FINMECCANICA

Relazione sulla Remunerazione

2014

Relazione sulla Remunerazione 2014

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)

Nel presentare la Relazione sulla Remunerazione 2014, si ritiene utile sottolineare l'impegno profuso dalla Società per garantire un sempre maggiore livello di trasparenza, competitività ed allineamento delle politiche adottate alle migliori pratiche.

In particolare, nel corso del mandato triennale, il Consiglio di Amministrazione si è confrontato con uno scenario che ha significativamente mutato il quadro di riferimento, sia in termini di contesto esterno, sia in termini di assetto del Gruppo Finmeccanica, anche a fronte di rilevanti evoluzioni nella *governance*, che solo nell'ultimo esercizio ha nuovamente trovato un suo equilibrio definitivo.

Grazie al confronto costante con il mercato, la Società, operando sulla base di pratiche consolidate ed articolate su alcuni principi fondamentali (remunerazione della performance e del potenziale, valorizzazione dell'assunzione di responsabilità e di *accountability* delle risorse manageriali nei confronti dell'azienda, autofinanziamento della remunerazione variabile, contenimento dei costi fissi), ha progressivamente affinato gli strumenti utilizzati, valutando al contempo eventuali ulteriori miglioramenti che consentissero un'implementazione ancor più evoluta della politica adottata.

A tale fine, la Società ha in programma di proporre, nel corso del prossimo triennio, nuovi sistemi di incentivazione che introducano ulteriori elementi distintivi per un sempre maggiore allineamento alle aspettative del mercato, nel rispetto delle esigenze aziendali e di business.

La presente Relazione, che è il principale strumento di condivisione delle scelte di remunerazione adottate, testimonia il costante impegno della Società nell'assicurare trasparenza ed adesione del Gruppo ai valori di equità, meritocrazia e competitività che contraddistinguono la gestione e lo sviluppo di tutte le persone che, con il loro lavoro, contribuiscono al successo di Finmeccanica.

Indice

PREMESSA 6

SCHEDA DI SINTESI 7

SEZIONE I

1. PROCEDURE DI ADOZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 9

- Assemblea degli Azionisti 9
- Consiglio di Amministrazione 9
- Comitato per la Remunerazione 10
- Collegio Sindacale 11
- Esperti indipendenti 11

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 12

- Riferimento a politiche retributive di altre Società 12
- Remunerazione fissa e benefici non monetari 12
- Remunerazione variabile 13
- Trattamenti in caso di risoluzione anticipata del rapporto e patto di non concorrenza 14

3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 15

- Evoluzione dell'assetto di *governance* 15
- Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 15
- Amministratore Delegato e Direttore Generale 16
  - Articolazione complessiva della remunerazione e *pay-mix* 16
  - Remunerazione variabile di breve termine 18
  - Remunerazione variabile di medio-lungo termine 19
  - Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto 21
  - Benefit 21
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre risorse manageriali 21
  - Articolazione complessiva della remunerazione e *pay-mix* 21
  - Remunerazione variabile di breve termine 22
  - Remunerazione variabile di medio-lungo termine 23
  - Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e patto di non concorrenza 23
  - Benefit 24
- Sistemi di pagamento differito 24
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari 24

PROPOSTA DI DELIBERA 25

SEZIONE II

PARTE PRIMA 26

- Attuazione politiche di remunerazione 2013 26
- Compensi fissi 26
- Compensi variabili non equity 27
- Benefici non monetari e altri compensi 28
- Stock Option 28
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option 28

PARTE SECONDA 29

TABELLE

- Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 30
- Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 31
- 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 32
- Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 33

SEZIONE III

Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 34

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 19 marzo 2014, 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 del Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce.

La prima Sezione del documento illustra la politica di remunerazione adottata a partire dall'esercizio 2014, presentando i criteri e le linee guida applicate dalla Società con 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 2013 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 e in data 19 dicembre 2013.

L'attuazione della presente politica, a valle del rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte della prossima Assemblea degli Azionisti, terrà conto altresì dei vincoli normativi di cui all'art. 23-*bis* del D.L. n. 201/2011, come illustrato nella relazione del Consiglio sul relativo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria, ai cui contenuti si rinvia.

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

SCHEDA DI SINTESI

(DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2014

COMPONENTE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE DI BASE	CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI E PAYOUT TEORICI (SU BASE ANNUA)
REMUNERAZIONE FISSA	Compensa adeguatamente le prestazioni rese ed è commisurata ai compiti e alle responsabilità assegnate, con la finalità di trattenere le risorse di talento per la gestione delle specifiche deleghe attribuite	È determinata in relazione a *benchmark* retributivi di mercato e periodicamente valutata, anche in relazione alle politiche di *pay-mix* (rapporto fisso-variabile) di volta in volta adottate ***PAY-MIX* PRESIDENTE =** Remunerazione fissa 100% ***PAY-MIX* AD/DG =** Retribuzione fissa 42%; Retribuzione variabile 58% (di cui 30% variabile di breve termine e 28% variabile di medio-lungo termine) ***PAY-MIX* DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI** DRS e altre risorse apicali = Fisso tra 30% e 45%; Variabile tra70% e 55% Risorse chiave e talenti = Fisso tra 45% e 60%; Variabile tra 55% e 40% Altre risorse manageriali = Fisso tra 60% e 85%; Variabile tra 40% e 15%	**PRESIDENTE =** € 210.000 annui lordi (oltre al compenso determinato dall'Assemblea di € 90.000 annui lordi) **AD/DG =** € 920.000 annui lordi (oltre al compenso determinato dall'Assemblea di € 60.000 annui lordi) **DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI =** retribuzione determinata in relazione alle responsabilità assegnate ed al posizionamento di mercato target
REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (SISTEMA MBO GRUPPO FINMECCANICA)	Incentiva il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget della Società La partecipazione al Sistema MBO (*Management by Objectives*) è estesa a tutta la popolazione manageriale del Gruppo (Dirigenti e Executives) Sono assegnati obiettivi di tipo economico-gestionale e specifici di ruolo, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione Il raggiungimento degli obiettivi al valore di budget è la soglia minima per l'accesso agli incentivi (performance inferiori equivalgono a performance, e conseguentemente incentivi, uguali a zero) È applicato a tutti i partecipanti al sistema MBO un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia dal 20% al 90% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione È introdotto un *performance gate* di accesso legato ad indicatori di redditività complessiva del business ***CLAW-BACK*** Per tutti gli incentivi variabili assegnati a partiredall'esercizio 2014, sarà introdotta 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	**OBIETTIVI AD/DG** SOGLIE DI ACCESSO: due obiettivi strategici determinati dal CdA (deconsolidamento del Settore Trasporti Ferroviari e definizione del Piano Esecutivo del nuovo Modello Organizzativo e Operativo di Gruppo); con il loro raggiungimento si accede alla scheda MBO così articolata 1) EBITA di Gruppo (peso 35%) 2) FOCF di Gruppo (peso 35%) 3) Costi di Struttura di Gruppo (peso 30%) **OBIETTIVI DRS** 1) EBITA di Gruppo (peso 25%) 2) FOCF di Gruppo (peso 25%) 3) Capitale Circolante di Gruppo (peso 25%) 4) Obiettivi quanti-qualitativi correlati alle aree di attività specifiche (peso 25%) **OBIETTIVI ALTRE RISORSE MANAGERIALI** Sono assegnati in relazione alla responsabilità ricoperta nell'organizzazione tra i seguenti obiettivi: 1) EBITA di Gruppo e di Società Operativa 2) FOCF di Gruppo e di Società Operativa 3) Rapporto % Fatturato e Ricavi per Società Operativa 4) Capitale Circolante per Società Operativa 5) Costi di Struttura di Gruppo e di Società Operativa 6) Piani di efficientamento 7) Obiettivi quanti-qualitativi correlati alle aree di attività specifiche 8) Obiettivo manageriale "GEAR" per apprezzamento della leadership e dei comportamenti manageriali nel raggiungimento dei risultati **FATTORE CORRETTIVO** Il sistema MBO prevede un fattore correttivo del ± 10% dell'incentivo legato all'obiettivo di budget fissato per l'indicatore EVA (*Economic Value Added*)	**PAYOUT AD/DG** Mancato raggiungimento SOGLIE DI ACCESSO: nessun payout SOTTO BUDGET: nessun payout BUDGET: 43% RAL (€ 396.000) MEDIO: 57% RAL (€ 528.000) MAX: 72% RAL (€ 660.000) SOPRA MAX: nessun payout ulteriore **PAYOUT DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI** "CAP" su incentivo massimo compreso tra il 20% e il 90% della RAL in relazione alla responsabilità attribuita **CURVA DI PERFORMANCE** SOTTO BUDGET: nessun payout BUDGET: 60% dell'incentivo massimo MEDIO: 80% dell'incentivo massimo MAX: 100% dell'incentivo massimo SOPRA MAX: nessun payout ulteriore I payout erogabili per i risultati di pefomance compresi tra i valori prefissati di budget, medio e max saranno calcolati secondo il metodo dell'interpolazione lineare (vedi pag. 18 della presente Relazione)

SCHEDA DI SINTESI

(DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2014

COMPONENTE	FINALITÀ E CARATTERISTICHE DI BASE	CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI E PAYOUT TEORICI (SU BASE ANNUA)
REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE: PERFORMANCE CASH PLAN 2012-2014 (PIANO CASH)	Indirizza le prestazioni del management verso la redditività del business nel medio-lungo termine attraverso il raggiungimento di obiettivi di natura esclusivamente economico-gestionale, specificamente legati alla creazione di valore per il Gruppo e per le singole Società Operative La partecipazione è estesa a risorse chiave che ricoprono ruoli di primo piano nell'organizzazione, nonché a risorse di altissimo potenziale manageriale Piano a ciclo chiuso per il triennio 2012-2014 Gli obiettivi sono assegnati all'avvio del piano per il triennio successivo e non sono modificabili per l'intero periodo di durata del piano	**OBIETTIVI** 1) Ordini in coerenza con il relativo margine di budget (peso 60%) 2) Funds from Operations - FFO (peso 40%) Periodo di vesting: su tre anni	**PAYOUT AD/DG** 33,5% RAL (€ 310.000) **PAYOUT DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI** Incentivo compreso tra il 30% e il 40% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita **CURVA DI PERFORMANCE** SOTTO BUDGET: nessun payout BUDGET: 100% incentivo SOPRA BUDGET: nessun payout ulteriore (obiettivi on-off)
REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE: LONG TERM INCENTIVE PLAN (PIANO CASH)	Indirizza le prestazioni del management verso la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine a favore del Gruppo e degli Azionisti La partecipazione è limitata alle sole risorse apicali che ricoprono ruoli strategici nell'organizzazione Piano "rolling" che prevede l'avvio di un nuovo ciclo triennale in ciascun esercizio Gli obiettivi sono assegnati all'avvio del ciclo di piano per il triennio successivo e non sono modificabili per l'intero periodo di durata del piano ***CLAW-BACK*** Per tutti gli incentivi variabili assegnati a partire dall'esercizio 2014, sarà introdotta 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	**OBIETTIVI** SOGLIA DI ACCESSO: Risultato Netto di Gruppo 1) Indebitamento Finanziario Netto di Gruppo (peso 50%) 2) Apprezzamento valore del titolo Finmeccanica rispetto ad un target assegnato (peso 50%) Periodo di vesting: su tre anni	**PAYOUT AD/DG** 33,5% RAL (€ 310.000) **PAYOUT DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI** Incentivo massimo rispettivamente del 30%, 50% e 20% della retribuzione fissa nei tre anni di durata di ciascun ciclo del piano, e comunque commisurato alle responsabilità assegnate **CURVA DI PERFORMANCE** SOTTO BUDGET: nessun payout BUDGET: 100% incentivo SOPRA BUDGET: nessun payout ulteriore (obiettivi on-off)
BENEFIT	Sono attribuiti coerentemente con le finalità di total reward applicate nell'ambito del Gruppo Finmeccanica, focalizzate prioritariamente sulla tutela previdenziale ed assistenziale	I benefit sono definiti coerentemente con le previsioni di legge, di contratto collettivo e degli altri accordi sindacali applicabili	Tra i benefit assegnabili sono inclusi: - Cassa di Previdenza Gruppo FNM - Cassa di Assistenza Sanitaria Gruppo FNM - Coperture Assicurative - Auto ad uso promiscuo - Alloggio per uso foresteria
TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E RISOLUZIONE ANTICIPATA 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	**PRESIDENTE** Nessun trattamento previsto **AD/DG** • Cessazione carica AD = nessun trattamento previsto per espressa rinuncia di AD/DG • Risoluzione rapporto lavoro = 2 annualità + competenze previste dal CCNL **DRS** Competenze previste dal CCNL + eventuali trattamenti definiti su base individuale nel limite massimo di 2 annualità

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);
- determina, attraverso il Comitato per la Remunerazione all'uopo delegato, 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 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:

Dario Galli PRESIDENTE (INDIPENDENTE)
Dario Frigerio (INDIPENDENTE)
Silvia Merlo (INDIPENDENTE)
Francesco Parlato

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

Il Comitato svolge le funzioni ed i compiti di seguito indicati:

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla definizione della politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Autodisciplina per le Società Quotate;
- determinare, per espressa delega del Consiglio e 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.);
  - 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 di *performance*;
- 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 e Dirigenti della Società e delle società del Gruppo e 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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno semestrale, in ordine all'attività svolta, nonché all'Assemblea annuale degli Azionisti in ordine all'esercizio delle proprie funzioni in materia di remunerazione.

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

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 estendere e consolidare lo sviluppo manageriale, il Comitato ha fornito il proprio sostegno alla realizzazione di un processo qualificato, strutturato e periodico di *management appraisal* [1], anche al fine di selezionare in modo oggettivo e imparziale i destinatari dei programmi di incentivazione a lungo temine.

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 politica, proposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 marzo 2014.

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 di Gruppo, nell'ambito delle attività di supporto al Comitato per la Remunerazione, nel corso del 2013 si è avvalsa di specifici *benchmark* forniti da *HayGroup* quali esperti indipendenti esterni.

1. Processo avviato dal 2002 (*Management Review)* e perfezionato nel corso dell'ultimo decennio (*Finmeccanica Elite Management System*) che costituisce il momento fondamentale di analisi, condivisione e verifica delle politiche e iniziative aziendali in tema di Risorse Umane, nonché l'occasione elettiva per Finmeccanica per acquisire tutte quelle informazioni e valutazioni necessarie ad avviare processi di gestione meritocratica e sostenibile del capitale umano del Gruppo, con particolare riguardo ai profili manageriali ed ai piani di successione.

2. FINALITÀ 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, con particolare riguardo alla popolazione dirigenziale.

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 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.

La Società attua la presente politica tenendo conto delle specifiche esigenze che caratterizzano il *business* dei diversi settori di attività dell'azienda.

RIFERIMENTO A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ

La politica di remunerazione, definita con riferimento alle specifiche esigenze della Società e del Gruppo, 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 degli Amministratori esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche[2] è articolata sui principi di seguito descritti.

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 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.*

2. 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 e in data 19 dicembre 2013, 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 ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società, ai sensi dell'art. 154-*bis* del Testo Unico.

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

In linea di principio, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore 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 e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, benefici non monetari in linea con le politiche della Società per il *management* di Vertice delle aziende, 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 e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è anch'essa determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonchè 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 a breve termine (tipicamente annuale) ed una componente a medio-lungo termine assegnata attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione di natura monetaria istituiti per il *management* del Gruppo Finmeccanica.

È 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 - dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione - e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche - dal Vertice aziendale con il supporto dell'U.O. Risorse Umane di Gruppo - 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, infine, prevedono 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 prassi di mercato, 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.

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 ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 legge e di contratto applicabili.

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 *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 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, 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

EVOLUZIONE DELL'ASSETTO DI *GOVERNANCE*

In data 13 febbraio 2013, a seguito di rilevanti e impreviste circostanze intervenute indipendentemente dalla volontà della Società, il Consiglio di Amministrazione ha revocato i poteri in precedenza conferiti all'Ing. Giuseppe Orsi in qualità di Amministratore Delegato di Finmeccanica conferendoli al Consigliere-Direttore Generale Dott. Alessandro Pansa, deliberando altresì, nel corso della medesima riunione, di attribuire al Consigliere anziano e *Lead Independent Director,* Amm. Guido Venturoni, la carica di Vice Presidente.

L'Ing. Orsi, in data 15 febbraio 2013, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere e conseguentemente da quella di Presidente della Società.
Il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione del 4 luglio, in relazione alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione rimasta vacante a seguito delle dimissioni dell'Ing. Orsi, ha preso atto delle determinazioni assunte dall'Assemblea degli Azionisti, nominando il Prefetto Giovanni De Gennaro Presidente di Finmeccanica con attribuzioni nelle aree: Relazioni Esterne, Istituzionali e Comunicazione; Sicurezza di Gruppo e ICT; Group Internal Audit.

Inoltre, con decorrenza dal 1° gennaio 2014, è stata costituita la Direzione Generale Operations affidata all'Ing. Sergio De Luca, *Chief Operating Officer,* con la responsabilità del presidio svolto dalla Corporate sulle attività delle Società Operative del Gruppo.

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.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 4 luglio 2013, ha dato specifico mandato al Comitato per la Remunerazione per la determinazione di un compenso integrativo spettante al Presidente ai sensi dell'art. 2389, 3° comma del codice civile, in virtù delle attribuzioni conferitegli.

Il Presidente ha espressamente richiesto che il compenso fosse contenuto nella misura massima prevista per la carica di Primo Presidente della Corte di Cassazione pari ad € 301.320,29 *("Limiti retributivi art. 23 ter D. L. n. 201 del 2011, convertito in L. 214 del 2011 - D.P.C.M. 23 marzo 2012")* pur non avendo tale normativa applicazione per il caso di Finmeccanica.

Il Comitato, in esito a tale richiesta e considerato che i compensi riconosciuti ai Presidenti non esecutivi per le Società FTSE MIB 2013 sulla base di *benchmark* di mercato risultano ampiamente superiori, ha convenuto di fissare un ulteriore compenso pari ad € 210.000 annui lordi, oltre al compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti sopra richiamato.

Per il Presidente non è stato, altresì, 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'emolumento per il *Lead Independent Director* è stato determinato in € 7.500 annui lordi.

L'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2012 ha determinato, per il triennio 2012-2014, 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 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 E *PAY-MIX*

A seguito delle evoluzioni nell'assetto di *governance* sopra richiamate, nel mese di febbraio 2013 le deleghe di Amministratore Delegato sono state conferite al Consigliere-Direttore Generale Dott. Alessandro Pansa.

Anche a fronte dell'attribuzione di tali deleghe, il Dott. Pansa ha espressamente richiesto che nessun compenso aggiuntivo fosse assegnato in relazione alle nuove responsabilità ed il Comitato, in esito a tale richiesta, ha determinato di non procedere ad una revisione del trattamento economico spettante, fermo restando il trattamento normativo disciplinato dalle previsioni di legge e contratto collettivo nazionale applicabili al rapporto di lavoro dirigenziale.

La concentrazione in capo al Dott. Pansa delle cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale ha comportato, inoltre, un significativo ulteriore contenimento dei costi.

Il Comitato per la Remunerazione, in data 25 settembre 2013, pur avendo anche in questa occasione il Dott. Pansa richiesto che il compenso non fosse rivisto, ha ritenuto di effettuare una valutazione oggettiva dell'adeguatezza dello stesso rispetto alle responsabilità assegnate. Il Comitato ha pertanto richiesto alle competenti strutture della Società di effettuare un'analisi in merito, anche attraverso il supporto di esperti indipendenti esterni.

A tal fine, l'Unità Organizzativa Risorse Umane di Gruppo ha richiesto alla Società di Consulenza *HayGroup* un *benchmark* a supporto delle valutazioni del Comitato. Tale *benchmark*, prendendo a riferimento i compensi riconosciuti ai CEO delle Società comparabili con il Gruppo Finmeccanica a livello nazionale[3] ed internazionale[4] per capitalizzazione, fatturato e numero di dipendenti

3. 11 grandi Gruppi facenti parte dell'Indice FTSE MIB 40 Italia.
4. 15 Società internazionali quotate appartenenti ai settori: Difesa, *Industrial Engineering, Technology Hardware and Equipment*.

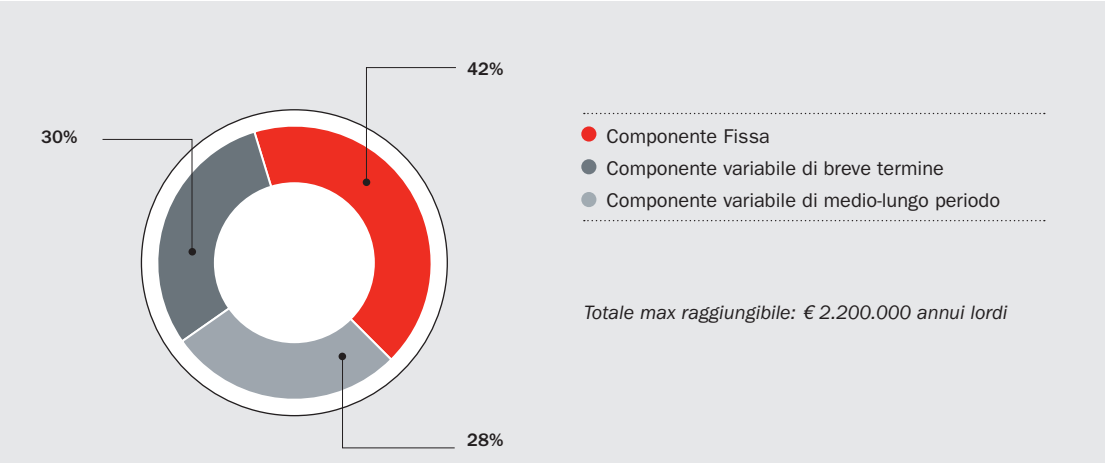
(tra cui Enel, Eni, Fiat, Saipem e Telecom Italia per il *panel* nazionale e EADS, Alcatel-Lucent, Thales, Safran, BAE per il *panel* internazionale), ha evidenziato come le componenti fisse e variabili della retribuzione del Dott. Pansa si posizionassero sul più basso quartile di mercato prendendo a riferimento il *panel* nazionale ed al di sotto del più basso quartile di mercato prendendo a riferimento il *panel* internazionale.

Considerato, inoltre, che la retribuzione del Dott. Pansa non aveva subito revisioni dal 2007, nonostante le sempre crescenti responsabilità dallo stesso assunte nell'ambito dell'organizzazione, è stata altresì predisposta una simulazione di adeguamento della retribuzione all'incremento dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo (NIC), *pro rata temporis* per il periodo successivo al 2007.

Alla luce delle analisi sopra riportate e coerentemente con l'indicazione dell'Azionista di riferimento rispetto al contenimento dei compensi, il Comitato ha determinato di mantenere invariata la retribuzione massima complessivamente spettante, determinandone il *pay-mix* nella seguente misura:

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

PAY-MIX



A decorrere dal 1° ottobre 2013, pertanto, la retribuzione assegnata al Dott. Pansa risulta così determinata:

- 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).

2) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

La remunerazione variabile di breve termine è stata assegnata nella misura complessiva massima di € 660.000 annui lordi (pari al 71,7% del compenso fisso) ed è soggetta a condizioni di performance in sostanziale continuità con quella del precedente esercizio, ed in particolare:

SOGLIE DI ACCESSO

La Società ha confermato l'introduzione di due soglie di accesso all'incentivo, legate ad obiettivi strategici determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'esercizio 2014 tali soglie sono determinate nei due seguenti obiettivi:

- deconsolidamento del settore Trasporti Ferroviari;
- definizione del Piano Esecutivo del Nuovo Modello Organizzativo ed Operativo di Gruppo.

Il mancato raggiungimento di anche una sola delle due soglie comporterà l'azzeramento dell'intero incentivo variabile di breve termine.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

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 ad indicatori economico-gestionali coerenti con gli obiettivi strategici definiti.

Per il 2014 sono stati confermati i seguenti indicatori di *performance*:

- EBITA di Gruppo, cui è associata una quota pari al 35% dell'incentivo massimo raggiungibile;
- Free Operating Cash Flow di Gruppo, cui è associata una quota pari al 35% dell'incentivo massimo raggiungibile;
- Costi di Struttura di Gruppo, cui è associata una quota pari al 30% dell'incentivo massimo raggiungibile.

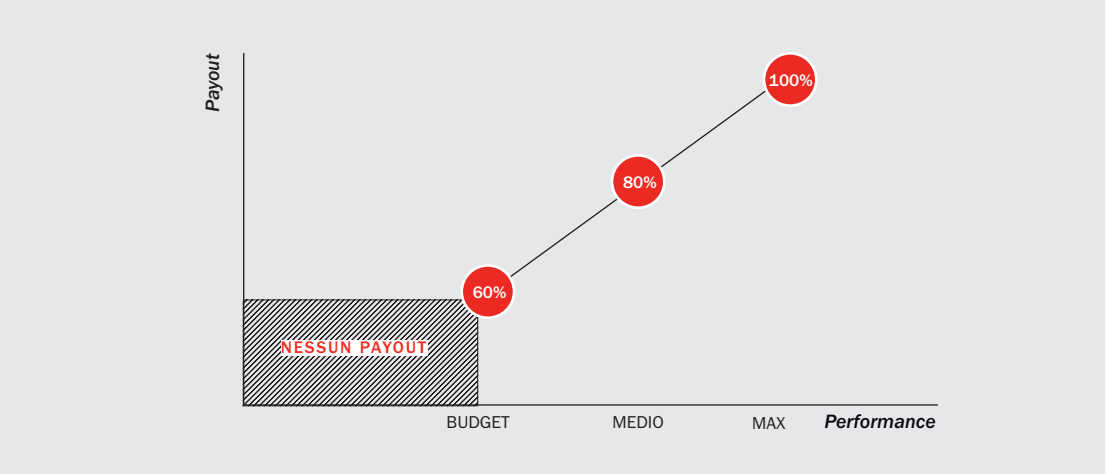
CURVA DI PERFORMANCE

Il raggiungimento degli obiettivi al valore di budget è la soglia minima per l'accesso agli incentivi (*performance* inferiori equivalgono a *performance*, e conseguentemente incentivi, uguali a zero).

Il raggiungimento dei valori di *target* identificati nel budget-piano per ciascun indicatore consentirà l'erogazione del 60% dell'incentivo associato a ciascuno obiettivo.

La rimanente quota sarà erogabile esclusivamente in caso di prestazioni superiori rispetto ai valori identificati nel budget-piano (cd. *overperformance*), sino ad un tetto massimo oltre il quale nessun ulteriore pagamento sarà erogabile.

Risultati di *performance* compresi tra i valori prefissati di budget, medio e max comporteranno pagamenti in base alla curva di *performance* di seguito riportata, secondo il metodo dell'interpolazione lineare.



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

CLAUSOLE DI CLAW-BACK

Per tutti gli incentivi variabili assegnati a partire dall'esercizio 2014 sarà introdotta 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.

3) REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE

La quota di incentivazione variabile legata ad obiettivi di medio-lungo periodo è realizzata attraverso la partecipazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale ai piani di incentivazione di medio-lungo termine di natura monetaria del Gruppo Finmeccanica denominati "Performance Cash Plan" e "Long Term Incentive Plan", nella misura complessiva massima di € 620.000 annui lordi (pari al 67,4% del compenso fisso).

Per tutti gli incentivi variabili assegnati a partire dall'esercizio 2014, sarà introdotta 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.

La partecipazione al **"Performance Cash Plan"** consentirà all'Amministratore Delegato e Direttore Generale il raggiungimento di un bonus complessivo massimo di € 310.000 annui lordi (pari al 33,7% 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:

- "Ordini" in coerenza con i relativi margini (peso 60% dell'incentivo totale)
- *"Funds from Operations"* (peso 40% dell'incentivo totale)

L'incentivo maturerà solo al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati. Prestazioni inferiori ai *target* di budget saranno considerate pari a zero e prestazioni superiori non daranno luogo a maggiori pagamenti (obiettivi *"on-off"*).

Successivamente alla scadenza di ciascuno degli esercizi, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione provvederà alla verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* sopra descritti, determinando la somma di denaro spettante.

L'incentivo è soggetto ad un vesting su tre anni ed a seguito delle determinazioni assunte la somma spettante sarà erogata nel mese di dicembre dell'anno successivo a ciascun esercizio di riferimento nell'ambito del periodo di durata del piano.
Per maggiori dettagli si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione 2013 (Sezione I, punto 2, pag. 12).

La partecipazione al "**Long Term Incentive Plan**" consentirà all'Amministratore Delegato e Direttore Generale il raggiungimento di un bonus complessivo massimo di € 310.000 annui lordi (pari al 33,7% della retribuzione fissa annua), articolato, per l'esercizio 2014, sui 3 cicli del piano *rolling* 2012-2014, 2013-2015 e 2014-2016.

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

- Soglia di accesso: "Risultato Netto di Gruppo"
- "Indebitamento Finanziario Netto di Gruppo" (peso 50% dell'incentivo totale)
- "Apprezzamento del titolo Finmeccanica sul mercato azionario rispetto ad un target predeterminato" (peso 50% dell'incentivo totale)

L'incentivo maturerà solo al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati. Prestazioni inferiori ai target di budget saranno considerate pari a zero e prestazioni superiori non daranno luogo a maggiori pagamenti (obiettivi *"on-off"*).

Successivamente alla scadenza di ciascuno degli esercizi, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione provvederà alla verifica del livello di conseguimento degli obiettivi di *performance* sopra descritti, determinando la somma di denaro spettante.

L'incentivo è soggetto ad un vesting su tre anni ed a seguito delle determinazioni assunte la somma spettante sarà erogata nell'anno successivo a ciascun esercizio di riferimento nell'ambito del periodo di durata del piano.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione 2013 (Sezione I, punto 2, pag. 12).

4) TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Con riferimento alla carica di Amministratore Delegato, il Dott. Pansa ha espressamente rinunciato all'applicabilità di qualsivoglia trattamento di fine mandato, sia in caso di cessazione anticipata dalla carica che di mancato rinnovo del mandato stesso.

Con riferimento al rapporto di lavoro del Dott. Pansa quale dirigente della Società, in caso di risoluzione anticipata e non giustificata del rapporto (recesso anticipato da parte della Società, salva l'ipotesi della giusta causa, e/o nel caso in cui il Dott. Pansa dovesse rassegnare le dimissioni su richiesta scritta della Società, ovvero nel caso di dimissioni rassegnate per giusta causa), anche sulla base di quanto disposto dal CCNL applicabile, è prevista la corresponsione – a titolo di indennità compensativa e risarcitoria – di un importo pari a 2 annualità di retribuzione complessivamente goduta, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso ai sensi del CCNL, pari ad un'annualità.

Tali importi saranno calcolati, 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.

5) BENEFIT

Il Dott. Pansa 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 (alloggio ad uso foresteria, auto ad uso promiscuo, ecc.). In linea con quanto applicato a tutti i dirigenti di Finmeccanica, inoltre, il Dott. Pansa beneficia dei trattamenti previdenziali assicurati dalla Cassa di Previdenza Dirigenti Gruppo Finmeccanica – Fondo Pensione Complementare, in sostituzione dei trattamenti previdenziali previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E ALTRE RISORSE MANAGERIALI

1) ARTICOLAZIONE COMPLESSIVA DELLA REMUNERAZIONE E *PAY-MIX*

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.

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 sui risultati aziendali.

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

	TOTALE	FISSO	VARIABILE	DI CUI VARIABILE DI BREVE TERMINE
DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICHE E ALTRE RISORSE APICALI	100%	30% - 45%	70% - 55%	circa 40%
RISORSE CHIAVE E TALENTI DEL GRUPPO	100%	45% - 60%	55% - 40%	circa 60%
ALTRI DIRIGENTI	100%	60% - 85%	40% - 15%	100%

2) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al sistema di incentivazione di breve termine "Sistema MBO (*Management by Objectives*)" di Finmeccanica, assegnato all'intera popolazione manageriale del Gruppo.

Elemento fondante dell'incentivazione a breve termine è la **modulazione degli obiettivi di *performance*** a seconda del ruolo e della responsabilità organizzativa dei partecipanti.

Gli obiettivi assegnati sono selezionati tra i seguenti:

- EBITA di Gruppo e di Società Operativa
- FOCF di Gruppo e di Società Operativa
- Rapporto % Fatturato e Ricavi per Società Operativa
- Capitale Circolante di Gruppo e di Società Operativa
- Costi di Struttura di Gruppo e di Società Operativa
- Piani di efficientamento
- Obiettivi quanti-qualitativi correlati alle aree di attività specifiche
- Obiettivo manageriale "GEAR" per apprezzamento della leadership e dei comportamenti manageriali nel raggiungimento dei risultati

La struttura generale del sistema di incentivazione di breve termine si conferma in linea con quella descritta nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione predisposta in occasione dell'Assemblea nell'esercizio 2013, a cui si rimanda per maggiori dettagli (Sezione I, punto 2, pag. 11) e che si sintetizza nei punti fondamentali di seguito riportati:

1) È applicato a tutti i partecipanti al sistema MBO un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia dal 20% al 90% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione, così come valutata nell'ambito del sistema di *grading* dei ruoli manageriali attraverso la metodologia *HayGroup*.

2) Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il tetto massimo dell'incentivo è compreso tra il 70% ed il 90% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.

3) Il raggiungimento degli obiettivi al valore di budget è la soglia minima per l'accesso agli incentivi (*performance* inferiori equivalgono a *performance*, e conseguentemente incentivi, uguali a zero) ed è applicabile la curva di *performance* descritta al precedente paragrafo 2, pag. 18.

4) L'incentivo è condizionato ad indicatori di redditività complessiva del business ("*performance gate*") il cui mancato raggiungimento comporta l'azzeramento dell'intero bonus legato agli obiettivi economico-gestionali.

5) Il sistema MBO prevede un fattore correttivo del ± 10% dell'incentivo legato all'obiettivo di budget fissato per l'indicatore EVA (*Economic Value Added*).

6) 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.

7) Per tutti gli incentivi variabili assegnati a partire dall'esercizio 2014 sarà introdotta 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.

3) REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali, selezionate sulla base delle responsabilità assegnate e del potenziale di sviluppo espresso, partecipano ai piani di incentivazione di natura monetaria del Gruppo Finmeccanica denominati "Performance Cash Plan" e "Long Term Incentive Plan".

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altre risorse manageriali l'incentivo massimo spettante su base annua dovuto alla partecipazione al "Performance Cash Plan" è compreso tra il 30% ed il 40% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altre risorse manageriali l'incentivo massimo spettante su base annua in relazione alla partecipazione al "Long Term Incentive Plan" è contenuto in un massimo rispettivamente del 30%, 50% e 20% della retribuzione fissa nei tre anni di durata di ciascun ciclo del piano e comunque commisurato alla responsabilità attribuita.

Per tutti gli incentivi variabili assegnati a partire dall'esercizio 2014 sarà introdotta 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.

Per una descrizione degli indicatori di *performance* e dei meccanismi di funzionamento dei piani si veda il precedente paragrafo 3, pag. 19 e 20.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione 2013 (Sezione I, punto 2, pag. 12).

4) TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTO DI NON CONCORRENZA

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.

Possono essere previsti inoltre, specifici corrispettivi con riferimento a patti di non concorrenza, ove all'esito del rapporto gli stessi vengano stipulati, nel limite massimo di una annualità.

5) BENEFIT

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano delle coperture assicurative obbligatorie, in conformità con le previsioni di legge, con il Contratto Nazionale di Lavoro e con gli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che li lega alla Società, nonché degli altri benefit previsti per le posizioni apicali in linea con le prassi aziendali (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 beneficiano 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.

SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

Nell'ambito dei sistemi di incentivazione attualmente in essere, 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.

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 nono 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 Reg. Consob n. 11971/99;
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2014, predisposta ai sensi degli artt. 123-*ter* del D.Lgs. n. 58/98 e 84-*quater* del Reg. 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 2013;
- 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 Reg. Consob n. 11971/99."

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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2013.

PARTE PRIMA

ATTUAZIONE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2013

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 2013 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*, ferme restando le valutazioni già descritte nella precedente Sezione I della presente Relazione.

Con riferimento all'esercizio 2013 le componenti della remunerazione dei membri degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono quelle di seguito riportate.

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").

Nel compenso fisso riportato per il Dott. Pansa sono inclusi gli importi relativi alle festività retribuite ed alle indennità di trasferta spettanti (ex art. 10 del CCNL).

Il Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 25 settembre 2013, ha deciso di proporre al Consiglio di Amministrazione l'assegnazione di un compenso speciale una tantum dell'importo di € 20.000 lordi al Vice Presidente Amm. Guido Venturoni che, nel periodo di "*vacatio*" della carica di Presidente, ha svolto di fatto le funzioni per l'intero periodo. Il Consiglio ha approvato e predisposto per l'erogazione.

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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro (Tabella 1, colonna "Compensi Fissi").

COMPENSI VARIABILI NON EQUITY (BONUS ED ALTRI INCENTIVI)

(Tabella 1 e Tabella 3B)

I compensi riepilogati nella Tabella 3B sono riferiti ai piani di incentivazione di breve e di medio-lungo termine descritti nella Relazione sulla Remunerazione dello scorso esercizio.

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Gli Amministratori esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono la componente variabile della remunerazione, al raggiungimento degli obiettivi di *performance* specifici e predeterminati, 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 agli stessi attribuite dal Consiglio di Amministrazione. Tali obiettivi sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai *target* stabiliti dal budget-piano della Società e soggetti al conseguimento di due soglie di accesso definite in coerenza con obiettivi di rilevanza strategica del Gruppo.

Per una descrizione degli obiettivi assegnati e per il meccanismo di funzionamento dei piani, si veda la Relazione sulla Remunerazione 2013, Sezione I, pag. 15 e 16.

Con riferimento all'esercizio 2013, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'importo è stato consuntivato in base ad un calcolo pro-rata per i 9/12 dell'importo massimo precedentemente definito e per i 3/12 del nuovo importo massimo decorrente da ottobre 2013, coerentemente con le determinazioni assunte, così come descritte nella precedente Sezione I.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato al sistema di incentivazione a breve termine MBO di Finmeccanica in qualità di Dirigenti del Gruppo.

REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE

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 Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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.

Gli Amministratori esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto a percepire gli importi derivanti dal raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito dei piani "Long Term Incentive Plan" e "Performance Cash Plan" con riferimento all'esercizio 2013.

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.

Per una descrizione degli obiettivi assegnati e per il meccanismo di funzionamento dei piani, si veda la Relazione sulla Remunerazione 2013, Sezione I, pag. 16 e 17.

Con riferimento all'esercizio 2013, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'importo è stato determinato in base ad un calcolo pro-rata per i 9/12 dell'importo massimo precedentemente definito e per i 3/12 del nuovo importo massimo decorrente da ottobre 2013, coerentemente con le determinazioni assunte, così come descritte nella precedente Sezione I.

Gli importi relativi alla remunerazione variabile indicati nelle Tabelle 1 e 3B che seguono sono calcolati in base ad un criterio di competenza e sono condizionati all'approvazione del Bilancio di Esercizio da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

BENEFICI NON MONETARI E ALTRI COMPENSI

(Tabella 1)

I benefici non monetari per gli Amministratori investiti di particolari cariche sono riferiti alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Dirigenti Finmeccanica – Fondo di Previdenza Complementare, all'Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti (ASID), all'assegnazione di un alloggio per uso foresteria, all'assegnazione di un'auto per uso promiscuo ed alle coperture assicurative stipulate.

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 (ASID), all'assegnazione di un alloggio per uso foresteria, all'assegnazione di un'auto per uso promiscuo, alle coperture assicurative stipulate ed al capitale residuo di un prestito personale corrisposto secondo la prassi aziendale.

STOCK OPTION

(Tabella 2)

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

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

(Tabella 3A)

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

PARTE SECONDA

La presente seconda parte della Sezione II riporta analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 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 RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. *(Importi in migliaia di euro)*

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2013	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						
Orsi Giuseppe	*Presidente (a)*	1.1/15.02.2013	15.02.2013	11						(§)			207		(*)
	Amministratore Delegato (a)	1.1/13.02.2013	13.02.2013	196											
Pansa Alessandro	Consigliere	1.1/31.12.2013	esercizio 2013	60									1.579		
	Amministratore Delegato e Direttore Generale (b)	13.2/31.12.2013		873				535		85	26	(5)			
De Gennaro Giovanni	Presidente (c)	4.7/31.12.2013	esercizio 2013	45									151		
				105	(1)					1					
Baldocci Carlo	Consigliere	1.1/11.09.2013	esercizio 2013	42		4							46		
Cantarella Paolo	Consigliere	1.1/31.12.2013	esercizio 2013	60		32							92		
Catanzaro Giovanni	Consigliere	1.1/31.12.2013	esercizio 2013	60		19							79		
Galli Dario	Consigliere	1.1/31.12.2013	esercizio 2013	60		28							88		
Lo Bello Ivanhoe	Consigliere	1.1/31.12.2013	esercizio 2013	60		9							69		
Merlo Silvia	Consigliere	1.1/31.12.2013	esercizio 2013	60		26							86		
Parlato Francesco	Consigliere	1.1/31.12.2013	esercizio 2013	60	(2)	23	(4)						83		
Streiff Christian	Consigliere	1.1/04.07.2013	esercizio 2013	30		5							35		
Venturoni Guido	Consigliere	1.1/31.12.2013	esercizio 2013	60		34							114		
				20	(3)										
Frigerio Dario	Consigliere	4.7/31.12.2013	esercizio 2013	30		3							33		
Minuto Rizzo Alessandro	Consigliere	4.7/31.12.2013	esercizio 2013	30		5							35		
Bauer Riccardo Raul	Presidente Collegio Sindacale	1.1/31.12.2013	esercizio 2014	78									78		
Abriani Niccolò	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2013	esercizio 2014	52									52		
Fratino Maurilio	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2013	esercizio 2014	52							20	(6)	72		
Montaldo Silvano	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2013	esercizio 2014	52									52		
Pinto Eugenio	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2013	esercizio 2014	52							6	(6)	58		
Dirigente con Resp. Strat.		1.1/31.12.2013	esercizio 2013	512				485		63	28		1.088		
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				2.660		188		1.020	0	149	54		4.071	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate											26		26		
(III) Totale				2.660		188		1.020	0	149	80		4.097	0	0

(a) *Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione della carica di Amministratore Delegato dal 13/02/2013.*
(§) L'Ing. Orsi ha ricevuto benefici non monetari per un valore complessivo di €migl. 0,1.
(*) L'Ing. Orsi ha richiesto la corresponsione di un'indennità compensativa e risarcitoria (comprendente anche le spettanze sino alla scadenza naturale del mandato ed il corrispettivo previsto a fronte di un patto di non concorrenza), che la Società non ha ritenuto essere dovuta. Sulla questione è pendente una controversia.
(b) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 13/02/2013.
(c) In carica dal 04/07/2013.
(1) Compenso integrativo spettante ai sensi dell'art. 2389, 3° comma del codice civile in virtù delle attribuzioni conferite.
(2) Riversati al Ministero dell'Economia e delle Finanze.
(3) Compenso speciale una tantum determinato dal Comitato per la Remunerazione.
(4) Di cui €migl. 5 riversati al Ministero dell'Economia e delle Finanze.
(5) Compenso per la carica ricoperta in altra Società del Gruppo fino al 06/05/2013. Si segnala che il Dott. Pansa ha rinunciato a tale compenso.
(6) Rimborso spese forfettarie.

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

			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
COGNOME E NOME	**CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2013**	**PIANO**	**NUMERO OPZIONI**	**PREZZO DI ESERCIZIO**	**PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL AL)**	**NUMERO OPZIONI**	**PREZZO DI ESERCIZIO**	**PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO (DAL AL)**	**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 (1)		0			0						0			0	0	
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato e Direttore Generale (2)		0			0						0			0	0	
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (3)*		0			0						0			0	0	
Dirigente con Responsabilità Strategiche			0			0						0			0	0	

(1) In carica dal 04/07/2013

(2) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 13/02/2013

(3) Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione dalla carica di Amministratore Delegato dal 13/02/2013.

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 RESPONSABILITÀ 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 ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
COGNOME E NOME	**CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2013**	**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**
De Gennaro Giovanni	Presidente (1)		0		0					0	0		
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato e Direttore Generale (2)		0		0					0	0		
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (3)*		0		0					0	0		
Dirigente con Responsabilità Strategiche			0		0					0	0		

(1) In carica dal 04/07/2013

(2) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 13/02/2013

(3) Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione dalla carica di Amministratore Delegato dal 13/02/2013.

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

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2013	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
			EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILE/ EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (1)	MBO 2013	161.263	0	0	0	0	0	
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (1)	Long Term Incentive Plan 2012-2014 delibera 20/09/2005	0	0	0	0	0	0	
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (1)	Long Term Incentive Plan 2013-2015 delibera 20/09/2005	170.000	0	0	0	0	0	
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato - Direttore Generale (1)	Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	204.000	0	0	0	0	0	
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (2)*	Long Term Incentive Plan 2012-2014 delibera 20/09/2005	0	0	0	0	0	0	
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (2)*	Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	(*)			0	0	0	
Dirigente con Responsabilità Strategiche		MBO 2013	226.552	0	0	0	0	0	
Dirigente con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan 2012-2014 delibera 20/09/2005	0	0	0	0	0	0	
Dirigente con Responsabilità Strategiche		Long Term Incentive Plan 2013-2015 delibera 20/09/2005	144.000	0	0	0	0	0	
Dirigente con Responsabilità Strategiche		Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	114.048	0	0	0	0	0	

(1) Dal 13/02/2013

(2) Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione dalla carica di Amministratore Delegato dal 13/02/2013.

(*) Compenso non spettante sulla base dei termini del Regolamento del Piano. MBO 2013 e Long Term Incentive Plan 2013-2015 non assegnati.

SEZIONE III

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 2013 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

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2013	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2012)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (2013)
De Gennaro Giovanni	Presidente (1)	Finmeccanica	30 (2)	0	0	30 (2)
Pansa Alessandro	Amministratore Delegato e Direttore Generale (3)	Finmeccanica	74.442	0	0	74.442
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (4)*	*Finmeccanica*	*77.673*	*0*	*0*	*77.673 (5)*
Dirigente con Responsabilità Strategiche	–	Finmeccanica	19.063	0	0	19.063

(1) In carica dal 04/07/2013
(2) Azioni detenute (dal coniuge) alla data di nomina (04/07/2013)
(3) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 13/02/2013
(4) Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione dalla carica di Amministratore Delegato dal 13/02/2013
(5) Azioni detenute alla data delle dimissioni (15/02/2013)

finmeccanica.com