



## **Relazione sulla Remunerazione**

**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)**

**27 Marzo 2012**

**Sito web:** [www.finmeccanica.it](http://www.finmeccanica.it)

## INDICE

<b>Premessa</b>	5
<b>SEZIONE I</b>	
<b>1. Procedure di adozione e attuazione della Politica di Remunerazione</b>	6
- Assemblea degli Azionisti	6
- Consiglio di Amministrazione	6
- Comitato per la Remunerazione	6
- Collegio Sindacale	7
- Esperti indipendenti	7
<b>2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione</b>	9
- Riferimento a politiche retributive di altre Società	9
- Remunerazione fissa e benefici non monetari	9
- Remunerazione variabile	10
- Incentivazione di breve termine	11
- Incentivazione di breve termine per gli Amministratori esecutivi	12
- Incentivazione di medio-lungo termine	12
- Trattamenti in caso di risoluzione anticipata del rapporto e Patto di non Concorrenza	14
<b>3. Politica di Remunerazione</b>	15
- Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	15
- Amministratori esecutivi	15
- Remunerazione variabile di breve termine	16
- Remunerazione variabile di medio-lungo termine	17
- Sistemi di pagamento differito	18
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	18
- Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro e Patto di non Concorrenza	18
- Trattamenti relativi a coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	20
<b>Proposta di delibera</b>	21

## **SEZIONE II**

<b>Parte Prima</b>	<b>22</b>
- Compensi fissi	22
- Compensi variabili non equity	22
- Benefici non monetari	23
- Indennità di fine carica e Patto di non Concorrenza	23
- Stock Option	25
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option	25

<b>Parte Seconda</b>	<b>25</b>
----------------------	-----------

### **TABELLE**

- Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e ai Direttori Generali	26
- Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione e ai Direttori Generali	27
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione e dei Direttori Generali	28
- Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione e dei Direttori Generali	29

## **SEZIONE III**

<b>Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali</b>	<b>30</b>
--	-----------

## Relazione sulla Remunerazione

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 27 marzo 2012, ad approvare la Relazione sulla remunerazione ai sensi del nuovo art. 123-ter del T.U.F., 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 nuove raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in materia di remunerazione, emanate nel mese di marzo 2010.

La prima sezione del documento illustra la politica di remunerazione adottata a partire dall'esercizio 2012, presentando i criteri e le linee guida adottate dalla Società in riferimento alla remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Tale Sezione è sottoposta a deliberazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi del comma 6, art. 123-ter, TUF.

La seconda sezione illustra analiticamente ed in forma nominativa i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2011 ai componenti degli organi di Amministrazione e controllo nonché ai Direttori Generali .

Si segnala che, tenuto conto della *governance* e dell'attuale assetto organizzativo della Società, conseguente al rinnovo dei vertici aziendali intervenuto in data 4 maggio 2011, non sono identificabili 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 in data 26 novembre 2010.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale e sul sito internet ([www.finmeccanica.it](http://www.finmeccanica.it), Sezione *Investor Relations/Corporate Governance*, area Remunerazione).

## PREMESSA

La politica di remunerazione descritta nel presente documento si inserisce in un più ampio contesto di gestione dei temi di remunerazione per il *management* di Finmeccanica, rispetto ai quali la Società da molti anni ha intrapreso un percorso di progressiva costruzione di un sistema che consenta di garantire un costante allineamento delle politiche di remunerazione agli interessi degli azionisti nel lungo periodo, permettendo contestualmente l'adozione di sistemi per il *management* che attraggano e trattengano le risorse umane chiave per il mantenimento e lo sviluppo del business, motivandole al perseguimento di risultati di eccellenza.

E' in tale ottica che il percorso di Finmeccanica nella costituzione del sistema di *Executive Compensation* di Gruppo ha consentito di individuare alcuni principi cardine da porre alla base delle proprie politiche di remunerazione, mantenendo peraltro un costante sguardo all'evoluzione delle migliori pratiche nel contesto di riferimento, a livello nazionale ed internazionale, ripromettendosi di continuare a valutare con attenzione le strade da percorrere nel futuro.

In particolare, tale percorso ha inizialmente riguardato la gestione retributiva degli *executives* in Italia e all'estero, per poi gradualmente estendersi anche alle risorse di pregio ad alto potenziale in ruoli non manageriali, in una prospettiva di *Talent Management* di medio e lungo termine.

In linea con le prassi invalsi a livello internazionale, Finmeccanica ha articolato il proprio sistema di remunerazione su tutte le leve disponibili, predisponendo linee-guida trasparenti sia per la retribuzione fissa, che per la retribuzione variabile, definendo un *pay-mix* equilibrato tra le due componenti, per fasce di popolazione manageriale individuate in base all'assetto organizzativo, al ruolo assegnato ed alla valutazione della performance e del potenziale delle risorse coinvolte.

Specificamente, se da un lato la componente fissa della retribuzione richiede un costante controllo dei costi associati (principio "*Optimize Fixed Costs*"), dall'altro i settori *technology-based* in cui opera Finmeccanica pongono un'importante sfida rispetto all'acquisizione dei talenti che detengono il know-how imprescindibile per l'evoluzione del business e che possano svilupparne la competitività futura.

La gestione della remunerazione fissa degli *executives* si è indirizzata dunque verso l'allocazione ottimale delle risorse, e più precisamente della definizione del livello minimo più opportuno di incentivazione, in considerazione del valore delle competenze, della seniority e del potenziale delle persone, della vulnerabilità di queste rispetto al mercato esterno e del loro posizionamento rispetto a benchmark retributivi esterni e, entro certi limiti, interni.

Parallelamente, anche per bilanciare la generale attenzione ai costi fissi, Finmeccanica ha progressivamente costruito un sistema di incentivazione variabile, a breve e medio-lungo termine, perseguendone una sempre maggior estensione in termini di *coverage*, un adeguato posizionamento in termini di entità degli incentivi, ed una profonda articolazione in termini di condizioni di performance, quest'ultime a supporto del raggiungimento degli obiettivi di business ed efficacemente comunicate al *management*, per creare una vera e propria cultura della performance (Principio "*Pay for Performance*").

La politica di remunerazione per gli Amministratori che la Società ha adottato e che è di seguito descritta risulta coerente con l'approccio complessivo ai temi di *Executive Compensation* del Gruppo Finmeccanica ed esprime con maggior dettaglio i principali obiettivi, strumenti e modalità di gestione della remunerazione per il vertice aziendale.

## SEZIONE I

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

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

#### A) Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, 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);
- delega al Comitato per la Remunerazione la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;
- 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;
- predispone, su proposta del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni od altri strumenti finanziari, e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea degli Azionisti.

#### C) Comitato per la Remunerazione

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

Dario Galli, Presidente (Amministratore Indipendente)

Franco Bonferroni (Amministratore Indipendente)

Francesco Parlato

Christian Streiff (Amministratore Indipendente)

Il Comitato è composto da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali "indipendenti" tra cui il Presidente.

Il Comitato ha il compito di:

- determinare, in virtù delle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione, il trattamento economico e normativo degli Amministratori con deleghe della Società, sentito il parere del Collegio Sindacale ove ciò sia richiesto ai sensi dell'art. 2389 Codice Civile, nell'ambito e nei limiti della disciplina del rapporto con la Società;
- valutare le proposte del Presidente e Amministratore Delegato della Società relative ai criteri generali di remunerazione e d'incentivazione, nonché dei piani e dei sistemi di sviluppo manageriale, delle risorse chiave del Gruppo e degli Amministratori muniti di poteri di Società del Gruppo;
- assistere il vertice aziendale della Società nella definizione delle migliori politiche di gestione delle risorse manageriali del Gruppo;
- valutare le proposte del vertice aziendale per l'introduzione o modificazione di piani d'incentivazione azionari o di assegnazione di azioni ad Amministratori e Dirigenti della Società e delle società del Gruppo da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- svolgere le funzioni allo stesso riservate per la gestione dei piani di incentivazione a lungo termine, così come previsto dai relativi Regolamenti.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un apposito Regolamento.

Sin dalla sua istituzione, avvenuta nel dicembre dell'anno 2000, il Comitato per la Remunerazione ha svolto un ruolo di supporto al vertice aziendale su alcuni dei temi prioritari relativi alla gestione strategica delle risorse umane del Gruppo, nonché alla politica retributiva e di *retention*.

In questo senso, si è dato corso alla definizione di schemi di incentivazione funzionali al conseguimento di risultati e obiettivi di crescita del titolo e del valore del Gruppo.

Inoltre, in linea con l'obiettivo strategico di rilanciare la pianificazione e lo sviluppo manageriale tra le priorità dell'azione di Finmeccanica, il Comitato ha fornito il proprio sostegno alla realizzazione di un processo qualificato, strutturato e periodico di *Management Appraisal*, anche al fine di selezionare in modo oggettivo e imparziale i destinatari dei programmi di incentivazione a lungo termine.

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

La politica è stata approvata dal Comitato con delibera del 21 Marzo 2012 e dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 Marzo 2012.

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

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale 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**

Il Comitato per la Remunerazione non ha ritenuto di richiedere assistenza specifica da parte di esperti indipendenti esterni, ma ha valutato la possibilità di ottenere supporto sul tema in futuro, al fine di

**Finmeccanica S.p.a.**

esaminare l'effettività della politica rispetto agli obiettivi dichiarati ed apportare gli eventuali affinamenti necessari, per garantire la massima efficacia degli strumenti di gestione adottati.

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

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

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

Contestualmente, la politica intende allineare efficacemente il sistema di remunerazione ed incentivazione al perseguimento degli interessi a lungo termine della società, assicurando che la parte variabile della retribuzione, qualora presente, risulti connessa ai risultati ottenuti, introducendo non solo un legame diretto tra prestazione e remunerazione ma prestando altresì particolare attenzione alla natura 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.

La Società adotta la presente politica in relazione alle specifiche esigenze che caratterizzano il *business* ed i settori di attività dell'azienda.

### **Riferimento a politiche retributive di altre Società**

La politica, pur non definita con riferimento alle politiche retributive di altre specifiche società, 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.

\*\*\*

La politica di remunerazione della Società è articolata sui seguenti principi.

### **Remunerazione fissa e benefici non monetari**

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

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

Per gli Amministratori esecutivi, la remunerazione si articola su una componente fissa ed una componente variabile, a sua volta composta da una quota di incentivazione a breve termine ed una quota di incentivazione a medio-lungo termine, quest'ultima assegnata attraverso la partecipazione ai Piani di Incentivazione a medio-lungo termine di natura monetaria istituiti per il *management* del Gruppo Finmeccanica (Performance Cash Plan 2012-2014 e Long Term Incentive Plan 2012-2014).

Al fine di garantire un corretto bilanciamento degli interessi della società, volti da un lato a trattenere e motivare manager dotati delle necessarie caratteristiche per la gestione dell'azienda e lo sviluppo del *business* e dall'altro ad assicurare un allineamento degli obiettivi del *management* alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, la remunerazione degli Amministratori esecutivi assicura un *pay-mix* equilibrato tra la componente fissa e quella variabile, in relazione agli obiettivi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione.

In linea di principio, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore 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 trattamenti non monetari e benefit in linea con le politiche della Società per il *management* apicale, 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 esclusivamente per gli Amministratori esecutivi, è anch'essa 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.

In particolare, al fine di ridurre eventuali comportamenti eccessivamente orientati al rischio ed incentivare comportamenti tesi alla realizzazione di risultati sostenibili e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, la remunerazione variabile si articola in una componente a breve termine (tipicamente annuale) ed una componente a medio-lungo termine. La remunerazione variabile di breve periodo è generalmente contenuta in una percentuale sostanzialmente equivalente a quella della remunerazione di medio-lungo termine.

E' politica della Società non attribuire bonus discrezionali agli Amministratori esecutivi, la cui incentivazione è realizzata attraverso gli strumenti precedentemente descritti. Tali bonus potranno eventualmente essere riconosciuti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, solo in casi del tutto eccezionali, a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica per il Gruppo, aventi impatti significativi sui risultati della Società.

I sistemi di remunerazione variabile, infine, prevedono necessariamente meccanismi di "auto-finanziamento", per assicurare che tutti i costi connessi ai piani di incentivazione, siano essi a breve o a medio-lungo termine, siano inclusi nei parametri di redditività che condizionano l'erogazione degli incentivi.

In linea con le migliori pratiche, i piani di incentivazione variabile infatti assumono natura di strumenti "*profit-sharing*", assicurando meccanismi di verifica finalizzata a garantire che i costi dei piani stessi non vadano a deteriorare il risultato economico programmato, in una logica di ripartizione del profitto, che rappresenta essa stessa una delle molteplici sfaccettature dell'allineamento degli interessi fra *Top Management* e Azionisti.

## INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE

Elemento fondante dell'incentivazione a breve termine, realizzato attraverso il Sistema MBO (*Management by Objectives*) di Gruppo **applicato al 100% degli executives**, è la **modulazione degli obiettivi di performance** a seconda del ruolo e della *seniority* dei partecipanti, a partire dal vertice aziendale e fino alla base della struttura organizzativa.

Il processo di definizione degli obiettivi è curato con particolare attenzione per ciascun *executive* e si fonda sulla capacità di bilanciare due principi di coerenza; il primo – di tipo verticale – prescrive una correlazione fra gli obiettivi assegnati rispettivamente a capo e collaboratori, per assicurare che il *team* sia adeguatamente motivato e incentivato al raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati al responsabile gerarchico. Il secondo principio – di tipo orizzontale – prevede invece che il sistema di obiettivi assegnato sia in linea con le responsabilità e le leve operative affidate al singolo *manager*.

Tale modalità di individuazione degli obiettivi, di tipo **economico-gestionale ed individuali di ruolo**, consente di valorizzare non solo i risultati raggiunti dall'azienda nel suo complesso ma anche il contributo specifico di ciascun *executive*, agendo quindi come fattore di **retention e talent-attraction**.

Peraltro, anche nell'assegnazione di obiettivi di ruolo, si identificano **metriche oggettivamente misurabili e verificabili**, così da non lasciare spazi di discrezionalità nella valutazione dei risultati.

Per remunerare prestazioni complessivamente eccellenti, un meccanismo denominato "**performance gate**" comporta l'azzeramento dei *payout* associati a tutti gli obiettivi di tipo economico-gestionale, nel caso di risultati al di sotto dell'80% dell'obiettivo di budget anche per uno solo di tali indicatori. Non è sufficiente quindi raggiungere prestazioni almeno in linea con quelle che gli indirizzi strategici impongono, ma è anche necessario non scendere mai al di sotto di un certo livello di *performance* considerato assolutamente non accettabile, pena la perdita complessiva dell'incentivo.

Tale meccanismo di correlazione fra i risultati consuntivati sui diversi obiettivi agisce quale elemento di mitigazione del rischio che il *management* scelga di indirizzare i propri sforzi solo su alcuni degli obiettivi assegnati: nel corso dell'esercizio e sulla base dell'andamento aziendale, non si può escludere che vengano effettuate, in modo più o meno consapevole, scelte di selezione degli obiettivi, per evitare di disperdere energie nel perseguimento di obiettivi a rischio, o addirittura già compromessi. Indurre, anche solo indirettamente, comportamenti selettivi di questo tipo espone a rischi di deterioramento della *performance* complessiva.

Il principio di raggiungimento di alti livelli di *performance* su tutti gli obiettivi assegnati riveste invece un ruolo prioritario e privilegiato in tutti i processi di riconoscimento e valorizzazione del merito, inteso tra l'altro anche come sensibilità alle variabili economico-gestionali, determinazione nel perseguimento degli obiettivi assegnati, pragmatismo e concretezza nella rilevazione dei risultati.

Nel sistema di remunerazione del Gruppo Finmeccanica, peraltro, il collegamento tra *performance* e remunerazione non è interamente lineare: è sempre previsto un limite inferiore – un livello di ingresso al di sotto del quale non è associata alcuna remunerazione – ed un limite superiore, ovvero un tetto massimo che nessuna *performance* superiore potrà consentire di superare. È una caratteristica altrettanto importante della modalità di funzionamento di tale collegamento il fatto che il limite inferiore corrisponda sempre, almeno per tutti gli obiettivi basati su indicatori di natura economico-gestionale, al valore *target* fissato in sede di budget/piano. Tale **soglia minima (entry-level)** per l'accesso agli incentivi annuali

permette non solo di esortare il *management* verso il raggiungimento di tali obiettivi, ma altresì di realizzare un efficace **controllo dei costi** connessi.

#### **INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE PER GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI**

In particolare, la remunerazione variabile di breve periodo per gli Amministratori esecutivi è condizionata, per una parte maggioritaria, al raggiungimento di obiettivi di performance di natura economico-gestionale, in linea con gli indirizzi strategici determinati dal Consiglio di Amministrazione, i cui risultati siano oggettivamente misurabili e verificabili.

La remunerazione variabile di breve periodo per gli Amministratori esecutivi è altresì condizionata, per la restante parte minoritaria, ad obiettivi di performance individuali, in linea con gli indirizzi strategici determinati dal Consiglio di Amministrazione, e la cui valutazione è rimessa al Comitato per la Remunerazione.

La remunerazione variabile di breve periodo per gli Amministratori esecutivi è inoltre soggetta a meccanismi correttivi volti ad assicurare che le performance espresse siano tese al raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati.

A livello di sistema, infine, gli obiettivi di performance assegnati e le metodologie di valutazione, consuntivazione ed erogazione degli incentivi di breve periodo per gli Amministratori esecutivi sono coerenti con le metodologie ed i processi adottati per il *management* del Gruppo nel suo complesso, garantendo equità interna nella gestione dei sistemi di incentivazione.

In particolare, la quota minima di incentivo associata a ciascun obiettivo sarà erogata solo al raggiungimento dei valori di *target* identificati nel budget/piano per ciascun indicatore, essendo la rimanente quota erogabile esclusivamente in caso di prestazioni superiori rispetto ai valori identificati nel budget/piano (cd. *overperformance*).

#### **INCENTIVAZIONE DI MEDIO-LUNGO TERMINE**

Con riferimento all'incentivazione di medio-lungo periodo, l'evoluzione delle politiche di remunerazione negli anni ha condotto verso l'adozione di piani di natura monetaria (*cash-based*), rivolti a specifiche aree del management.

La remunerazione variabile di medio-lungo termine è assegnata con la finalità di indirizzare le prestazioni del *management* verso la creazione di valore sostenibile nel tempo, che si traduca in creazione di valore per gli azionisti.

La sostenibilità del *business* è una delle responsabilità prioritarie assegnate al *management* aziendale e gli strumenti di incentivazione focalizzati sulla creazione di valore nel medio-lungo termine sono tesi al necessario allineamento di interessi fra *management* e Azionisti, che costituisca garanzia fondamentale di qualità della gestione aziendale.

La remunerazione variabile di medio-lungo periodo si articola su uno o più piani di incentivazione con durata tipicamente triennale, ed è soggetta al raggiungimento di obiettivi di *performance* esclusivamente di natura economico-gestionale.

In particolare, gli indicatori di *performance*, predeterminati nonché oggettivamente misurabili e verificabili, sono identificati tra quelli che maggiormente rappresentino la capacità di generazione di valore

dell'azienda su piani pluriennali e sono allineati agli indirizzi strategici determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Gli incentivi associati a tali indicatori di *performance* sono erogati solo al pieno raggiungimento degli obiettivi identificati nel budget/piano per ciascun indicatore. Prestazioni inferiori daranno luogo alla mancata erogazione dell'incentivo associato a ciascun indicatore; analogamente, prestazioni superiori non daranno luogo all'erogazione di incentivi maggiori.

Attualmente, i piani di incentivazione di medio-lungo termine adottati dalla Società sono il "Performance Cash Plan 2012-2014" ed il "Long Term Incentive Plan 2012-2014".

\*\*\*

Il "Performance Cash Plan 2012-2014" è un piano triennale chiuso indirizzato alle "Risorse Chiave" che ricoprono ruoli di primo piano nell'organizzazione, nonché a partecipanti con minor peso in termini di seniority manageriale ma giudicati di altissimo valore per il Gruppo a seguito dei processi di valutazione delle loro performance e del loro potenziale in base agli strumenti gestionali e di sviluppo di cui l'azienda si è dotata (*Finmeccanica Elite Management System*). Ciò consente di trattenere e motivare le persone sulle quali investire, assegnando un incentivo di medio-lungo periodo a coloro che siano inseriti negli eventuali piani di successione aziendali, assicurando così un'adeguata **gestione del talento** e, soprattutto, un'appropriata struttura di **ricambio manageriale per il futuro**.

Il piano è stato approvato dal Comitato per la Remunerazione di Finmeccanica S.p.a., con delibera del 26 Gennaio 2012.

Le metriche di *performance* nell'ambito del piano sono legate ad indicatori economico-gestionali di Gruppo e delle singole Società Operative, in linea con l'obiettivo di creazione di valore nel medio-lungo termine.

In particolare:

- il 60% dell'incentivo è condizionato al conseguimento dell'obiettivo associato agli Ordini – annuali o cumulati - in coerenza con il relativo margine medio complessivo, in relazione all'esercizio di competenza nell'ambito del Periodo di durata del Piano – coerentemente con i valori fissati nel budget/piano della Società. In caso di mancata erogazione della quota di incentivo associata all'esercizio precedente, il raggiungimento degli obiettivi cumulati per gli esercizi 2012-2013 e/o 2012-2014 ne consentirà la relativa attribuzione;

- il 40% dell'incentivo è condizionato al conseguimento dell'obiettivo associato all'indicatore "Funds from Operations" – FFO - annuale o cumulato, in relazione all'esercizio di competenza nell'ambito del Periodo di durata del Piano – coerentemente con i valori fissati nel budget/piano della Società. In caso di mancata erogazione della quota di incentivo associata all'esercizio precedente, il raggiungimento degli obiettivi cumulati per gli esercizi 2012-2013 e/o 2012-2014 ne consentirà la relativa attribuzione.

\*\*\*

Il "Long Term Incentive Plan 2012-2014" è un piano triennale "*rolling*" a scorrimento, che prevede quindi l'avvio di un nuovo ciclo in ciascun esercizio e si rivolge alle "Risorse Strategiche" del Gruppo. L'incentivo è di natura monetaria.

In particolare l'incentivo è condizionato al conseguimento di *target*, che vi incidono in misura paritetica, correlati rispettivamente ad indici gestionali relativi all'Indebitamento Finanziario Netto di Gruppo, fissati nel budget/piano, e ad un target di apprezzamento del titolo Finmeccanica sul mercato azionario predeterminato dalla Società. L'entità di tale quota di incentivo non è commisurata all'andamento dell'azione e quindi alla variazione di quotazione del titolo, in quanto determinata in misura fissa, correlata alla retribuzione del beneficiario, e che sarà erogata solo al superamento della soglia individuata.

L'erogazione dell'incentivo viene effettuata in tre *tranches* rispettivamente del 30%, con riferimento al raggiungimento del target 2012; del 50% con riferimento al raggiungimento del target 2013; del 20% con riferimento al raggiungimento del target 2014. In caso di mancato raggiungimento dei *target* infra-periodali dell'obiettivo Indebitamento Finanziario Netto di Gruppo relativi agli esercizi 2012 e/o 2013, le relative quote di incentivo potranno essere recuperate al raggiungimento del target 2014.

L'effettiva erogazione delle somme di danaro attribuibili al conseguimento degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano è condizionata al soddisfacimento di uno specifico criterio di autofinanziamento del Piano stesso, che comporta, su base annuale, la necessità di conseguire il valore di budget/piano in termini di Risultato Netto di Gruppo. Tale soglia agisce da fattore di **risk-mitigation**, condizionando l'incentivazione ad un'effettiva produzione di valore nel medio-lungo termine.

#### **Trattamenti in caso di risoluzione anticipata del rapporto e Patto di non Concorrenza**

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

In particolare la Società, a seguito di attente valutazioni, può determinare, con riferimento agli Amministratori esecutivi, specifiche indennità per il caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o di dimissioni e/o licenziamento da rapporto di lavoro dipendente, fermi restando gli obblighi di leggi e/o di contratto applicabili.

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

Nell'ambito delle specifiche clausole di risoluzione anticipata del rapporto è altresì determinata la modalità di calcolo della parte variabile della remunerazione, legata alla partecipazione ai piani di incentivazione a breve e medio-lungo termine della Società.

La Società inoltre, con riferimento agli Amministratori esecutivi ed in presenza di professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'azienda, si riserva di 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

#### A) 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 4 maggio 2011 ha determinato, per il triennio 2011-2013, 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 € 60.000 annui lordi.

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2009 ha determinato, per il triennio 2009-2011, 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 26 maggio 2011, ha determinato i seguenti emolumenti per la partecipazione ai Comitati:

- € 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.

L'emolumento per il Lead Independent Director è stato determinato in € 7.500 annui lordi.

In linea con le migliori pratiche, i compensi assegnati agli Amministratori non investiti di particolari cariche non risultano 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.

#### B) Amministratori esecutivi

In conformità con le procedure indicate nel precedente paragrafo 1 della presente Sezione, il Comitato per la Remunerazione, su delega del Consiglio di Amministrazione, ha determinato il trattamento economico e normativo del Presidente ed Amministratore Delegato ed il trattamento economico da attribuire al Consigliere-Direttore Generale e CFO, fermo restando il trattamento normativo disciplinato dalle previsioni di legge e Contratto Collettivo applicabili al rapporto di lavoro dirigenziale instaurato dalla Società con quest'ultimo.

In considerazione della particolare situazione aziendale, il Comitato per la Remunerazione, raccogliendo la preventiva dichiarazione di disponibilità da parte del Presidente e Amministratore Delegato e del Consigliere-Direttore Generale, ha ritenuto di contenere la misura dei compensi complessivi massimi rispetto al precedente assetto ed in particolare, rispettivamente, del 35% con riferimento a quanto previsto precedentemente per il Presidente e Amministratore Delegato della Società e del 30% con riferimento a quanto previsto precedentemente per il Direttore Generale della Società.

In particolare, a seguito dell'assetto determinato dall'attribuzione delle deleghe di Presidente all'Ing. Orsi in data 1 dicembre 2011 (in aggiunta a quelle di Amministratore Delegato già attribuite in data 4 maggio 2011) e di Direttore Generale al dott. Pansa in data 4 maggio 2011 (quest'ultimo altresì cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 1 dicembre 2011), con decorrenza dall'esercizio 2012, la parte fissa della remunerazione annua è stata confermata nella misura di € 1.650.000 per il Presidente e Amministratore Delegato e confermata nella misura di € 800.000 per il Consigliere-Direttore Generale e CFO (quest'ultima invariata dall'esercizio 2007).

Il Comitato per la Remunerazione ha altresì determinato che l'incentivo variabile di breve termine sia stabilito per il Presidente e Amministratore Delegato nella misura annua massima del 48% circa del compenso fisso, e per il Consigliere-Direttore Generale nella misura annua massima del 87% circa della retribuzione fissa.

Il Comitato per la Remunerazione ha infine determinato che l'incentivo variabile di medio-lungo termine sia stabilito per il Presidente e Amministratore Delegato nella misura annua complessiva massima del 42% circa del compenso fisso, e per il Consigliere-Direttore Generale nella misura annua complessiva massima del 87% circa della retribuzione fissa.

Si sottolinea inoltre che la parte variabile della remunerazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di performance predeterminati e, con particolare riferimento all'incentivo variabile di breve periodo, sarà erogabile nella misura del 60% del payout massimo al raggiungimento dei valori di *target* identificati nel budget/piano della Società per ciascun indicatore, essendo la rimanente quota erogabile esclusivamente in caso di prestazioni superiori rispetto ai valori identificati nel budget/piano stesso (cd. *overperformance*).

La parte variabile della remunerazione è peraltro condizionata al soddisfacimento dei criteri di autofinanziamento dei piani di incentivazione descritti nelle precedenti sezioni del presente documento.

#### **Remunerazione variabile di breve termine**

Gli Amministratori esecutivi partecipano al sistema di incentivazione di breve termine "Sistema MBO (*Management by Objectives*)" di Finmeccanica, assegnato all'intera popolazione manageriale del Gruppo, che condiziona l'erogazione dell'incentivo annuale al raggiungimento di obiettivi di performance sia di tipo economico-gestionale, sia di tipo individuale.

Il Comitato per la Remunerazione ha determinato che l'incentivo annuale sia stabilito per il Presidente e Amministratore Delegato nella misura massima del 48% circa del compenso fisso, e per il Consigliere-Direttore Generale nella misura massima del 87% circa della retribuzione fissa.

In considerazione degli obiettivi 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 fissati nei budget/piano della Società, il sistema di incentivazione a breve termine risulta articolato sul raggiungimento di target di *performance* relativi agli indicatori di tipo economico-gestionale coerenti con gli obiettivi strategici definiti.

Per il biennio 2012-2013, tali indicatori sono stati individuati in quelli di seguito indicati:

- EBITA Adjusted di Gruppo, cui è associata una quota pari al 25% dell'incentivo massimo raggiungibile;
- Free Operating Cash Flow di Gruppo, cui è associata una quota pari al 25% dell'incentivo massimo raggiungibile;
- Costi di Struttura Finmeccanica, cui è associata una quota pari al 20% dell'incentivo massimo raggiungibile.

In aggiunta a tali obiettivi economico-gestionali, sono stati identificati obiettivi individuali, legati alla specifica prestazione del singolo Amministratore rispetto ad obiettivi strategici assegnati, cui è associata una quota complessiva pari al 30% dell'incentivo massimo raggiungibile.

La quota minima di incentivo associata a ciascun obiettivo (60% dell'incentivo) sarà erogata solo al raggiungimento dei valori di *target* identificati nel budget/piano per ciascun indicatore, essendo la rimanente quota erogabile esclusivamente in caso di prestazioni superiori rispetto ai valori identificati nel budget/piano (cd. *overperformance*).

Gli incentivi associati al raggiungimento di obiettivi individuali e la consuntivazione del relativo livello di *performance* raggiunto sono rimessi alla valutazione del Comitato per la Remunerazione.

Il Sistema MBO, inoltre, prevede un fattore correttivo del  $\pm 10\%$  legato al processo di pianificazione del budget/piano nel medio periodo, per garantire la maggior coerenza possibile di tale processo, a supporto dei piani pluriennali della Società.

Infine, per garantire che gli Amministratori siano incentivati in maniera bilanciata rispetto a tutti gli obiettivi assegnati, nonché per assicurare un pieno allineamento della remunerazione variabile rispetto all'andamento economico ed ai risultati del Gruppo, la quota di incentivo associata agli obiettivi economico-gestionali è soggetta ad una condizione denominata "*performance gate*", in base alla quale, in caso di risultati inferiori al 80% del livello di budget per gli obiettivi EBITA Adjusted di Gruppo o Costi di Struttura Finmeccanica, gli incentivi associati a tutti gli obiettivi economico-gestionali saranno azzerati.

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

La quota di incentivazione variabile legata ad obiettivi di medio-lungo periodo è realizzata attraverso la partecipazione del Presidente e Amministratore Delegato e del Consigliere-Direttore Generale ai piani di incentivazione di medio-lungo termine di natura monetaria del Gruppo Finmeccanica denominati "Performance Cash Plan 2012-2014" e "Long Term Incentive Plan 2012-2014", descritti nel precedente paragrafo 2 (Finalità e Principi della Politica di Remunerazione).

\*\*\*

La partecipazione al Performance Cash Plan 2012-2014 consentirà annualmente per il Presidente e Amministratore Delegato il raggiungimento di un bonus complessivo massimo pari al 21% circa del compenso fisso annuo e per il Consigliere-Direttore Generale il raggiungimento di un bonus complessivo massimo pari al 43,5% circa della retribuzione fissa annua.

L'incentivo ha natura monetaria e la sua erogazione è subordinata al raggiungimento delle specifiche condizioni di *performance* previste dal Regolamento del Piano.

Successivamente alla scadenza di ciascuno degli esercizi 2012, 2013 e 2014, in seguito all'approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione di Finmeccanica S.p.a., il Comitato per la Remunerazione provvederà alla verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* sopra descritti, determinando la somma di denaro spettante.

In seguito alle determinazioni assunte, l'incentivo sarà erogato nel mese di dicembre dell'anno successivo a ciascun esercizio di riferimento nell'ambito del Periodo di Durata del Piano.

\*\*\*

La partecipazione al "Long Term Incentive Plan 2012-2014" consentirà annualmente per il Presidente e Amministratore Delegato il raggiungimento di un bonus complessivo massimo pari al 21% circa del

compenso fisso annuo e per il Consigliere-Direttore Generale il raggiungimento di un bonus complessivo massimo pari al 43,5% circa della retribuzione fissa annua.

L'incentivo ha natura monetaria e la sua erogazione è subordinata al raggiungimento delle specifiche condizioni di *performance* previste dal Regolamento del Piano.

Successivamente alla scadenza di ciascuno degli esercizi 2012, 2013 e 2014, in seguito all'approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione di Finmeccanica S.p.a., il Comitato per la Remunerazione provvederà alla verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* sopra descritti, determinando la somma di denaro spettante.

\*\*\*

### **Sistemi di pagamento differito**

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione, la Società non ha previsto sistemi di pagamento differito.

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

Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

\*\*\*

### **Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro e Patto di non Concorrenza**

#### Presidente e Amministratore Delegato

Il Comitato per la Remunerazione ha determinato le condizioni normative applicabili al rapporto di amministrazione intercorrente tra la Società ed il Presidente e Amministratore Delegato sulla base delle seguenti previsioni in caso di risoluzione anticipata del rapporto.

In caso di recesso anticipato da parte della Società e/o in caso di revoca dell'incarico di Amministratore Delegato e/o nel caso di anticipata scadenza del mandato e/o nel caso di dimissioni su richiesta dell'Azionista di riferimento (escluso il caso di recesso per giusta causa) verrà corrisposto al Presidente e Amministratore Delegato un importo, a titolo di indennità compensativa e risarcitoria, pari al compenso globale che sarebbe spettato fino alla naturale scadenza del mandato.

Per la determinazione della parte variabile spettante, sarà utilizzato come riferimento quanto effettivamente percepito o maturato nei precedenti dodici mesi.

Qualora la risoluzione anticipata dovesse intervenire nel corso del primo anno di mandato, ed in mancanza quindi di riferimenti precisi rispetto alla quota variabile, si prenderà a riferimento la percentuale del 60% dell'importo di elemento variabile massimo.

Le stesse obbligazioni assunte dalla Società e sopra riportate per il caso di recesso e/o richiesta di dimissioni da parte dell'azionista, sono da essa assunte anche per il caso in cui il rapporto con il Presidente e Amministratore Delegato cessi per dimissioni per giusta causa a sua iniziativa, intendendosi per tali quelle motivate da una sostanziale modifica della sua posizione di Amministratore Delegato.

Gli importi dovuti per le causali sopra descritte saranno da erogare al Presidente e Amministratore Delegato o ai suoi eredi anche nel caso in cui dovesse verificarsi qualsiasi accadimento, anche naturale, diverso dalle dimissioni volontarie o dalla giusta causa, a causa del quale dovesse interrompersi il rapporto di lavoro.

\*\*\*

Peraltro, in seguito alla cessazione del rapporto di amministrazione e per la durata di un anno, il Presidente e Amministratore Delegato ha assunto specifiche obbligazioni in base ad un patto di non concorrenza. Tali obbligazioni, su richiesta della Società, previa espressa delibera del Consiglio di Amministrazione, potranno essere rinnovate per un ulteriore anno, portando quindi complessivamente il patto di non concorrenza a due anni.

A fronte di tali obbligazioni, a titolo di corrispettivo, la Società si obbliga a corrispondere al Presidente e Amministratore Delegato la somma annua pari al compenso complessivamente goduto, calcolata secondo le modalità previste per la determinazione dell'indennità compensativa e risarcitoria sopra descritte.

Il corrispettivo del patto di non concorrenza verrà corrisposto posticipatamente, allo spirare del termine annuale di durata del patto stesso.

\*\*\*

#### Consigliere-Direttore Generale

Il rapporto di lavoro tra la Società ed il Consigliere-Direttore Generale è regolato dalle vigenti norme di legge e contratto collettivo applicabili ai rapporti di lavoro dirigenziali.

Peraltro, in data 20 maggio 2005, la Società ed il Consigliere-Direttore Generale, a quel momento dirigente della Società con la qualifica di Condirettore Generale ma non amministratore, hanno concordato un'integrazione al contratto di lavoro che introduce le pattuizioni di seguito descritte, i cui effetti permangono ancora oggi, rimanendo tuttora applicabile al rapporto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria.

Nell'interesse di entrambe le parti, è stata inserita nel contratto di lavoro una clausola di durata minima garantita a scorrimento di tre anni, con scadenza al compimento del 65° anno di età, anche a fronte dell'impegno da parte del Consigliere-Direttore Generale a non risolvere il rapporto prima della scadenza della clausola stessa, se non su richiesta della Società.

Conseguentemente, nell'ambito delle disposizioni che regolano le ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (recesso anticipato da parte della Società, salva l'ipotesi della giusta causa, e/o nel caso in cui il Consigliere-Direttore Generale dovesse rassegnare le dimissioni su richiesta scritta della Società, ovvero nel caso di dimissioni rassegnate per giusta causa), è stato determinato che la Società corrisponderà al Consigliere-Direttore Generale, a titolo di indennità compensativa e risarcitoria, un importo pari a 36 mesi di retribuzione complessivamente goduta, ivi incluso il periodo di preavviso, in considerazione del valore aggiunto e del contributo allo sviluppo ed al mantenimento del *business*, nonché alle connesse finalità di *retention* della persona nell'interesse dell'azienda. 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.

La disciplina contrattuale sopra descritta è alternativa all'applicazione della disciplina prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende industriali in ordine sia all'indennità sostitutiva del preavviso, sia all'indennità prevista dagli artt. 19 e 22 dello stesso CCNL.

**Trattamenti relativi a coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Il Comitato per la Remunerazione, nell'ambito delle condizioni applicabili al rapporto di amministrazione intercorrente tra la Società ed il Presidente e Amministratore Delegato, ha determinato le seguenti previsioni in tema di coperture assicurative.

La Società ha costituito a favore del Presidente e Amministratore Delegato una copertura per il caso di infortunio professionale ed extra-professionale e per il caso di malattia professionale, con un massimale garantito pari a 5 annualità del compenso determinato nella componente fissa per l'evento di morte ed a 6 annualità del compenso determinato nella componente fissa per l'evento di invalidità permanente.

La Società ha costituito altresì a favore del Presidente e Amministratore Delegato una copertura assicurativa con un massimale garantito di € 1.650.000,00 per il caso di morte o invalidità permanente derivanti da cause diverse dall'infortunio o dalla malattia professionale.

Non sono previsti a favore del Presidente e Amministratore Delegato specifici trattamenti previdenziali o pensionistici, diversi da quelli obbligatori.

\*\*\*

Il Consigliere-Direttore Generale beneficia delle coperture assicurative obbligatorie, in conformità con le previsioni di legge, Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che lo lega alla Società.

In linea con quanto applicato a tutti i dirigenti di Finmeccanica S.p.a., il Consigliere-Direttore Generale beneficia dei trattamenti previdenziali assicurati dalla Cassa di Previdenza Dirigenti Gruppo Finmeccanica – Fondo Pensione Complementare, in sostituzione dei trattamenti previdenziali obbligatori previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dirigenti di aziende industriali.

**Proposta di delibera**

Signori Azionisti,

ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter 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, che illustra la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei 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 settimo punto all'ordine del giorno:

“l'Assemblea degli azionisti di Finmeccanica S.p.a.

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. Consob n. 11971/99;

- preso atto della Relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2012;

- tenuto conto della natura non vincolante della presente delibera, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58;

**DELIBERA**

di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58”.

## Sezione II

La presente Sezione II è articolata in due parti ed illustra i compensi percepiti dai membri degli organi di Amministrazione e di Controllo e dai Direttori Generali nel corso dell'esercizio 2011.

Si segnala che, tenuto conto della *governance* e dell'attuale assetto organizzativo della Società, conseguente al rinnovo dei vertici aziendali intervenuto in data 4 maggio 2011, non sono identificabili dirigenti con responsabilità strategiche, ad eccezione dell'attuale Consigliere-Direttore Generale dott. Alessandro Pansa, che ha ricoperto la carica di Condirettore Generale nel periodo 1.01.2011/4.05.2011.

### Parte Prima

Con riferimento all'esercizio 2011 le componenti della remunerazione dei membri degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali sono le seguenti.

#### COMPENSI FISSI

##### **(Tabella 1)**

Gli Amministratori ed i membri del Collegio Sindacale hanno percepito il compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti. Gli Amministratori esecutivi hanno altresì percepito la quota fissa del compenso, così come determinato dal Comitato per la Remunerazione della Società, in virtù delle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione (Tabella 1, colonna "Compensi Fissi").

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

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

#### COMPENSI VARIABILI NON EQUITY

##### **(Tabella 1 e Tabella 3B)**

Gli Amministratori esecutivi e i Direttori Generali possono percepire una componente variabile della remunerazione, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* specifici e predeterminati, di natura economico-gestionale o di tipo individuale, definiti in relazione agli obiettivi strategici individuati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la componente di breve termine della remunerazione variabile per gli Amministratori esecutivi è soggetta al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Comitato per la Remunerazione, in virtù delle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione. Tali obiettivi sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai target stabiliti dal budget/piano della Società. La *performance* relativa agli obiettivi individuali è soggetta a valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione.

I Direttori Generali, non amministratori, hanno partecipato al sistema di incentivazione a breve termine MBO di Finmeccanica in qualità di dirigenti apicali del Gruppo.

La componente di medio-lungo termine della remunerazione variabile per gli Amministratori esecutivi è soggetta al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito della partecipazione ai piani di

incentivazione a medio-lungo termine approvati dal Comitato per la Remunerazione ed istituiti per il *management* del Gruppo Finmeccanica.

Anche per i Direttori Generali, non amministratori, la componente di medio-lungo termine della remunerazione variabile è soggetta al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito della partecipazione ai piani di incentivazione a medio-lungo termine approvati dal Comitato per la Remunerazione ed istituiti per il *management* del Gruppo Finmeccanica

Con riferimento all'esercizio 2011, gli Amministratori esecutivi ed i Direttori Generali hanno diritto a percepire gli importi derivanti dal raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito dei cicli 2009-2011 e 2010-2012 del piano "Long Term Incentive Plan cash", approvato dal Comitato per la Remunerazione con delibera del 20 settembre 2005. Tali obiettivi, di natura esclusivamente economico-finanziaria e pertanto oggettivamente misurabili e verificabili, sono predeterminati in stretta correlazione con i target stabiliti dal budget/piano della Società.

Gli importi relativi alla remunerazione variabile indicati nelle Tabelle 1 e 3B che seguono sono calcolati in base ad un criterio di competenza.

#### **BENEFICI NON MONETARI**

##### ***(Tabella 1)***

I benefici non monetari per gli Amministratori esecutivi sono riferiti alle coperture assicurative stipulate in loro favore, all'assegnazione di un alloggio ed all'assegnazione dell'auto aziendale per uso promiscuo.

I benefici non monetari per i Direttori Generali, oltre a quanto sopra riportato per gli Amministratori esecutivi, sono riferibili alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Dirigenti Finmeccanica – Fondo di Previdenza Complementare, in linea con quanto applicato a tutti i dirigenti di Finmeccanica S.p.a.

#### **INDENNITA' DI FINE CARICA E PATTO DI NON CONCORRENZA**

##### ***(Tabella 1)***

Nel corso dell'esercizio 2011 sono stati corrisposti all'Ing. P.F. Guarguaglini (Presidente e Amministratore Delegato fino al 4 maggio 2011, Presidente dal 4 maggio al 1 dicembre 2011) ed al dott. G. Zappa (Direttore Generale fino al 4 maggio 2011) specifici importi connessi alla risoluzione del rapporto con la Società.

In particolare:

All'Ing. P.F. Guarguaglini, oltre a quanto maturato sino al momento della cessazione del rapporto, è stato corrisposto nell'esercizio 2011:

1) Un premio di fine mandato relativo al mandato 2008-2010 quale Presidente e Amministratore Delegato e previsto nella determinazione del Comitato per la Remunerazione adottata in data 13 novembre 2008, pari ad una annualità dei compensi complessivamente goduti, calcolata con riferimento al compenso annuo lordo fisso (ex art. 2389, 3 comma cc.) goduto al momento della scadenza del rapporto di amministrazione ed alla media del compenso variabile, a breve e medio-lungo termine, percepito negli ultimi due anni precedenti la scadenza del rapporto di amministrazione (2009 e 2010).

2) Un'indennità compensativa e risarcitoria relativa al mandato 2011-2013 quale Presidente e prevista nella determinazione del Comitato per la Remunerazione adottata in data 27 luglio 2011, per un importo pari al compenso globale (fisso e variabile) che sarebbe spettato fino alla naturale scadenza del mandato ex art. 2389, 3 comma c.c., in virtù delle specifiche deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione in data 4 maggio 2011.

Il relativo importo è stato calcolato con riferimento al compenso fisso spettante al momento della risoluzione del rapporto e, per la parte variabile, con riferimento al 60% del compenso variabile annuo massimo erogabile, così come previsto nella determinazione del Comitato per la Remunerazione del 27 luglio 2011.

All'ing. P.F. Guarguaglini sarà inoltre corrisposto il corrispettivo di un patto di non concorrenza per un importo pari ad un'annualità del compenso complessivamente goduto, erogabile posticipatamente allo spirare del termine di 12 mesi di durata del vincolo di non concorrenza stesso, calcolato con riferimento al compenso fisso spettante al momento della risoluzione del rapporto e, per la parte variabile, con riferimento al 60% del compenso variabile annuo massimo erogabile, così come previsto nella determinazione del Comitato per la Remunerazione del 27 luglio 2011. Tale importo è incluso nella voce "indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" nella Tabella 1 che segue, secondo un criterio di competenza.

\*\*\*

Al dott. G. Zappa, con il quale intercorreva un rapporto di lavoro dipendente di dirigente d'azienda, oltre a quanto maturato sino al momento della cessazione del rapporto, è stata corrisposta un'indennità di incentivazione all'esodo, determinata con Verbale di conciliazione in sede sindacale, sottoscritto in data 5 luglio 2011, in applicazione di una lettera contratto datata 4 gennaio 2010, per un importo pari a tre annualità della retribuzione complessivamente goduta, calcolata con riferimento alla retribuzione lorda annua fissa spettante alla data della cessazione del rapporto e, per la parte variabile, con riferimento alla media di quanto percepito negli ultimi tre anni a titolo di incentivazione a breve e medio-lungo termine.

Al dott. G. Zappa sarà inoltre corrisposto il corrispettivo di un patto di non concorrenza, per un importo pari ad un'annualità del compenso complessivamente goduto, erogabile posticipatamente allo spirare del termine di 12 mesi di durata del vincolo di non concorrenza stesso.

Il corrispettivo del patto di non concorrenza è calcolato con riferimento alla retribuzione lorda annua fissa spettante alla data della cessazione del rapporto e, per la parte variabile, con riferimento alla media di quanto percepito negli ultimi tre anni a titolo di incentivazione a breve e medio-lungo termine. Tale importo è incluso nella voce "indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" nella Tabella 1 che segue, secondo un criterio di competenza.

Gli importi indicati in Tabella 1 non includono le spettanze relative alla risoluzione del rapporto di dirigente (ad es. Trattamento di Fine Rapporto), dovute in base alle previsioni di legge e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabili.

\*\*\*

Per gli accordi in essere che prevedano indennità a favore degli attuali Amministratori esecutivi in caso di risoluzione del rapporto si rinvia alla Sezione I del presente documento, paragrafo 3.

## **STOCK OPTION**

### ***(Tabella 2)***

Nella riunione del 16 maggio 2003, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato in merito all'attuazione di un piano di incentivazione a lungo termine (*Stock Option Plan*) destinato alle Risorse Chiave di Finmeccanica – ivi inclusi gli Amministratori esecutivi ed i Direttori Generali - basato sull'assegnazione di diritti di sottoscrizione/acquisto (opzioni) di azioni ordinarie Finmeccanica - Società per azioni, condizionata al conseguimento di obiettivi specifici e denominato "Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2002-2004".

Nel corso dell'esercizio 2011 non si è proceduto all'assegnazione di diritti nell'ambito del piano. Nel corso dell'esercizio 2011 nessun partecipante ha esercitato i diritti assegnati nel corso degli esercizi precedenti. Il 31 dicembre 2011 si è concluso il periodo di esercizio delle opzioni assegnate ed il piano in argomento risulta pertanto definitivamente chiuso.

Per informazioni di dettaglio sui contenuti del piano si rinvia al Documento informativo pubblicato nel sito web della Società (Sezione *Investor Relations/Corporate Governance*, area Remunerazione).

## **PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION**

### ***(Tabella 3A)***

Nel corso dell'esercizio 2011 sono state consegnate agli Amministratori esecutivi ed ai Direttori Generali le azioni di Finmeccanica S.p.a. spettanti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito del piano "Performance Share Plan 2008-2010", con riferimento al periodo di competenza dell'esercizio 2010. I diritti azionari, in base al Regolamento del piano, sono trasferiti ai destinatari nel mese di dicembre dell'anno successivo a quello di riferimento e la loro valorizzazione è indicata nella Tabella 3A. Per informazioni di dettaglio sui contenuti del piano si rinvia al Documento informativo pubblicato nel sito web della Società (Sezione *Investor Relations/Corporate Governance*, area Remunerazione).

## **Parte Seconda**

La presente seconda parte della Sezione II riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 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 o di Direttore Generale.

per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente e Amministratore Delegato  
(Giuseppe Orsi)

**TABELLA 1**  
**COMPENSI CORRISPONDI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE EDI CONTROLLO E AI DIRETTORI GENERALI**  
(Importi in migliaia di euro)

Cognome e nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Guarguaglini Pier Francesco	Presidente/Amministratore Delegato	1.1/4.5.2011	4.5.2011	530			615	2		1.147		3.891
	Presidente	4.5/1.12.2011	1.12.2011	756				4		760		5.590
Orsi Giuseppe	Amministratore Delegato	4.5/30.11.2011	30.11.2011	1.002			350	2	8 (3)	1.362		
	Presidente/Amministratore Delegato	1.12/31.12.2011	esercizio 2013	145				1		146		
Pansa Alessandro	Consigliere	1.12/31.12.2011	(*)	5						5		
	Direttore Generale	4.5/31.12.2011		815			978	136	71 (4)	2.000 (8)		
Alberti Pieggiorgio	Consigliere	1.1/4.5.2011	4.5.2011	20	17					37		
Baldocci Carlo	Consigliere	4.5/31.12.2011	esercizio 2013	40	3					43		
Boltho von Hbhebach Andrea	Consigliere	1.1/4.5.2011	4.5.2011	20	3					23		
Bonferoni Franco	Consigliere	1.1/31.12.2011	esercizio 2013	60	51					111		
Cantarella Paolo	Consigliere	4.5/31.12.2011	esercizio 2013	40	4					44		
Castellaneta Giovanni	Consigliere	1.1/4.5.2011	4.5.2011	20	3					23		
Catanzaro Giovanni	Consigliere	4.5/31.12.2011	esercizio 2013	40	17					57		
De Tilla Maurizio	Consigliere	1.1/4.5.2011	4.5.2011	20	23					43		
Galli Dario	Consigliere	1.1/31.12.2011	esercizio 2013	60	26					86		
Greco Richard	Consigliere	1.1/4.5.2011	4.5.2011	20	3					23		
Iansiti Marco	Consigliere	4.5/31.12.2011	esercizio 2013	40	3					43		
Merlo Silvia	Consigliere	4.5/31.12.2011	esercizio 2013	40	19					59		
Parlato Francesco	Consigliere	1.1/31.12.2011	esercizio 2013	60 (1)	12					81		
Squillace Nicola	Consigliere	1.1/4.5.2011	4.5.2011	20	12					32		
Streff Christian	Consigliere	4.5/31.12.2011	esercizio 2013	40	13					53		
Varaldo Riccardo	Consigliere	1.1/4.5.2011	4.5.2011	20	5					25		
Venturoni Guido	Consigliere	1.1/31.12.2011	esercizio 2013	64	35					99		
Gaspari Luigi	Presidente Collegio Sindacale	1.1/31.12.2011	esercizio 2011	78					40 (5)	118		
Cumin Giorgio	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2011	esercizio 2011	52					19 (6)	71		
Fratino Maurizio	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2011	esercizio 2011	52						52		
Montaldo Silvano	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2011	esercizio 2011	52						52		
Tamborino Antonio	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2011	esercizio 2011	52					89 (7)	141		
Zappa Giorgio	Direttore Generale	1.1/4.5.2011	4.5.2011	437				100		537		9.542

(I) Compensi nella Società che redige il bilancio

(II) Compensi da controllate e collegate

(III) Totale

(\*) - Copiato dal Consiglio di Amministrazione in data 1.12.2011, in carica fino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio 2011.

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

(2) - Di cui € 51,500.000,00 riversati al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

(3) - Compensi per la carica ricoperta in altra Società del Gruppo. Si segnala che l'ing. Orsi ha rinunciato a tale compenso.

(4) - Compensi per la carica ricoperta in altra Società del Gruppo. Si segnala che il dott. Pansa ha rinunciato a tale compenso.

(5) - Compensi per cariche ricoperte in altre Società del Gruppo.

(6) - Rimborso o spese forfettarie.

(7) - Compensi per cariche ricoperte in altre Società del Gruppo.

(8) - Gli importi sono comprensivi di quanto corrisposto al dott. Pansa dal 1.1.2011 al 4.5.2011 quale Condirettore Generale della Società.

TABELLA 2  
STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E AI DIRETTORI GENERALI

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio (€)	Periodo possibile esercizio	Numero Opzioni	Prezzo di 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
Guatguaglini Pier Francesco	Presidente e Amministratore Delegato fino al 4.5.2011 e Presidente fino al 1.12.2011	Piano Stock Option 2002-2004 (delibera del 14.11.2002)	130.810	12,28	dic-11	0						0			130.810	0	
Zappa Giorgio	Direttore Generale dal 1.1.2011 al 4.5.2011	Piano Stock Option 2002-2004 (delibera del 14.11.2002)	77.375	12,28	dic-11	0						0			77.375	0	
Pansa Alessandro (a)	Direttore Generale dal 4.5.2011	Piano Stock Option 2002-2004 (delibera del 14.11.2002)	0			0						0			0	0	
Orsi Giuseppe	Amministratore Delegato dal 4.5.2011 e Presidente Amm.re Delegato dal 1.12.2011	Piano Stock Option 2002-2004 (delibera del 14.11.2002)	0			0						0			0	0	

(a) Le informazioni sono comprensive di quanto assegnato al dott. Pansa dal 1.1.2011 al 4.5.2011 quale Condirettore Generale della Società

**TABELLA 3A  
PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRETTORI GENERALI**

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					(9)	Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili		(12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(10) (*)		(11)		
Nome e Cognome	Carica Ricoperta	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	
Guatquajini Pier Francesco	Presidente e Amministratore Delegato fino al 4.5.2011 e Presidente fino al 1.12.2011	Piano Performance Share Plan 2008-2010 (delibera del 30.05.2007)	0		0					0	41.097 azioni	3.777		
Zappa Giorgio	Direttore Generale dal 1.1.2011 al 4.5.2011	Piano Performance Share Plan 2008-2010 (delibera del 30.05.2007)	0		0					0	40.938 azioni	3.777		
Pansa Alessandro (a)	Direttore Generale dal 4.5.2011	Piano Performance Share Plan 2008-2010 (delibera del 30.05.2007)	0		0					0	21.918 azioni	3.777		
Orsi Giuseppe	Amministratore Delegato dal 4.5.2011 e Presidente Amministratore Delegato dal 1.12.2011	Piano Performance Share Plan 2008-2010 (delibera del 30.05.2007)	0		0					0	16.604 azioni	3.777		

(\*) Numero di azioni consegnate in data 1.12.2011 a seguito della consumazione degli obiettivi di performance previsti nell'ambito del Piano e riferiti all'esercizio 2010  
(a) Le informazioni sono comprensive di quanto assegnato al dott. Pansa dal 1.1.2011 al 4.5.2011 quale Condirettore Generale della Società

**TABELLA 3B**  
**PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRETTORI GENERALI**

(Importi in euro)

A	B	(1)			(2)			(3)			(4)
		Nome e Cognome	Carica Ricoperta	Piano	(A) Erogabile/ erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ erogati	(C) Ancora differiti	
Guarguaglini Pier Francesco	Presidente e Amministratore Delegato fino al 4.5.2011 e Presidente fino al 1.12.2011	MBO 2011 (pro-rata 2011 4/12mi)	343.000	0	0	0	0	0	0	0	
Orsi Giuseppe	Amministratore Delegato dal 4.5.2011 e Presidente Amm.re Delegato dal 1.12.2011	MBO 2011	350.000 (1)	0	0	0	0	0	0	0	
Pansa Alessandro (a)	Direttore Generale dal 4.5.2011	MBO 2011	497.041 (2)	0	0	0	0	0	0	0	481.200 (3)
Guarguaglini Pier Francesco	Presidente e Amministratore Delegato fino al 4.5.2011 e Presidente fino al 1.12.2011	Long Term Incentive Plan (pro-rata 4/12mi)	272.000	0	0	0	0	0	0	0	
Orsi Giuseppe	Amministratore Delegato dal 4.5.2011 e Presidente Amm.re Delegato dal 1.12.2011	Long Term Incentive Plan 2009-2011 (delibera del 20.09.2005)	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pansa Alessandro	Direttore Generale dal 4.5.2011	Long Term Incentive Plan 2009-2011 (delibera del 20.09.2005)	0	0	0	0	0	0	0	0	
Orsi Giuseppe	Amministratore Delegato dal 4.5.2011 e Presidente Amm.re Delegato dal 1.12.2011	Long Term Incentive Plan 2010-2012 (delibera del 20.09.2005)	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pansa Alessandro	Direttore Generale dal 4.5.2011	Long Term Incentive Plan 2010-2012 (delibera del 20.09.2005)	0	0	0	0	0	0	0	0	

(a) Le informazioni sono comprensive di quanto assegnato al dott. Pansa dal 1.1.2011 al 4.5.2011 quale Condirettore Generale della Società

(1) Importo forfettario previsto nella determinazione del Comitato per la Remunerazione del 27.07.2011 per il solo anno 2011, in relazione all'assegnazione delle deleghe di Amministratore Delegato

(2) Importo massimo raggiungibile, stimato su consuntivazione di obiettivi individuali riferiti all'esercizio 2011, erogabile nel corso del 2012, condizionato ad approvazione da parte del Comitato per la Remunerazione

(3) Importo liquidato quale bonus straordinario a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica per il Gruppo

## SEZIONE III

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

Nella seguente tabella sono indicate le partecipazioni detenute, nella Società o in società dalla stessa controllate, dai soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di membro degli Organi di Amministrazione e controllo o di Direttore Generale.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2010)	Numero azioni acquistate	Numero azioni Vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (2011)
Orsi Giuseppe	Amministratore Delegato dal 4/5/2011 e Presidente e Amministratore Delegato dal 17/12/2011	Finmeccanica	31.069 (1)	46.604 (2)	0	77.673
Pansa Alessandro	Consigliere - Direttore Generale	Finmeccanica	52.524 (3)	21.918 (3)	0	74.442
Venturoni Guido	Amministratore	Finmeccanica	0 (4)	35.000 (4)	35.000 (4)	0
Guaraguini Pier Francesco	Presidente e Amministratore Delegato fino al 4/5/2011 e Presidente fino al 17/12/2011	Finmeccanica	205.759 (5)	51.097 (6)	21.856 (4)	235.000 (7)
Greco Richard	Amministratore fino al 4/5/2011	Finmeccanica	2.350	0	0	2.350 (8)
Zappa Giorgio	Direttore Generale fino al 4/5/2011	Finmeccanica	150.707	40.938 (9)	0	191.645 (10)

(1) Azioni detenute alla data di nomina (4/5/2011)

(2) Di cui n. 16.604 attribuite a titolo gratuito (Stock Grant)

(3) Attribuite a titolo gratuito (Stock Grant)

(4) Detenute dal coniuge

(5) Di cui n. 21.856 detenute dal coniuge

(6) Di cui n. 41.097 attribuite a titolo gratuito (Stock Grant)

(7) Azioni possedute alla data di cessazione carica (1/12/2011).

(8) Azioni possedute alla data di cessazione carica (4/5/2011).

(9) Attribuite a titolo gratuito (Stock Grant)

(10) Azioni possedute alla data di cessazione carica (4/5/2011), comprensive delle azioni attribuite a titolo gratuito nel corso dell'esercizio (in data 1/12/2011).