCENTIVAZIONE 2016-2018	<p>FINALITA' Focalizzare le posizioni manageriali chiave sul raggiungimento degli obiettivi del piano industriale 2015-2019. Creare le condizioni per una maggiore convergenza di interessi di manager e azionisti. Allinearsi maggiormente alle prassi dei <i>peer</i> di settore e, più generalmente, alle prassi adottate dalle grandi aziende quotate europee. Rispondere positivamente alle aspettative degli investitori in tema di remunerazione del management.</p> <p>VESTING Il sistema è articolato su cicli triennali ricorrenti che decorreranno da ciascuno degli esercizi 2015, 2016 e 2017. L'incentivo è condizionato al raggiungimento di obiettivi determinati a 3 anni. Il conseguimento degli obiettivi cui è legato l'incentivo sarà verificato e consuntivato alla fine di ciascun triennio.</p> <p>LOCK-UP Decorso il periodo di vesting triennale, il piano prevede per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre figure apicali un periodo di lock-up di 1 anno. Durante questo periodo il 50% delle azioni attribuite sono soggette a vincoli di non trasferibilità.</p>	<p>1) Total Shareholder Return (TSR) Finmeccanica relativo rispetto al TSR di un "peer group" - peso 50% dell'incentivo totale 2) Return on Sales (ROS) di Gruppo - peso 25% dell'incentivo totale 3) Indebitamento Netto di Gruppo - peso 25% dell'incentivo totale</p> <p>Per il TSR la performance sarà misurata in base al posizionamento di Finmeccanica rispetto al "peer group": - pari o superiore al TSR delle aziende classificate alle prime quattro posizioni: 100% del premio - inferiore al TSR dell'azienda classificata in quarta posizione e pari o superiore al TSR della azienda classificata in sesta posizione: 50% del premio - inferiore al TSR dell'azienda classificata in sesta posizione e pari o superiore al TSR della azienda classificata in ottava posizione: 25% del premio - inferiore al TSR dell'azienda classificata alla ottava posizione: nessuna erogazione</p> <p>Per Return on Sales e Indebitamento Netto di Gruppo è definita una soglia minima di risultato al raggiungimento della quale matura quota parte del premio (50%) ed un risultato massimo al raggiungimento del quale matura l'intero premio. Risultati intermedi prevedono premi calcolati in maniera proporzionale.</p>	<p>L'incentivo è articolato su una componente monetaria ed una espressa in azioni ordinarie Finmeccanica, in diversa proporzione tra azioni e denaro a seconda dei livelli manageriali coinvolti: Fascia A: 100% in azioni Fascia B: 70% in azioni e 30% in denaro Fascia C: 70% in denaro e 30% in azioni</p> <p>PAYOUT AD/DG Assegnazione triennale per il secondo ciclo di Piano 2016-2018 di n. 58.505 azioni determinato dividendo l'incentivo massimo di € 724.000 per il prezzo unitario per azione di € 12,3751 utilizzato per la determinazione degli incentivi in sede di attuazione del piano.</p> <p>PAYOUT DRS Assegnazione triennale per il secondo ciclo di Piano 2016-2018 di un numero di azioni pari al 140% della retribuzione annua lorda determinato assumendo a riferimento il prezzo unitario per azione di € 12,3751 utilizzato per la determinazione degli incentivi in sede di attuazione del piano.</p>
BENEFIT	Sono attribuiti coerentemente con le finalità di total reward applicate nell'ambito del Gruppo Finmeccanica.	I benefit sono definiti coerentemente con le previsioni di legge, di contratto collettivo e degli altri accordi sindacali applicabili.	<p>AD/DG - Previdenza Integrativa e Assistenza Sanitaria Integrativa presso i rispettivi fondi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Coperture Assicurative - Auto ad uso promiscuo</p> <p>DRS Tra i benefit assegnabili sono inclusi: - Previdenza integrativa presso il Fondo pensioni nazionale di categoria Previdindai - Trattamenti di assistenza sanitaria integrativa aggiuntivi/sostitutivi dei trattamenti previsti dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa nazionale di categoria FASI - Coperture Assicurative - Auto ad uso promiscuo - Alloggio ad uso foresteria</p>
TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO	Finalità di retention connesse al ruolo rivestito in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine determinati dal Consiglio di Amministrazione.	Determinati in relazione al valore aggiunto rispetto allo sviluppo ed al mantenimento del business, nonché all'ambito di estensione delle eventuali obbligazioni di non concorrenza.	<p>PRESIDENTE Nessun trattamento previsto.</p> <p>AD/DG All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale = 3 annualità + competenze previste dal CCNL.</p> <p>DRS Competenze previste dal CCNL + eventuali trattamenti definiti su base individuale nel limite massimo di 2 annualità.</p>





SEZIONE I
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016



1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

A) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

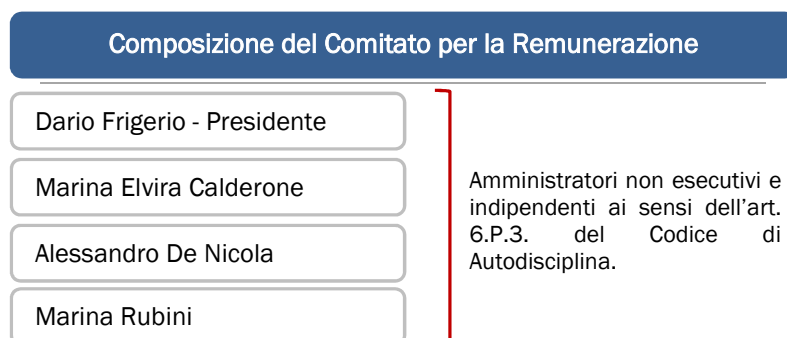
- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art.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

B) Consiglio di Amministrazione

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

C) Comitato per la Remunerazione

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



Il Comitato si riunisce con cadenza periodica per l'espletamento delle funzioni e dei compiti ad esso assegnati, ed è validamente riunito in presenza di almeno la maggioranza dei componenti in carica. Il Presidente del Comitato



convoca e presiede le riunioni. Il Comitato è dotato dal Consiglio di Amministrazione delle risorse necessarie per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi e istruttoria. Il Comitato accede alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e ricorre, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che assicurano l'indipendenza di giudizio. Alle riunioni del Comitato partecipa il Responsabile dell'Unità Organizzativa Risorse Umane e Organizzazione della Società e possono parteciparvi, su invito del Comitato per il tramite del Presidente e in relazione agli argomenti oggetto di trattazione, altri soggetti, inclusi i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dipendenti della Società o di Società del Gruppo, nonché il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da questi designato. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Il Comitato per la Remunerazione provvede a:

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

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



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

La presente politica, proposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 marzo 2016.

D) Collegio Sindacale

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

E) Esperti Indipendenti

L'Unità Organizzativa Risorse Umane e Organizzazione, nel corso del 2015, si è avvalsa, quali esperti indipendenti esterni, di *Korn Ferry - HayGroup* nell'ambito delle attività per la remunerazione, e di *Egon Zehnder International* per le attività di *appraisal* individuali rivolti al *management* ed ai talenti del Gruppo.



2. FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione del *management* del Gruppo, in coerenza con il modello di *Governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La politica intende attrarre e motivare risorse dotate delle qualità professionali per svolgere gli incarichi ed adempiere alle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza ed allineare gli interessi del *management* con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo attraverso:

- un adeguato bilanciamento della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa, stabilendo un equilibrio tra gli incentivi di breve termine e medio-lungo termine, al fine di assicurare la sostenibilità della politica stessa in un orizzonte temporale di lungo periodo;
- un allineamento efficace del sistema di remunerazione ed incentivazione al perseguimento degli interessi a lungo termine della Società, assicurando che la parte variabile della retribuzione risulti connessa ai risultati ottenuti, introducendo non solo un legame diretto tra prestazione e remunerazione, ma prestando altresì particolare attenzione alla oggettività e misurabilità delle condizioni cui la remunerazione è vincolata ed agli indicatori utilizzati per la misurazione della stessa, ferma restando la permanenza di una soglia massima all'incentivazione.

		FINALITA'		
		ATTRARRE / TRATTENERE I KEY PERFORMERS	PREMIARE LA PERFORMANCE NEL BREVE TERMINE	PREMIARE LA PERFORMANCE NEL LUNGO TERMINE
Componente Fissa	La componente fissa compensa adeguatamente le prestazioni rese ed è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate	✓		
Componente Variabile di breve termine	La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel <i>budget</i> della società, in linea con il piano industriale per l'anno di riferimento.	✓	✓	
Componente Variabile di medio-lungo termine	La componente variabile di medio-lungo termine è focalizzata al raggiungimento degli obiettivi di medio e lungo termine definiti nel Piano Industriale del Gruppo, e risponde all'esigenza di garantire l'allineamento della remunerazione del <i>management</i> verso la creazione di valore per gli azionisti.	✓	✓	✓

Nel Piano Industriale approvato il 27 gennaio 2015 sono stati delineati i contorni di una nuova Finmeccanica, attraverso un'approfondita analisi del posizionamento competitivo nei singoli settori e nei diversi segmenti di attività.

Il Piano Industriale 2015-2019 ha ridefinito il portafoglio prodotti e ha delineato le linee di ristrutturazione e sviluppo per garantire la competitività sui mercati internazionali e creare valore per gli azionisti. In tale contesto è stato anche adottato un nuovo modello organizzativo ed operativo che prevede la concentrazione nella Società



Finmeccanica di tutte le attività già svolte attraverso le proprie controllate dirette nei settori Elicotteri, Aeronautica, Elettronica, Difesa e Sistemi di Sicurezza. Restano ancora allocate presso società controllate e partecipate le attività nel settore spazio e missilistica in relazione agli accordi con altri *partners* con cui Finmeccanica condivide la proprietà e la gestione.

La nuova organizzazione è stata realizzata nel corso del 2015, attraverso le opportune operazioni societarie, ed ha avuto piena efficacia a decorrere dal 1 gennaio 2016. Conseguentemente, da tale data, Finmeccanica non è più una holding di partecipazioni, ma è diventata un'unica Azienda (la “*One Company*”), concentrata sul core business nei settori di Aerospazio, Difesa e Sicurezza e che svolge la propria attività attraverso Divisioni cui è preposto un dirigente con poteri di rappresentanza e di gestione delle attività della Divisione conferiti dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, cui i Responsabili di Divisione rispondono direttamente. La politica di remunerazione è stata riletta alla luce dell'anzidetta riorganizzazione ed i principi descritti nel presente documento sono stati elaborati in relazione all'attuale assetto organizzativo di Finmeccanica. La loro attuazione sarà costantemente presidiata, in termini di livelli retributivi e di articolazione delle componenti fisse e variabili della remunerazione, con riguardo alla progressiva implementazione della “*One Company*”.

RIFERIMENTO A POLITICHE RETRIBUTIVE DI MERCATO

La politica di remunerazione è determinata a seguito di approfondite analisi dei sistemi retributivi e delle migliori pratiche invalse a livello nazionale ed internazionale, anche in relazione a *benchmark* esterni aggregati, riferiti ad un *panel* di grandi gruppi industriali italiani quotati nell'indice FTSE MIB 40 Italia, nonché a società internazionali quotate appartenenti ai Settori Difesa, *Industrial Engineering*, *Technology Hardware and Equipment*.

PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹ è articolata sui principi di seguito descritti:

Remunerazione fissa

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

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

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

¹ Ai sensi della “Procedura per le Operazioni con Parti Correlate” approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2010 e successivamente aggiornata in data 13 dicembre 2011, in data 19 dicembre 2013 e in data 22 dicembre 2015, la nozione di “Dirigente con Responsabilità Strategiche” di Finmeccanica include i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Membri Effettivi del Collegio Sindacale, i soggetti che ricoprono la carica di Direttore Generale della Società, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società ai sensi dell'art. 154-bis del Testo Unico, nonché (dal 1° gennaio 2016) i Capi Divisione.



variabile.

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

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

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

Remunerazione Variabile

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

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

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



I sistemi di remunerazione variabile prevedono meccanismi di auto-finanziamento, per assicurare che tutti i costi connessi ai piani di incentivazione siano inclusi nei parametri di redditività che condizionano l'erogazione degli incentivi.

Sistema MBO

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel *budget* della società ed in linea con il piano industriale per l'anno di riferimento. Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. A tal fine gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori di natura primariamente quantitativa, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e industriali, misurati secondo criteri predefiniti ed oggettivi.

Condizioni di performance

Gli indicatori di *performance* cui è condizionata l'incentivazione di breve termine sono modulati a seconda del ruolo e della responsabilità organizzativa dei beneficiari. Gli obiettivi assegnati sono selezionati tra i seguenti:

- EBITA
- FOCF
- Capitale Circolante
- Ordini (in coerenza con il relativo margine)
- Costi di Struttura
- Obiettivi di Efficacia
- Obiettivi di Efficienza
- Altri obiettivi quantitativi che, in assenza di metriche economico-gestionali, saranno correlati alle aree di attività individuali e a task specifici oggettivamente misurabili.

Curva di incentivazione

Il raggiungimento degli obiettivi al valore di *entry level* è la soglia minima per l'accesso agli incentivi (*performance* inferiori determinano un *payout* uguale a zero). I target di *performance* relativi ai predetti indicatori saranno determinati prevedendo un livello di accesso all'incentivo coerente con il budget della società, ed una modulazione del premio in funzione dell'*overperformance*.

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

Risultati di *performance* compresi tra i valori prefissati di *entry level*, medio e massimo comporteranno pagamenti secondo il metodo dell'interpolazione lineare.



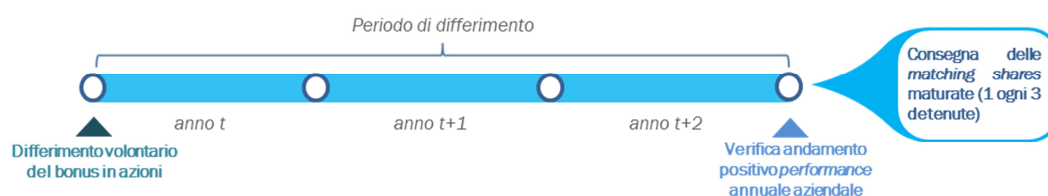
L'incentivo è infine condizionato ad un indicatore di redditività complessiva del business (“*performance gate*”) il cui mancato raggiungimento comporta l’azzeramento dell’intero *bonus* legato agli obiettivi economico-gestionali.

	SOTTO ENTRY LEVEL	ENTRY LEVEL	MEDIO	MASSIMO
PAYOUT SINGOLO OBIETTIVO	0%	60%	80%	100%
PERFORMANCE GATE	Se l'EBITA di Gruppo consuntiverà un risultato inferiore al 85% del target di entry level, gli incentivi relativi a tutti gli obiettivi economico-gestionali verranno azzerati.			

Piano di Coinvestimento

L’Assemblea degli Azionisti, in data 11 maggio 2015, ha approvato un Piano di Coinvestimento articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono da ciascuno degli esercizi 2015, 2016 e 2017 ed il Consiglio di Amministrazione, in data 16 marzo 2016, ha deliberato in merito all’avvio del secondo ciclo del Piano (2016 – 2018). Il Piano consiste nel differimento volontario di una quota del bonus annuale maturato nell’ambito del Sistema MBO da un minimo del 25% fino ad un massimo del 100%. La quota di bonus differita è convertita in azioni ordinarie Finmeccanica per un periodo di 3 anni. Al termine del periodo di differimento, subordinatamente al raggiungimento della soglia di *performance* prevista dal piano di remunerazione variabile di breve termine (c.d. *performance gate*), è prevista l’assegnazione di azioni gratuite (c.d. *matching shares*) nella misura di 1 azione gratuita ogni 3 azioni detenute.

Il numero di azioni gratuite spettanti sarà determinato in funzione del raggiungimento della condizione di *performance* in ciascuno dei tre esercizi del periodo (1/3 nel caso di raggiungimento per un solo esercizio, 2/3 nel caso di raggiungimento per due esercizi, l’intero incentivo nel caso di raggiungimento per tutti e tre gli esercizi - in quest’ultimo caso l’ammontare pieno di 1 azione gratuita ogni 3 azioni originariamente detenute).




Piano di Incentivazione a Lungo Termine

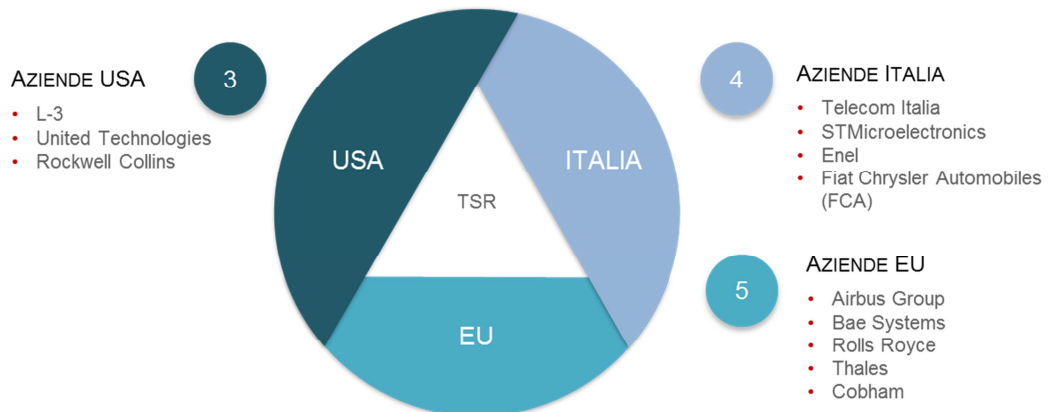
L'Assemblea degli Azionisti, in data 11 maggio 2015, ha approvato un Piano di Incentivazione a Lungo Termine articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono da ciascuno degli esercizi 2015, 2016 e 2017, ed il Consiglio di Amministrazione, in data 16 marzo 2016, ha deliberato in merito all'avvio del secondo ciclo del Piano (2016 - 2018). Il Piano è riservato ad una popolazione di manager chiave, identificati in via prioritaria secondo un criterio che selezioni le posizioni di maggiore impatto sul business della Società nel medio termine, avente qualifica di dirigente (o equivalente all'estero) presso la Società, Società Controllate aventi sede legale in Italia o all'estero, nonché ai collaboratori (ex dipendenti) che ricoprono posizioni di vertice e/o posizioni manageriali presso la Società o presso le Società Controllate.

Condizioni di performance e curva di incentivazione

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

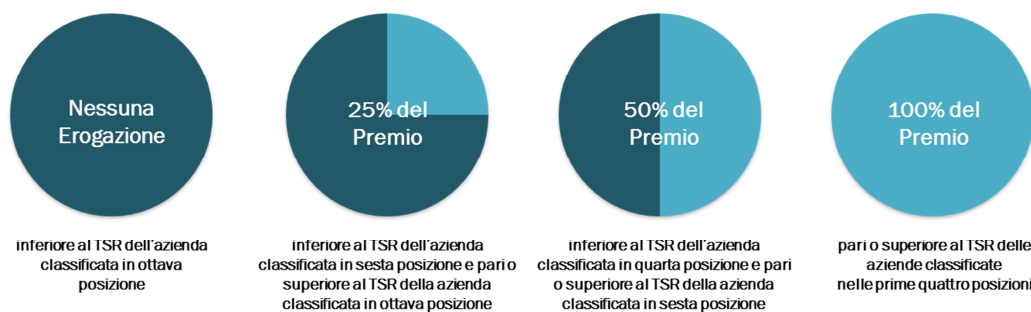


Con riferimento all'indicatore TSR, la performance di Finmeccanica sarà misurata in relazione ad un "peer group" selezionato sulla base di analisi di comparabilità del titolo, comprensivo di aziende del settore Aerospazio e Difesa a livello globale e di aziende industriali dell'indice FTSE MIB. Il panel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





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

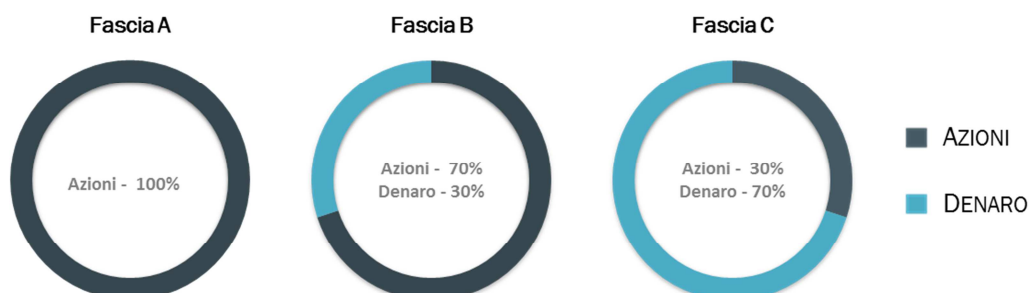


Per gli obiettivi di *Return On Sales* ed *Indebitamento Netto* di Gruppo è definita una soglia minima di risultato al raggiungimento della quale matura quota parte del premio (50%) ed un risultato massimo al raggiungimento del quale matura l'intero premio. Risultati intermedi prevedono premi calcolati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

	SOTTO SOGLIA	SOGLIA	MASSIMO
PAYOUT SINGOLO OBIETTIVO	0%	50%	100%

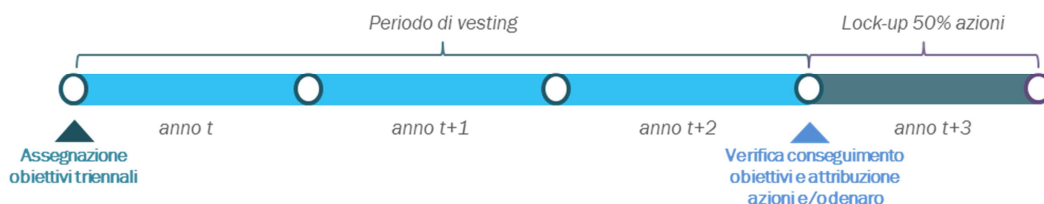
Strumenti di incentivazione

Il piano prevede l'attribuzione di incentivi articolati su una componente monetaria ed una espressa in azioni ordinarie Finmeccanica, in diversa proporzione tra azioni e denaro a seconda dei livelli manageriali coinvolti e del relativo impatto sui risultati aziendali.





Vesting e lock-up	<p>Decorso il periodo di <i>vesting</i> triennale, il piano prevede, per il Vertice aziendale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri beneficiari di Fascia A, un periodo di lock-up di 1 anno. Durante questo periodo, per il 50%, le azioni attribuite sono soggette a vincoli di non trasferibilità.</p>
Claw-back	<p>Per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di medio-lungo termine - è prevista una clausola di claw-back in base alla quale il Consiglio di Amministrazione, attraverso le strutture societarie competenti, ha facoltà di richiedere ai beneficiari la restituzione dei premi erogati (somme di denaro o controvalore delle azioni) nel caso accerti che il grado di conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati. La clausola si applica nel caso in cui la differenza fra dati utilizzati e dati rettificati avesse causato la maturazione di un premio in denaro e/o in azioni superiore a quanto effettivamente spettante e comporta l'obbligo da parte dei beneficiari di restituire i premi indebitamente erogati.</p>
Trattamenti in caso di risoluzione anticipata del rapporto e patto di non concorrenza	<p>La Società generalmente non stipula accordi che regolino <i>ex-ante</i> gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il <i>management</i>, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal Contratto Collettivo di categoria applicabile. Tuttavia, per gli Amministratori Esecutivi ed altre figure apicali, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di <i>retention</i> connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere clausole specifiche che disciplinino anticipatamente gli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine determinati dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>In particolare la Società, a seguito di attente valutazioni, può determinare, con riferimento agli Amministratori Esecutivi, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specifiche indennità per il caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o di dimissioni e/o licenziamento dal rapporto di lavoro dipendente, fermi restando gli obblighi di legge e di contratto applicabili.</p> <p>Tali indennità sono in ogni caso determinate in relazione al valore aggiunto ed al contributo prestato allo sviluppo ed al mantenimento del business, nonché alle connesse finalità di <i>retention</i> della persona nell'interesse dell'azienda.</p>



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

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



3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2016

EVOLUZIONE DELL'ASSETTO DI GOVERNANCE

In data 2 luglio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in merito alla nuova articolazione organizzativa delle attività svolte dalle società operanti nei settori Aerospazio, Difesa e Sicurezza quali Settori e Divisioni di Finmeccanica S.p.a.

Il 1° gennaio 2016 hanno prodotto i rispettivi effetti (anche ai fini contabili e fiscali) le operazioni societarie che hanno realizzato il Nuovo Modello Organizzativo ed Operativo di Gruppo. Il nuovo assetto ha l'obiettivo di realizzare una più efficiente ed efficace operatività delle attività industriali del Gruppo e la riduzione dei costi di gestione del business grazie al conseguimento di economie di scala ed alla massimizzazione delle sinergie nelle diverse attività. La nuova *Governance* consente inoltre di centralizzare i sistemi di indirizzo e controllo e, al contempo, decentrare la gestione del business sulle Divisioni, alle quali sono stati conferiti tutti i necessari poteri per garantire una gestione integrale “*end to end*” del relativo perimetro di attività.

Per rispondere a queste nuove esigenze il Consiglio di Amministrazione, in data 3 novembre 2015, ha definito i nuovi termini di attribuzione di ruoli e responsabilità alle nuove figure dei Direttori di Settore e dei Capi Divisione, adeguandoli così alla nuova realtà operativa della *One Company*.

La vigente “Procedura per le Operazioni con Parti Correlate” ricomprende nella nozione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con efficacia dal 1° gennaio 2016, anche i Capi Divisione.

COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

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

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

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

In data 19 giugno 2014 il Comitato per la Remunerazione, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2014, ha determinato il compenso spettante al Presidente ex art. 2389, 3° comma c.c. per lo svolgimento delle ulteriori specifiche attribuzioni conferite dal Consiglio nella misura di € 148.000 annui lordi, aggiuntivo rispetto al compenso annuo lordo attribuito dall'Assemblea per la carica di Presidente.



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

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

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

L'Assemblea degli Azionisti del 11 maggio 2015 ha determinato, per il triennio 2015-2017, il compenso dei membri del Collegio Sindacale nella misura di € 78.000 annui lordi al Presidente e di € 52.000 annui lordi a ciascuno degli altri Sindaci effettivi.

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

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



AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

1. Articolazione complessiva della remunerazione

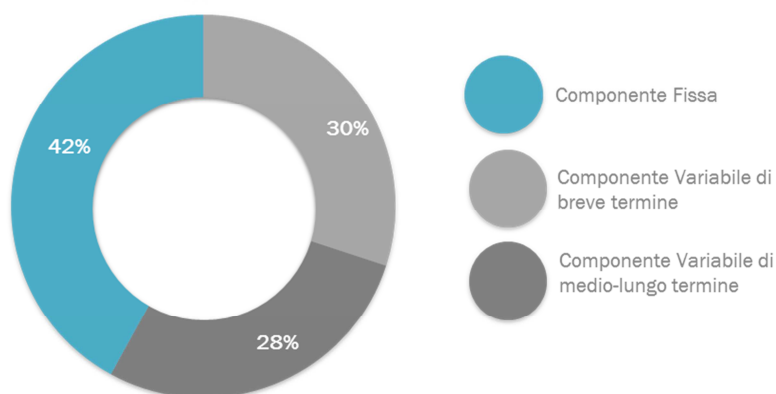
A seguito delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, la Società ha instaurato con l'Ing. Moretti un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale, attribuendo allo stesso la carica di Direttore Generale.

In termini di posizionamento di mercato, specifiche analisi retributive², condotte attraverso il supporto della società di consulenza *Korn Ferry - HayGroup*, hanno evidenziato che le componenti fisse e variabili della retribuzione dell'Ing. Moretti si posizionano sul più basso quartile di mercato, con riferimento al *panel* nazionale, ed al di sotto del più basso quartile di mercato, con riferimento al *panel* internazionale.

2. Pay-mix

Il *pay-mix* della retribuzione annua dell'Ing. Moretti è così determinato:

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



La retribuzione assegnata risulta pertanto così definita:

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

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

² Il *benchmark* ha considerato i compensi riconosciuti ai CEO delle società comparabili con il Gruppo Finmeccanica a livello nazionale (grandi Gruppi facenti parte dell'indice FTSE MIB 40 Italia) ed internazionale (Società internazionali quotate appartenenti ai settori: Difesa, *Industrial Engineering, Technology Hardware and Equipment*) per capitalizzazione, fatturato e numero di dipendenti (tra cui Enel, FCA, Saipem, e Telecom Italia per il *panel* nazionale e Airbus Group, Alcatel-Lucent, Thales, Safran, BAE Systems per il *panel* internazionale).



3. Remunerazione variabile di breve termine

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

- *Soglia di accesso*

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

Per l'esercizio 2016 tale soglia è stata individuata nella realizzazione della seconda fase di implementazione del processo di divisionalizzazione.

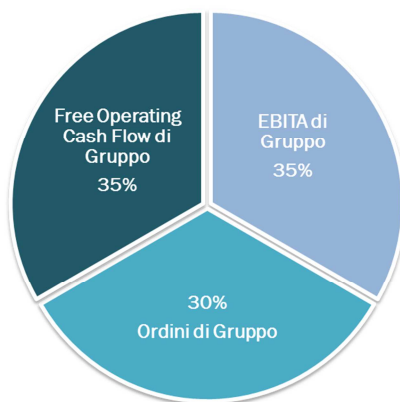
Il raggiungimento dell'obiettivo sarà misurato attraverso KPI individuati dal Consiglio di Amministrazione ed in particolare riferiti a:

- ✓ sviluppo dell'organizzazione divisionale e del connesso sistema di procedure interne entro il mese di settembre 2016;
- ✓ definizione di piani di successione per i ruoli a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale entro il mese di dicembre 2016;
- ✓ strutturazione di uno specifico sistema di incentivazione volto a premiare l'acquisizione di ordini di rilievo per il business aziendale.

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

- *Obiettivi di Performance*

In considerazione dei target di sostenibilità dello sviluppo del Gruppo, di raggiungimento di costi e margini competitivi, nonché dei livelli di Risultato Operativo e Free Operating Cash Flow finanziario, in stretta connessione con gli obiettivi strategici alla base del Piano Industriale, sono stati individuati i seguenti indicatori di *performance* per l'esercizio 2016:



I target di *performance* relativi ai predetti indicatori saranno determinati prevedendo un livello di accesso all'incentivo ed una modulazione del premio in funzione dell'*overperformance*, in coerenza con quanto previsto nell'ambito del Sistema MBO di Gruppo (Sezione I, pag.12).



4. Remunerazione variabile di medio - lungo termine

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

L'incentivo è espresso interamente in azioni ordinarie Finmeccanica.

Alla luce del meccanismo *rolling* del sistema, ed in considerazione della quota della retribuzione annuale riconosciuta in relazione alla parte variabile di medio-lungo termine prevista dal contratto di lavoro per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la somma assegnata per il secondo ciclo di piano per il triennio 2016-2018 è determinata nella misura massima di € 724.000. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili all'Ing. Moretti è stato definito nella misura di n. 58.505, determinato dividendo l'incentivo massimo per il prezzo unitario per azione di € 12,3751³ utilizzato per la conversione degli incentivi in sede di attuazione del piano.

5. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Con riferimento al rapporto di lavoro dell'Ing. Moretti quale dirigente della Società, all'atto della risoluzione del rapporto⁴ è prevista la corresponsione – a titolo di indennità compensativa e risarcitoria – di un importo pari a 36 mensilità della retribuzione complessivamente goduta, in aggiunta alle competenze di fine rapporto.

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

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

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

6. Benefit

L'Ing. Moretti beneficia delle coperture assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e degli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che lo lega alla Società - nonché degli altri benefit previsti per le posizioni apicali in linea con le prassi aziendali

³ Prezzo medio delle azioni ordinarie Finmeccanica nel periodo 1 Luglio 2015 – 31 Dicembre 2015 in applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2016.

⁴ Salvo il caso di recesso anticipato da parte della Società per giusta causa, e/o nel caso in cui l'Ing. Moretti dovesse rassegnare le dimissioni senza giusta causa (costituisce giusta causa di dimissioni la revoca della carica di Amministratore Delegato e delle relative deleghe o la richiesta di dimissioni da parte della Società).



(previdenza integrativa e assistenza sanitaria integrativa presso i rispettivi fondi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, auto ad uso promiscuo).

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE E ALTRE RISORSE MANAGERIALI

1. Articolazione complessiva della remunerazione

La remunerazione fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per le altre risorse manageriali è commisurata al ruolo ed alle responsabilità assegnate, anche in considerazione del posizionamento sul mercato rispetto ad aziende nazionali ed internazionali comparabili, nonché in relazione a benchmark individuali per ruoli di analogo livello in termini di responsabilità e complessità manageriale. La politica aziendale in termini di posizionamento di mercato si attesta tra il 1° quartile e la mediana.

2. Pay-mix

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

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

	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE	DI CUI A BREVE TERMINE	TOTALE
DRS E ALTRE RISORSE APICALI	30% - 45%	70% - 55%	Circa 35%	100%
SENIOR MANAGER	45% - 60%	55% - 40%	Circa 50%	100%
ALTRI DIRIGENTI	60% - 85%	40% - 15%	100%	100%

3. Remunerazione variabile di breve termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali partecipano al piano di remunerazione variabile di breve termine (MBO) già descritto negli elementi essenziali nella Sezione che precede "Principi e Strumenti della Politica di Remunerazione" (pag. 12).

E' applicato a tutti i partecipanti al sistema MBO un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia dal 20% al 70%, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione, così come valutata nell'ambito del sistema di *grading* dei ruoli manageriali attraverso la metodologia *HayGroup*.

4. Remunerazione variabile di medio-lungo termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali partecipano al Piano di Incentivazione a Lungo Termine, destinato ad una popolazione di manager chiave, identificati in via prioritaria secondo un criterio che selezioni le posizioni di maggiore impatto sul business del Gruppo nel medio termine.



Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo è espresso interamente in azioni ordinarie Finmeccanica e l'assegnazione triennale per il secondo ciclo 2016 - 2018 è fissata nella misura massima del 140% della retribuzione annua lorda, espressa in un numero di azioni determinato assumendo il prezzo di € 12,3751⁵ per la conversione degli incentivi.

Le modalità ed i meccanismi di funzionamento del Piano sono i medesimi descritti in precedenza (pag. 14 e ss.). Per maggiori dettagli, inoltre, si rinvia al Documento Informativo relativo al piano depositato presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società (www.finmeccanica.com), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.a., nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato NIS-Storage (www.emarketstorage.com).

5. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

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

6. Benefit

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano delle coperture assistenziali ed assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni applicabili - nonché degli altri benefit previsti per le posizioni apicali in linea con le prassi aziendali (tra i quali possono essere previsti l'alloggio ad uso foresteria, auto ad uso promiscuo, ecc.).

In linea con quanto applicato a tutti i dirigenti di Finmeccanica, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono beneficiare dei trattamenti di previdenza integrativa presso il Fondo pensioni nazionale di categoria Previdai, nonché dei trattamenti di assistenza sanitaria integrativa aggiuntivi/sostitutivi dei trattamenti previsti dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa nazionale di categoria FASI.

SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

Per gli Amministratori Esecutivi, i Direttori Generali, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali, previa delibera favorevole dell'Assemblea, la Società ha istituito nel corso del 2015 un piano di differimento in azioni del bonus annuale maturato - Piano di Coinvestimento.

Per i dettagli in merito alle modalità ed i meccanismi di funzionamento si rimanda a quanto descritto nella specifica sezione che precede (pag. 13) ed al Documento Informativo relativo al Piano di Coinvestimento depositato presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società (www.finmeccanica.com), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A., nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato NIS-Storage (www.emarketstorage.com).

⁵ Prezzo medio delle azioni ordinarie Finmeccanica nel periodo 1 Luglio 2015 - 31 Dicembre 2015 in applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2016.



PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Per gli Amministratori Esecutivi, i Direttori Generali, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali, previa delibera favorevole dell'Assemblea, la Società ha istituito nel corso del 2015 il Piano di Incentivazione a Lungo Termine, basato anche sull'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Finmeccanica, come descritto nella specifica sezione che precede (pag. 14 e ss.).

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

L'implementazione dei piani sopra citati è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 11 maggio 2015.

Per ulteriori dettagli in merito alle modalità ed i meccanismi di funzionamento dei Piani si rimanda alla Sezione I, pagina 13 e ss., nonché ai Documenti Informativi resi disponibili dalla Società presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società (www.finmeccanica.com), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A., nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato NIS-Storage (www.emarketstorage.com).

REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA *GROUP INTERNAL AUDIT*

In conformità con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto – su proposta dell'Amministratore Delegato, nella qualità di Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale – alla nomina del Responsabile dell'u.o. *Group Internal Audit* e alla definizione della relativa remunerazione, inclusa l'articolazione dell'incentivazione variabile, proposta in coerenza con le politiche aziendali, assicurandone altresì l'adeguatezza delle risorse assegnate per l'espletamento delle relative responsabilità. La componente variabile di breve termine della remunerazione (MBO) è condizionata ad obiettivi legati esclusivamente all'efficacia e all'efficienza della struttura organizzativa *Group Internal Audit*. Con riguardo alla componente variabile di medio-lungo termine, in luogo della partecipazione ai piani di incentivazione istituiti per il *management* della Società ed in coerenza con le previsioni del Codice di Autodisciplina in materia, al fine di garantire la sostenibilità dei risultati nel tempo, è stata prevista la possibilità di corrispondere un ulteriore importo, erogabile nel 2018 in seguito all'approvazione del bilancio di esercizio 2017, in misura proporzionale al raggiungimento medio degli obiettivi assegnati nell'ambito del sistema MBO nel corso del triennio precedente.



Proposta di delibera

Signori Azionisti,

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

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

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

- visti gli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99;
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2016, predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 ed in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce, nonché pubblicata entro il termine di 21 giorni antecedenti la data di prima convocazione dell'Assemblea chiamata all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2015;
- esaminata in particolare la prima sezione della suddetta Relazione, che illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti gli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- tenuto conto della natura non vincolante della presente delibera, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/98;

DELIBERA

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



SEZIONE II
ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2015



PARTE PRIMA



1. ATTUAZIONE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015

Il Comitato per la Remunerazione, anche in relazione alla valutazione periodica rispetto all'attuazione della politica di remunerazione richiesta dal Codice di Autodisciplina, ha ritenuto che la remunerazione corrisposta nel 2015 sia stata coerente con la politica adottata, nonché, nei suoi principi e nelle sue applicazioni operative, con i riferimenti di mercato riscontrati in termini di posizionamento e *pay-mix*.

Con riferimento all'esercizio 2015 le componenti della remunerazione dei membri degli organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono quelle di seguito riportate.

2. COMPENSI FISSI

(Tabella 1)

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

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

Il Direttore Generale ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro (Tabella 1, colonna "Compensi Fissi") ivi inclusi gli emolumenti dovuti ai sensi delle previsioni di legge e di contratto applicabili (festività, indennità di trasferta, ecc.).

3. COMPENSI VARIABILI NON EQUITY (bonus ed altri incentivi)

(Tabella 1 e Tabella 3B)

I compensi riepilogati nella Tabella 3B sono riferiti al piano di incentivazione di breve termine - Sistema MBO - descritto nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso esercizio.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gli obiettivi per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai target stabiliti nell'ambito del *budget*-piano della Società e soggetti al conseguimento di una soglia di accesso definita in coerenza con obiettivi di rilevanza strategica del Gruppo.

Si riportano di seguito gli indicatori di *performance* cui era condizionato l'incentivo di breve termine per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'esercizio 2015, ed il relativo grado di raggiungimento:

	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEL SINGOLO OBIETTIVO			PESO %
OBIETTIVO SOGLIA	Processo di Divisionalizzazione One Company: Raggiunto il raggiungimento dell'obiettivo è stato valutato sulla base dello stato di avanzamento del processo secondo il cronoprogramma del piano di attuazione del progetto sottoposto all'approvazione del CdA in data in data 21 aprile 2015 e in data 2 luglio 2015.			
EBIT DI GRUPPO	ENTRY LEVEL	MEDIO	MASSIMO	35%
FOCF DI GRUPPO	ENTRY LEVEL	MEDIO	MASSIMO	35%
ORDINI DI GRUPPO	ENTRY LEVEL	MEDIO	MASSIMO	30%
% BONUS TOTALE PONDERATO	 88,7%			

Per gli altri meccanismi di funzionamento del Sistema MBO si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione 2015, Sezione I, pag.17-18.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato al sistema di incentivazione di breve termine MBO di Finmeccanica in qualità di Dirigenti del Gruppo, secondo i termini e le condizioni previste dall'applicabile politica aziendale, come descritta nella Relazione sulla Remunerazione 2015, a cui integralmente si rimanda.

4. BENEFICI NON MONETARI E ALTRI COMPENSI

(Tabella 1)

I benefici non monetari per il Presidente sono riferiti a polizze assicurative ed assistenziali.

I benefici non monetari per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono riferiti alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Dirigenti Gruppo Finmeccanica – Fondo di Previdenza Complementare, all'Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti (FASI e ASID/ASSIDAI), all'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo ed alle coperture assicurative stipulate in suo favore.

I benefici non monetari per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riferiti alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Dirigenti Finmeccanica – Fondo di Previdenza Complementare, all'Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti (FASI e ASID/ASSIDAI), all'assegnazione di un alloggio ad uso foresteria, all'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo ed alle coperture assicurative stipulate in loro favore.



5. INDENNITA' DI FINE RAPPORTO

(Tabella 1)

Nel corso dell'esercizio 2015 non sono state corrisposte indennità di fine rapporto in favore di Amministratori Esecutivi, Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Con riferimento agli emolumenti ed alle indennità compensative e risarcitorie relative alla risoluzione del rapporto con l'Ing. Orsi, si precisa che in data 17 aprile 2015, nell'ambito del procedimento arbitrale instaurato contro la Società, è stato emesso un lodo che, a fronte delle pretese economiche avanzate dall'Ing. Orsi pari complessivamente a € 11.481.250, ha dichiarato la non spettanza delle indennità compensative e risarcitorie correlate alla risoluzione del rapporto di amministrazione. Tale determinazione discende dall'insussistenza di una giusta causa delle dimissioni rassegnate dall'interessato.

Per contro, il Collegio Arbitrale ha riconosciuto il diritto dell'Ing. Orsi al corrispettivo previsto a fronte del patto di non concorrenza, quantificato in € 1.650.000 oltre interessi legali, nonché il diritto al risarcimento del danno all'immagine nella misura di € 300.000.

In data 10 giugno 2015, allo scopo di porre fine all'intera vicenda processuale, le Parti sono addivenute ad una conciliazione che, a fronte delle reciproche rinunce rispetto alle tre cause pendenti in sede giudiziaria o dell'eventuale impugnativa del lodo arbitrale, ha previsto l'esecuzione del lodo stesso da parte di Finmeccanica.

6. STOCK OPTION

(Tabella 2)

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

7. PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION

(Tabella 3A)

Nel corso dell'esercizio 2015 è stata prevista la partecipazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al Piano di Incentivazione a Lungo Termine ciclo 2015-2017.

Nella tabella 3A è riportato il numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano ed il corrispondente *fair value*.

In particolare:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, alla luce del meccanismo *rolling* del sistema, ed in considerazione della quota della retribuzione annuale riconosciuta in relazione alla parte variabile di medio-lungo termine prevista dal contratto di lavoro, l'incentivo assegnabile per il primo ciclo di piano per il triennio 2015-2017 è stato determinato nella misura massima di € 1.137.000. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili all'Ing. Moretti è stato definito



nella misura di n. 132.210, ottenuto dividendo l'incentivo massimo di € 1.137.000 per il prezzo di € 8,60⁶ preso a riferimento per la determinazione dell'incentivo in sede di attuazione del piano;

- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo assegnabile per il primo ciclo di piano per il triennio 2015-2017 è stato determinato nella *misura* massima di € 674.350. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili, è stato definito nella misura di n. 78.413, ottenuto attraverso il sistema di calcolo sopra descritto.

Il numero di azioni effettivamente spettanti sarà consuntivato nel 2018, al termine del periodo di *performance*, ed il 50% delle azioni maturate, decorso il periodo di *vesting* triennale, saranno sottoposte ad un ulteriore periodo di lock-up di 1 anno, durante il quale saranno soggette a vincoli di non trasferibilità.

Il *fair value* riportato nella tabella 3A, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri:

- il valore contabile di riferimento per il TSR (*fair value adjusted* € 10,90);
- il valore contabile di riferimento per Indebitamento di Gruppo e ROS (€ 13,12);
- il numero massimo di azioni attribuibili;
- il periodo di *vesting* effettivamente trascorso nell'esercizio 2015 (5/36mi, ovvero dal 1.8.2015 al 31.12.2015).

In relazione al Piano di Coinvestimento 2015-2017, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno differito una quota pari al 25% del bonus annuale maturato nel 2014, corrispondente ad un numero di azioni pari a 3.903, ottenute dividendo l'ammontare del bonus oggetto di differimento, al netto delle imposte e contributi dovuti, per il prezzo di conversione € 11,39 - prezzo ufficiale medio dell'azione nell'ultimo mese antecedente la data di esercizio dell'opzione di acquisto (31 maggio 2015). Nella tabella 3A è riportato il numero di azioni gratuite eventualmente attribuibili, assumendo il raggiungimento in tutti e tre gli esercizi 2015, 2016 e 2017, della condizione di *performance* prevista dal piano stesso.

Il *fair value* riportato nella tabella 3A, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance, è stato calcolato prendendo a riferimento:

- il valore contabile di riferimento per le azioni gratuite (€ 11,42);
- il numero massimo di azioni gratuite attribuibili;
- il periodo di *vesting* effettivamente trascorso nell'esercizio 2015 (7/36mi, ovvero dal 1.6.2015 al 31.12.2015).

Per i meccanismi di funzionamento dei Piani, si veda la Relazione sulla Remunerazione 2015, Sezione I, pag. 18 e ss.

⁶ Prezzo medio delle azioni ordinarie Finmeccanica nel periodo 1 ottobre 2014 - 24 marzo 2015 (giorno antecedente la data di approvazione del piano da parte del Consiglio di Amministrazione).



PARTE SECONDA



La presente seconda parte della Sezione II riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, a favore dei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di membro degli organi di Amministrazione e di Controllo, di Direttore Generale o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giovanni De Gennaro

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

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2015	PERIODO PER CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
De Gennaro Giovanni	Presidente	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	90 148				5		243		
Moretti Mauro	Consigliere Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80 939			585	72		1.676	221 (7)	
Alpa Guido	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	28					108		
Calderone Marina Elvira	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	15					95		
Cantarella Paolo	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	22					102		
Dassù Marta	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	22					102		
De Nicola Alessandro	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	23					103		
Frigerio Dario	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	26					106		
Landi Fabrizio	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	23					103		
Merlo Silvia	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	27					107		
Rubini Marina	Consigliere	1.1/31.12.2015	esercizio 2016	80	23					103		
Bauer Riccardo Raul	Presidente Collegio Sindacale	1.1/31.12.2015	esercizio 2017	78					11 (1)	89		
Abriani Niccolò	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2015	esercizio 2017	52					25 (2)	77		
Corsi Luigi	Sindaco Effettivo	11.5/31.12.2015	esercizio 2017	33					1 (3)	34		
Perrini Francesco	Sindaco Effettivo	11.5/31.12.2015	esercizio 2017	33						33		
Savi Daniela	Sindaco Effettivo	11.5/31.12.2015	esercizio 2017	33						33		
Fratino Maurilio	Sindaco Effettivo	1.1/11.05.2015	esercizio 2015	19					5 (4)	24		
Montaldo Silvano	Sindaco Effettivo	1.1/11.05.2015	esercizio 2015	19					26 (5)	45		
Pinto Eugenio	Sindaco Effettivo	1.1/11.05.2015	esercizio 2015	19					14 (6)	33		
Dirigenti con Resp. Strat.			esercizio 2016	491			294	46		831	134 (7)	
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				2.754	209		879	0	123	3.996	355 (7)	0
(II) Compensi da controllate e collegate									51	51		
(III) Totale				2.754	209		879	0	123	4.047	355 (7)	0

(1) Rimborso spese forfetarie

(2) Compenso per carica ricoperta in altra Società del Gruppo dal 01/01/2015 al 31/12/2015

(3) Rimborso spese forfetarie

(4) Rimborso spese forfetarie

(5) €migl. 13 rimborso spese forfetarie ed €migl. 13 compenso per carica ricoperta in altra Società del Gruppo dal 01/01/2015 al 11/05/2015

(6) €migl. 1 rimborso spese forfetarie ed €migl. 13 compenso per carica ricoperta in altra Società del Gruppo dal 01/01/2015 al 11/05/2015

(7) Il fair value relativo al Piano LTI 2015-2017 corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri: il valore contabile di riferimento per il TSR (fair value adjusted € 10,90), il valore contabile di riferimento per l'indebitamento di Gruppo e ROS (€ 13,12), il numero delle azioni massime attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2015 (5/36mi, ovvero 1.8.2015 - 31.12.2015)



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

A	B	OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO						OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE NELL'ESERCIZIO	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2015	PIANO	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO	NUMERO OPZIONI	PREZZO DELL'ESERCIZIO	PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO	NUMERO OPZIONI	NUMERO OPZIONI	FAIR VALUE
De Gennaro Giovanni	Presidente		0			0						0			0	0	
Moretti Mauro	Amministratore Delegato e Direttore Generale		0			0						0			0	0	
Dirigente con responsabilità strategiche			0			0						0			0	0	



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

			STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO						STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO	
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2015	PIANO	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
Moretti Mauro	Amministratore Delegato e Direttore Generale	LTI 2015-2017 delibera 11/5/2015	0		n° 132.210 azioni ⁽¹⁾	€ 1.587.842	31/07/2015 - 31/07/2018	31/07/2015	€ 13,10	0	0		€ 220.534 ⁽²⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		LTI 2015-2017 delibera 11/5/2015	0		n° 78.413 azioni ⁽¹⁾	€ 941.740	31/07/2015 - 31/07/2018	31/07/2015	€ 13,10	0	0		€ 130.797 ⁽²⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Coinvestimento 2015-2017 delibera 11/5/2015	0		n° 1.301 azioni ⁽³⁾	€ 14.857	31/05/2015 - 31/05/2018	31/05/2015	€ 12,21	0	0		€ 2.889 ⁽⁴⁾

(1) Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano LTI 2015-2017 al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance. La consuntivazione sarà effettuata nel 2018 al termine del periodo di performance. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il 50% delle azioni attribuite saranno sottoposte ad un periodo di lock-up di 1 anno durante il quale saranno soggette a vincoli di non trasferibilità.

(2) Il fair value relativo al Piano LTI 2015-2017, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri: il valore contabile di riferimento per il TSR (*fair value adjusted* € 10,90), il valore contabile di riferimento per l'indebitamento di Gruppo e ROS (€ 13,12), il numero di azioni massimo attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2015 (5/36mi, ovvero 1.8.2015 - 31.12.2015).

(3) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno investito una quota pari al 25% del bonus annuale maturato nel 2014, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero massimo di azioni gratuite relative al Piano di Coinvestimento eventualmente attribuibili, assumendo il raggiungimento in tutti e tre gli esercizi 2015, 2016 e 2017 della condizione di performance prevista dal piano stesso.

(4) Il fair value relativo al Piano di Coinvestimento 2015-2017, corrispondente al numero massimo di azioni gratuite attribuibili nel caso di raggiungimento, in tutti e tre gli esercizi 2015, 2016 e 2017, della condizione di performance prevista dal piano stesso, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri di riferimento: il valore contabile di riferimento per le azioni gratuite (€ 11,42), il numero massimo di azioni gratuite attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2015 (7/36mi, ovvero 1.6.2015 - 31.12.2015).



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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2015	PIANO	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Moretti Mauro	Amministratore Delegato e Direttore Generale	MBO 2015	€ 585.552	0	0	0	0	0	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		MBO 2015	€ 294.306	0	0	0	0	0	





SEZIONE III
PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI
DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA



Nella seguente tabella sono indicate le partecipazioni che risultano detenute, nella Società o in società dalla stessa controllate, dai soggetti che nel corso dell'esercizio 2015 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente degli Organi di amministrazione e controllo, di Direttore Generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e dai figli minori. Ove non diversamente specificato, le partecipazioni indicate si intendono detenute direttamente e a titolo di proprietà.

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

	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2014)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (2015)
Dirigente con Responsabilità Strategiche	Finmeccanica	19.063	3.903 ⁽¹⁾	0	22.966

(1) Azioni acquistate sulla base del Piano di Coinvestimento per il *Management* del Gruppo Finmeccanica (Ass. Azionisti 11.05.2015).



STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2015-2017 E DEL PIANO DI COINVESTIMENTO 2015-2017

SCHEMA 7 ALLEGATO 3A

Ai sensi dell'art. 84-*bis* comma 5 del Regolamento Emittenti, in allegato alla Relazione sulla Remunerazione sono riportate le tabelle contenenti i dati relativi allo stato di attuazione del vigente Piano di Incentivazione a Lungo Termine e del Piano di Coinvestimento, aggiornati rispetto a quanto indicato nei Documenti informativi pubblicati in data 3 aprile 2015.

		PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE - PRIMO CICLO 2015 - 2017 ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2015						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION (ASSEGNAZIONE DI AZIONI)						
		SEZIONE 2 STRUMENTI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DEL CDA DI PROPOSTA PER L'ASSEMBLEA						
COGNOME E NOME O CATEGORIA	CARICA	DATA DELLA DELIBERA ASSEMBLEARE	TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO STRUMENTI FINANZIARI	DATA ASSEGNAZIONE	EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI	PREZZO DI MERCATO ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING (*)
Moretti Mauro	Amministratore Delegato e Direttore Generale di Finmeccanica S.p.a.	11/5/2015	Azioni di Finmeccanica S.p.a.	132.210	31/07/2015	-	€ 13,10	31/07/2015 - 31/07/2018
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-----	11/5/2015	Azioni di Finmeccanica S.p.a.	78.413	31/07/2015	-	€ 13,10	31/07/2015 - 31/07/2018
Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori (n. 167)	-----	11/5/2015	Azioni di Finmeccanica S.p.a.	1.209.306	31/07/2015	-	€ 13,10	31/07/2015 - 31/07/2018

(*) Periodo di differimento del bonus convertito in azioni soggette a vincoli di disponibilità.

Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano LTI 2015-2017 al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance. La consuntivazione sarà effettuata nel 2018 al termine del periodo di performance. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altre figure apicali decorso il periodo triennale di vesting, il 50% delle azioni attribuite saranno sottoposte ad un periodo di lock-up di 1 anno durante il quale saranno soggette a vincoli di non trasferibilità.



		PIANO DI COINVESTIMENTO - PRIMO CICLO 2015 - 2017 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2015						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION (CONVERSIONE DEL BONUS ANNUALE IN AZIONI)						
		SEZIONE 2 STRUMENTI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DEL CDA DI PROPOSTA PER L'ASSEMBLEA						
COGNOME E NOME O CATEGORIA	CARICA	DATA DELLA DELIBERA ASSEMBLEARE	TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO STRUMENTI FINANZIARI	DATA ASSEGNAZIONE	EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI	PREZZO DI MERCATO ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING (*)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-----	11/5/2015	Azioni di Finmeccanica S.p.a.	1.301 ⁽¹⁾	31/05/2015	-	€ 12,21	31/05/2015 - 31/05/2018
Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori (ex dipendenti) (n. 406)	-----	11/5/2015	Azioni di Finmeccanica S.p.a.	63.466 ⁽²⁾	31/05/2015	-	€ 12,21	31/05/2015 - 31/05/2018

(*) Periodo di differimento del bonus convertito in azioni soggette a vincoli di disponibilità.

(1) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno investito una quota del bonus 2014, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero massimo di azioni gratuite che potranno essere assegnate solo al termine del periodo di vesting, calcolate assumendo il raggiungimento, in tutti e tre gli esercizi, della condizione di soglia di performance prevista dal piano stesso. Il numero di azioni acquistate è invece pari a 3.903.

(2) Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori (ex dipendenti) hanno investito una quota del bonus 2014, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero massimo di azioni gratuite che potranno essere assegnate solo al termine del periodo di vesting, calcolate assumendo il raggiungimento, in tutti e tre gli esercizi, della condizione di soglia di performance prevista dal piano stesso. Il numero di azioni acquistate è invece pari a 190.400.

