

EXECUTIVE SUMMARY - RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2026

Il Gruppo Leonardo	3
<i>I principali risultati 2025</i>	3
<i>Aggiornamento del Piano Industriale 2026 (2026 – 2030)</i>	4
<i>La Politica di Remunerazione di Leonardo</i>	8
<i>Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione</i>	8
Pay-mix	9
Finalità e strumenti della politica in materia di remunerazione	10
Governance	11
Politica Retributiva 2026	11
Consiglio di Amministrazione	11
Amministratore Delegato e Direttore Generale	13
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16



Il Gruppo Leonardo

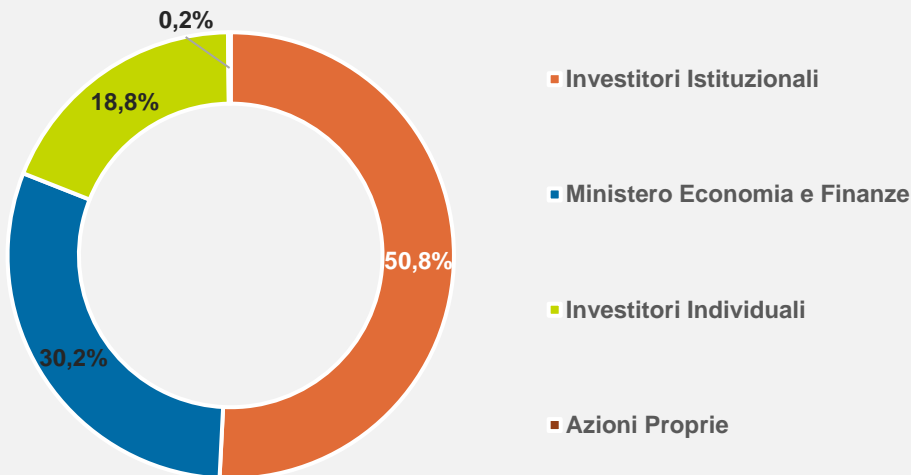
Leonardo SpA è un'azienda globale ad alta tecnologia nei settori dell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza. Con sede in Italia, l'Azienda conta oltre 60.000 dipendenti; ha una rilevante presenza industriale in cinque mercati (Italia, Regno Unito, USA, Polonia e Israele¹) e collaborazioni strategiche nei più importanti mercati internazionali ad alto potenziale.

Leonardo SpA ha una struttura organizzativa articolata in sei Divisioni e opera inoltre attraverso società controllate e joint venture (tra cui Telespazio e Thales Alenia Space, joint venture con ATR, e MBDA).

I principali risultati 2025



Compagine azionaria



¹ A seguito dell'operazione di fusione tra Leonardo DRS e la società israeliana RADA.



Aggiornamento del Piano Industriale 2026 (2026 – 2030)

Il percorso 2023-2025

In un contesto caratterizzato da una crescente complessità degli scenari geopolitici e tecnologici, il tema della difesa e sicurezza si è progressivamente configurato come una sfida su scala continentale e multi-dominio. In questo quadro, tali ambiti non possono più essere considerati separati o esclusivamente nazionali, ma devono essere affrontati attraverso un approccio integrato che colleghi spazio, cyber e domini operativi tradizionali. Ciò implica il rafforzamento della cooperazione industriale europea, lo sviluppo di tecnologie digitali avanzate e la creazione di capacità interoperabili in grado di garantire autonomia strategica, resilienza e superiorità tecnologica. In questo scenario, la visione Leonardo si pone come obiettivo quello di rispondere a tre sfide significative della Difesa globale:

1. **La Difesa è sempre più basata sui byte, oltre che sui bullet** – Il campo di battaglia è cambiato, muovendosi sempre più verso una combinazione di sistemi tradizionali e avanzati, di tecnologie digitali, applicazioni satellitari e droni;
2. **Dalla Difesa convenzionale al concetto più ampio di “sicurezza globale”** – Il concetto tradizionale di difesa sta evolvendo verso una dimensione più ampia di sicurezza globale. I conflitti regionali producono effetti che travalicano i confini geografici e militari, generando ripercussioni su ambiti strategici quali energia, approvvigionamento alimentare, stabilità sociale, cyberspazio e infrastrutture critiche. In questo contesto diventa sempre più essenziale disporre di capacità di osservazione, analisi e monitoraggio continuo degli scenari, per anticipare i rischi e rafforzare la resilienza dei sistemi Paese;
3. **La sicurezza come tema continentale piuttosto che nazionale** – Nessun Paese europeo può vantare una sufficiente autonomia e l'attuale frammentazione delle spese per la Difesa rende l'Europa sempre più debole. L'accelerazione del progresso tecnologico e il rapido susseguirsi di eventi senza precedenti nell'equilibrio geopolitico globale richiedono non solo un incremento degli investimenti, ma in primo luogo una maggiore sinergia, anche attraverso la standardizzazione e l'interoperabilità delle piattaforme.

Per rispondere a queste sfide Leonardo ha avviato **un percorso di profonda trasformazione**, basata su:

- **Rafforzamento delle attività core** attraverso maggiore focalizzazione industriale, razionalizzazione del portafoglio e prioritizzazione degli investimenti nelle aree a più alto valore strategico, sostenute da ricerca e sviluppo nelle tecnologie digitali, dall'attività dei Leonardo Innovation Labs e dalle capacità di supercalcolo di davinci-1 supercomputer.
- Integrazione della crescita organica con iniziative di sviluppo inorganico, attraverso **partnership internazionali, joint venture e acquisizioni mirate**, finalizzate a rafforzare le capacità tecnologiche e colmare specifici gap di offerta quali:
 - La **JV Edgewing**, costituita da **Leonardo, BAE Systems e Mitsubishi**, per lo sviluppo di un caccia di sesta generazione.
 - **L'acquisizione di Iveco Defence Vehicles**, per ampliare il portafoglio alle piattaforme Land.
 - La **JV LMRV con Rheinmetall**, per lo sviluppo di Main Battle Tank e Tracked Infantry Vehicles.
 - La **JV LBA con Baykar**, per lo sviluppo di piattaforme UAV con tecnologia all'avanguardia.
 - La creazione di un operatore europeo **End-to-End nello Spazio** con il progetto Bromo, **JV con Airbus e Thales**.
 - L'acquisizione di player tecnologici in ambito **Cyber Security**, quali **SSH e Axiomatics**, volte a completare il portafoglio di soluzioni nel settore.

Questo percorso ha contribuito a rafforzare il posizionamento del Gruppo come attore sempre più credibile nello sviluppo e nella proposizione di **soluzioni integrate e multidominio**, in linea con l'evoluzione degli scenari operativi e delle esigenze dei clienti.

Questa trasformazione si è riflessa nei risultati, dal 2022 al 2025 infatti:



- **+38% di ordini** a 23,8€bn nel 2025
- **+33% di ricavi** a 19,5€bn
- **+44% di EBITA** a 1,8€bn
- **+86% di FOCF** a 1,0€bn

Questi risultati sono stati fortemente apprezzati dal mercato, con la **capitalizzazione di Leonardo che si è apprezzata di circa 6x** nel periodo di riferimento, a **34€bn circa a Gennaio 2026**.

Oggi Leonardo opera come una vera multinazionale con una chiara visione industriale e una forte attenzione all'execution.

Diretrici del nuovo Piano Industriale

Quando in futuro si arriverà a una progressiva stabilizzazione dei principali conflitti internazionali, questo potrà favorire l'emergere di una "nuova normalità" incentrata su una sicurezza globale più sostenibile e resiliente. In tale fase, il tradizionale concetto di difesa evolverà ulteriormente verso un approccio integrato e preventivo, che richiederà ai Governi e ai principali attori industriali di consolidare e mettere a sistema le infrastrutture critiche, sfruttando tecnologie in ottica dual use. L'adozione di soluzioni avanzate nei domini digitali, spaziali e cyber, insieme all'utilizzo di piattaforme, diventerà un elemento chiave per garantire la protezione dei sistemi economici e sociali in un mondo sempre più connesso e complesso.

Di conseguenza, con il Piano Strategico 2026-2030, Leonardo ambisce a completare la propria trasformazione da leader della difesa con il portafoglio prodotti più completo in tutti i domini di piattaforme di difesa manned e unmanned a dual-use company leader nella sicurezza globale, con capabilities di eccellenza in Intelligenza Artificiale (AI), High-Performance Computing (HPC), Data Analytics e Cybersecurity. Questo posizionamento non è inteso solo come evoluzione tecnologica, ma come leva per assicurare interoperabilità multi-dominio, resilienza operativa e capacità di risposta integrata a scenari di sicurezza complessi e interconnessi a livello globale. Infatti la digitalizzazione, la convergenza tra sistemi fisici e cyber sono elementi chiave per affrontare minacce ibride e multi-vector, superando l'approccio tradizionale a compartimenti stagni.

In questa visione, il Michelangelo Dome rappresenta il primario use case della nuova visione di Leonardo: un sistema di difesa avanzata ad architettura aperta e modulare che consente di passare da una difesa "a silos" a una architettura realmente multidominio, integrando sensori, piattaforme e commando e controllo su terra, mare, aria, spazio e cyber.

Il Michelangelo Dome è un ecosistema in cui:

- Sistemi proprietari e di terze parti (compresi altri Air Defence Systems) possono essere interoperati in tempo reale;
- Strumenti di fusione dati basati su AI consentono di aggregare informazioni provenienti da domini diversi;
- Si abilita una rapidità di risposta multi-layer contro un ampio spettro di minacce, dai missili ipersonici agli sciame di droni autonomi

Con queste soluzioni, Leonardo non si limita a fornire capacità difensive altamente performanti, ma intende proporre un modello di sicurezza globale resiliente, interoperabile, e adattivo: un framework in cui la tecnologia dual-use diventa un elemento abilitante per affrontare minacce che non si palesano più come eventi isolati, ma come fenomeni interconnessi, evolutivi e spesso sofisticati. Questa prospettiva guida l'investimento in AI, HPC, cybersicurezza, sistemi autonomi e collaborativi, e la costruzione di architetture aperte capaci di integrarsi sia con risorse proprietarie che con ecosistemi terzi, in un'ottica di sicurezza end-to-end e di supporto ai partner istituzionali a livello internazionale.





Piano di sostenibilità di Leonardo

La missione di Leonardo è fornire tecnologie per un futuro più sicuro: soluzioni innovative integrate per la difesa, la sicurezza e la protezione delle comunità che aiutino i paesi e le loro istituzioni a salvaguardare i cittadini e le infrastrutture critiche, contribuendo alla pace e alla prosperità della società. In coerenza con questa missione, con il Piano Industriale e con le priorità emerse dall'analisi di doppia materialità, Leonardo ha elaborato un piano di sostenibilità quinquennale per il periodo 2026-2030, volto a coprire l'intera catena del valore e pienamente integrato nel business. Esso rafforza in modo strutturale il legame tra sostenibilità e strategia industriale, posizionandola come leva di creazione di valore e fattore abilitante della competitività e della resilienza nel medio-lungo periodo. Il piano di sostenibilità mira ad aumentare l'efficienza e la resilienza delle operations, a sviluppare tecnologie e soluzioni integrate per la protezione di persone infrastrutture e comunità e a anticipare e gestire i rischi, rafforzando il ruolo di Leonardo come partner affidabile di Governi e istituzioni. **Il Piano è composto di oltre 90 progetti ad alto impatto**, articolati secondo un framework aggiornato che comprende tutto il **portfolio di business del Gruppo e il suo perimetro geografico**.



Il nuovo framework è stato disegnato per essere strettamente coerente con le **priorità industriali e i processi decisionali del Gruppo**. Esso focalizza le attività sulle principali direttrici del business e al contempo valorizza l'impatto positivo che l'azienda ha sul mondo esterno, concentrando le iniziative su 4 cluster consolidati – invece degli 8 della versione precedente:

- efficienza nelle operation con conseguente riduzione dell'impatto ambientale e climatico, e catena di fornitura più resiliente;
- sviluppo di tecnologie innovative in grado di generare un impatto positivo sulla società e sull'adattamento al cambiamento climatico;
- People empowerment, sviluppo di competenze e generazione di valore sociale nelle comunità locali;
- rispetto dei principi di etica di business e dei diritti umani, trasversale a tutte le attività del Gruppo.

Le priorità del piano 2026–2030 includono lo sviluppo di prodotti e soluzioni con impatti positivi sulla società — incluse soluzioni multi-dominio per la sicurezza globale e l'adattamento al cambiamento climatico — nonché prodotti e servizi digitali e tecnologie a ridotto impatto ambientale (es. simulatori di volo), la decarbonizzazione, l'ottimizzazione nell'uso delle risorse e la circolarità, con particolare attenzione alle materie prime critiche, l'applicazione del Life Cycle Assessment (LCA), il rafforzamento di una catena di fornitura sostenibile.

I progetti sono definiti attraverso obiettivi chiari e misurabili e monitorati attraverso KPI integrati in un ecosistema digitale dedicato al controllo di gestione delle performance del piano e a supporto dell'integrazione tra obiettivi di sostenibilità e obiettivi industriali.



La Politica di Remunerazione di Leonardo

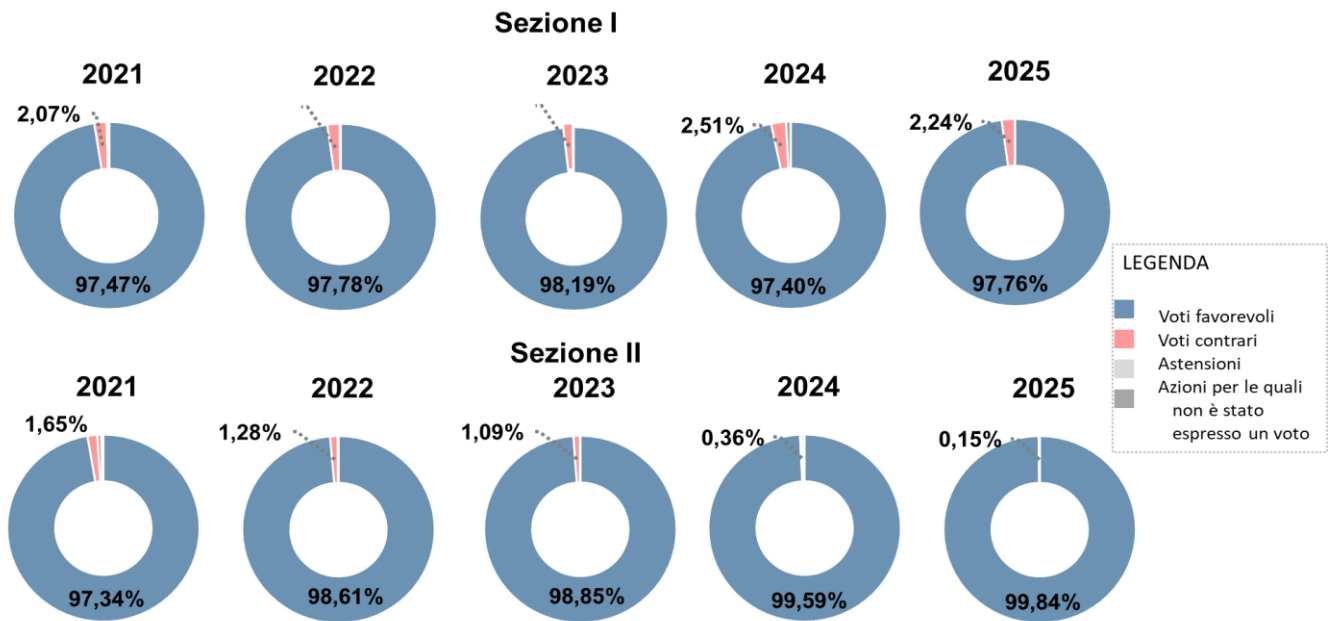
La Politica di Remunerazione di Leonardo è costruita al fine di rispondere alle sfide poste dal Piano Industriale di cui il Piano di Sostenibilità è parte integrante. Di seguito viene evidenziato il collegamento dei piani di incentivazione variabile e il Piano Industriale:

Direttrici del Piano Industriale		Crescita Organica e Innovazione	Efficientamento Aziendale	Alleanze Internazionali e M&A	Sostenibilità
PIANO MBO	EBITA	✓	✓	✓	
	FREE OPERATING CASH FLOW	✓	✓	✓	
	ORDINI DI GRUPPO	✓	✓	✓	
	OB PIANO INDUSTRIALE	✓	✓	✓	
	DOW JONES BEST-IN-CLASS INDICES		✓		✓
	INDICE FREQUENZA INFORTUNI	✓			✓
PIANO LTI	TOTAL SHAREHOLDER RETURN	✓	✓	✓	✓
	RETURN ON INVESTED CAPITAL	✓	✓	✓	✓
	RICAVI DI GRUPPO	✓		✓	✓
	INDEBITAMENTO NETTO	✓	✓	✓	✓
	CLIMATE CHANGE			✓	✓
	DIVERSITA' DI GENERE (AREA STEM)				✓

Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione

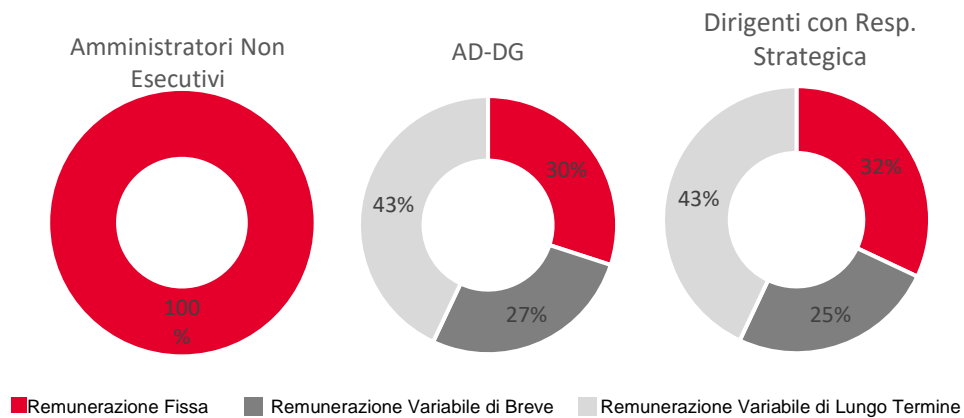
Di seguito si riporta l'andamento delle votazioni assembleari relative ai contenuti riportati nella Sezione I sulla politica in materia di remunerazione degli ultimi 5 anni (2021-2025). Il grafico evidenzia un andamento positivo relativamente ai voti favorevoli. Nella riflessione e valutazione degli aggiornamenti e dei miglioramenti apportati alla Politica di remunerazione e al presente documento, si è tenuto conto dei risultati in generale e, specialmente, delle motivazioni sottostanti ai voti contrari espressi nell'Assemblea degli Azionisti 2025, anche attraverso il dialogo con gli stakeholder e il monitoraggio delle raccomandazioni dei proxy advisor.





Pay-mix

Il grafico evidenzia il Pay Mix complessivo, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.



Finalità e strumenti della politica in materia di remunerazione

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



In sede di definizione della Politica di remunerazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di Amministrazione ha confermato gli elementi cardine della strategia retributiva, che la rendono "funzionale al perseguimento del successo sostenibile"² anche attraverso la responsabilizzazione del management all'ascolto e al dialogo con diversi stakeholder e alla creazione di valore per diverse fonti di capitale. La sostenibilità del successo è legata alla tutela di una nozione più ampia di capitale, da quello economico a quello ad esempio ambientale, umano, sociale, tecnologico.

La politica ha l'obiettivo di attrarre e motivare risorse dotate delle qualità professionali per svolgere gli incarichi ed adempiere alle responsabilità assegnate, attraverso adeguati sistemi di remunerazione che mirano al perseguimento degli interessi di lungo termine della Società rispetto a nuove aree di creazione del valore, e all'allineamento degli interessi del management con l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo, ed è stata elaborata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo.

In particolare, la componente di retribuzione variabile è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra remunerazione e performance nel breve e lungo termine, prestando particolare attenzione alla oggettività e misurabilità delle condizioni di performance e agli indicatori utilizzati per la misurazione della stessa, ferma restando la permanenza di una soglia massima all'incentivazione.

² Codice di Corporate Governance (art. 5); concetto ripreso anche dalla SRD2, art. 9-bis paragrafo 6, per cui "La politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, agli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società e illustra il modo in cui fornisce tale contributo"

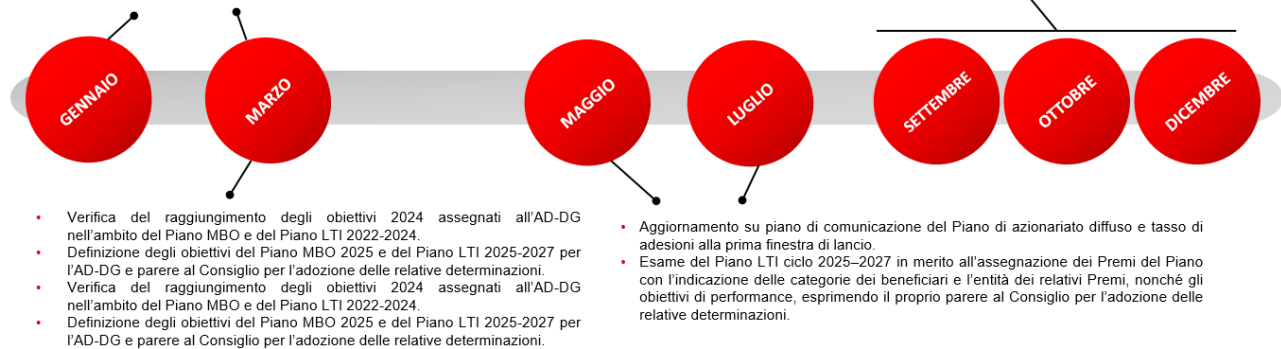


Governance

Il Gruppo Leonardo ha predisposto un processo di **Governance dei sistemi di remunerazione, che coinvolge sia organi sociali** (Assemblea degli Azionisti, Consiglio di Amministrazione, Comitato per la Remunerazione e Collegio Sindacale) **che parte delle Unità Organizzative Aziendali** (Unità Organizzativa *People & Organization*, altre Unità Organizzative con specifiche competenze sugli argomenti trattati).

Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel 2025

- Completamento analisi delle politiche retributive per i ruoli oggetto della Relazione sulla remunerazione, con *focus* sui contenuti della proposta retributiva per l'AD-DG per il 2025.
- Esame avanzamento progetto di adozione di un Piano di azionariato diffuso per i dipendenti della Società e del Gruppo.
- Analisi indicatori e target ESG da inserire nelle Politiche di Remunerazione 2025.
- Esame consultazione obiettivi MBO e LTI sulla base di dati preliminari *unaudited*.
- Esame e validazione finale della Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti 2025 e del Piano di azionariato diffuso.
- Esame e validazione della proposta di integrazione del documento informativo per il Piano LTI 2024-2026.
- Esame del sistema retributivo per i dipendenti di Leonardo, con *focus* sulla remunerazione variabile.
- Approfondimenti in merito alle campagne di comunicazione del Piano di azionariato diffuso avviate per ciascuna area organizzativa e/o Divisione del Gruppo.
- Analisi tempistiche di assegnazione degli incentivi variabili per l'anno 2026.
- Esame delle politiche retributive per i ruoli oggetto della Relazione sulla remunerazione, anche attraverso l'analisi di benchmarking retributivi di mercato, con *focus* sull'evoluzione retributiva per l'AD-DG per il 2026.



Politica Retributiva 2026

Nel seguente paragrafo si riportano gli elementi di politica 2026, ferme restando le competenze dell'Assemblea degli azionisti e del Consiglio di Amministrazione di nuova nomina di definire, rispettivamente, i compensi ai sensi all'articolo 2389 comma 1 e dell'articolo 2389 comma 3 del codice civile.

Consiglio di Amministrazione

Per gli organi sociali, ad eccezione di alcuni amministratori investiti di particolari cariche (AD-DG), la remunerazione è limitata esclusivamente alla componente fissa:

Carica	Emolumento ex art. 2389 del codice civile comma 3	Emolumento ex art. 2389 del codice civile comma 1
Presidente CdA	€ 400.000	€ 90.000



Consigliere CdA	-	€ 80.000
------------------------	---	-----------------

Carica

Carica di Direttore
GeneraleEmolumento ex art. 2389
del codice civile comma 1

AD-DG

€ 1.070.000

€ 80.000

Di seguito si riportano i Compensi per la partecipazione ai **Comitati Consiliari e al Collegio Sindacale**:

Carica

Compenso

Presidente Comitato Consiliare

€ 7.500

Membro Comitato Consiliare

€ 2.500

Gettone di presenza
(per ogni riunione del Comitato)

€ 2.000

Presidente del Collegio Sindacale

€ 80.000

Membro del Collegio Sindacale

€ 70.000



Amministratore Delegato e Direttore Generale

Remunerazione Variabile

La remunerazione variabile si articola in una componente di breve termine (Sistema MBO) ed una componente di lungo termine.

Componente Variabile di breve termine

La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget della Società ed in linea con il piano Industriale per l'anno di riferimento. Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e prevede la seguente corresponsione del Bonus Target:

	Bonus Target	Bonus Target (% Remunerazione fissa)
AD-DG	€ 1.035.000	90%

Performance Gate e Scheda Obiettivi MBO

	Tipologia obiettivo	Obiettivo	Peso	Meccanismo di funzionamento	Target / Guidance	
Performance Gate	Economico Finanziari di Gruppo	EBITA di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-175%	2.4 €B 2.0 €B	In caso di mancato raggiungimento di una delle seguenti soglie o di entrambe: • EBITA di Gruppo: 85% del Budget • FOCF di Gruppo: 100% del Budget Si prevede l'azzeramento del premio relativo ad entrambi i KPIs
		Free Operating Cash Flow (FOCF) di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-200%	1.4 €B 1.1 €B	
Strategici	Ordini di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-150%	31.2 €B 25.0 €B		
	Michelangelo Dome - Roadmap 2026	7,5%	On / Off	Piano Industriale		
	Riassetto organizzativo perimetro Procurement, Real Estate e Servizi di gruppo	7,5%	On / Off	Piano Industriale		
Sostenibilità	Inclusione di Leonardo nel Dow Jones Best-in-Class Indices	5%	On / Off	Inclusione di Leonardo		
	Indice frequenza infortuni	5%	On / Off	If ≤ 2		



Componente Variabile di Lungo Termine

L'Assemblea degli Azionisti del 24 maggio 2024 ha approvato in sede ordinaria il Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Leonardo e la cui modifica verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti del 26 maggio 2025.

Il Piano di Incentivazione, pur mantenendo costanti i principali elementi di architettura del precedente Piano, ha introdotto un obiettivo di performance legato alla crescita, in allineamento al Piano Industriale, nonché il rafforzamento del legame pay for performance tramite l'introduzione del meccanismo di over performance per tutti i beneficiari del piano.

Il Piano si articola in tre assegnazioni annuali a decorrere dal 2024, ciascuna con un periodo di vesting triennale.

	Bonus Massimo	Bonus Target (%Remunerazione fissa)
AD-DG	€ 1.610.000	140%

L'incentivo è espresso **interamente in azioni ordinarie** Leonardo SpA per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

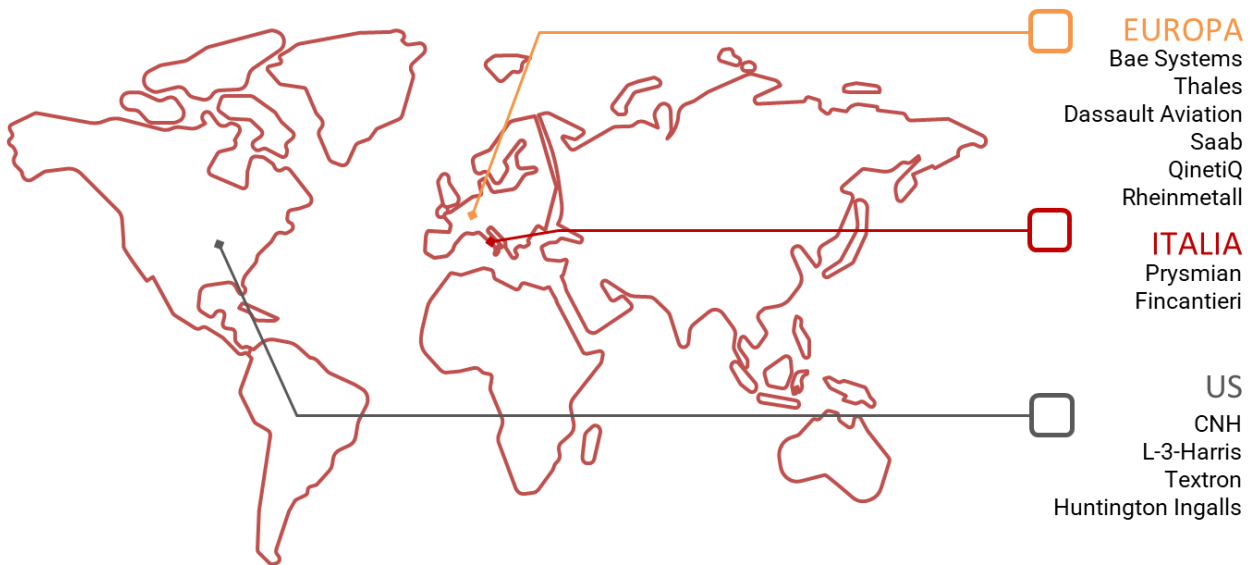
L'erogazione dell'incentivo è condizionata al conseguimento di obiettivi riferiti ad un periodo triennale legati ai seguenti indicatori di performance:



Obiettivo	Peso	Momento di misurazione	Range di Performance	Range di Payout
Total Shareholder Return Relativo	35%	2028 (Δ vs 2026)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13	140% 120% 100% 100% 75% 75% 50% 0% 0% 0% 0% 0%
Returned on Invested Capital (%)	25%	2028	Massimo (21,7)	140%
			Target (20,7)	100%
			Minimo (18,6)	50%
Ricavi di Gruppo	20%	2028	Massimo (72 €B)	140%
			Target (68,6 €B)	100%
			Minimo (66,8 €B)	50%
Indebitamento Netto di Gruppo	10%	2028	Massimo (0,6 €B)	140%
			Target (0,8 €B)	100%
			Minimo (0,9 €B)	50%
Climate Change (Intensità Emissioni di scopo 1 e 2)	5%	2028	Target (11,5)	100%
			Minimo (12)	50%
Diversità di genere (% assunzioni femminili con laurea STEM)	5%	2026-2028	Target (22)	100%
			Minimo (21)	50%

Di seguito viene rappresentato il **Peer Group** utilizzato per la valutazione del **TSR Relativo**:





Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di amministrazione

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, legato alla società con un contratto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato, è previsto il riconoscimento di un'indennità fino ad un massimo di 24 mensilità assumendo quale riferimento la remunerazione fissa e variabile di breve termine.

Laddove siano sottoscritti patti di non concorrenza, questi devono essere presi in considerazione nella valutazione dei compensi in caso di cessazione della carica e, quindi, ricompresi nel limite massimo dei pagamenti di fine rapporto previsto. Relativamente ai diritti assegnati mediante i Piani di Incentivazione a Lungo Termine, nel caso in cui la cessazione rientri tra le fattispecie di Good Leaver, può essere previsto il mantenimento dei diritti pro-rata temporis, fatta salva la verifica del conseguimento degli obiettivi di performance, effettuata secondo i tempi e i modi previsti dal Piano. Nel caso in cui la fattispecie di cessazione non rientri nei casi di Good Leaver, si prevede la perdita dei diritti assegnati dal Piano.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione Fissa

Ha l'obiettivo di **compensare adeguatamente le prestazioni** in relazione ai compiti ed alle responsabilità assegnate. I Dirigenti con Responsabilità Strategica e le altre risorse manageriali ricevono una remunerazione fissa **determinata in relazione alle responsabilità assegnate** ed al posizionamento di mercato target.

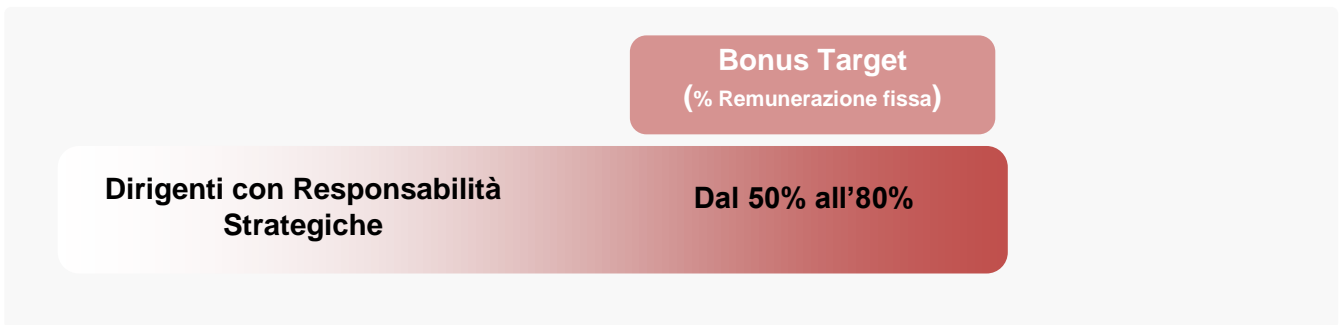
Remunerazione Variabile

La remunerazione variabile si articola in una componente di **breve termine** (Sistema MBO) ed una componente di **lungo termine**.



Componente Variabile di Breve Termine

Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il **legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali** e prevede la seguente corresponsione del Bonus:



Il sistema MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri membri del Top Management è soggetto alla seguente struttura di obiettivi di performance:

	Tipologia obiettivo	Obiettivo	Peso	Target / Guidance	
Performance Gate	Economico Finanziari di Gruppo	EBITA di Gruppo	Da 15% a 25%	2.4 €B 2.0 €B	In caso di mancato raggiungimento di una delle seguenti soglie o di entrambe: <ul style="list-style-type: none"> • EBITA di Gruppo: 85% del Budget • FOCF di Gruppo: 100% del Budget Si prevede l'azzeramento del premio relativo ad entrambi i KPIs
		Free Operating Cash Flow (FOCF) di Gruppo	Da 15% a 25%	1.4 €B 1.1 €B	
	Obiettivi di Business / di Funzione	Obiettivi di business definiti in funzione delle responsabilità dei singoli ruoli (es. EBITA di Divisione, FOCF di Divisione)	Da 40% a 50%		
	Sostenibilità	Inclusione di Leonardo nel Dow Jones Best-in-Class Indices	5%		
		Indice frequenza infortuni	5%		

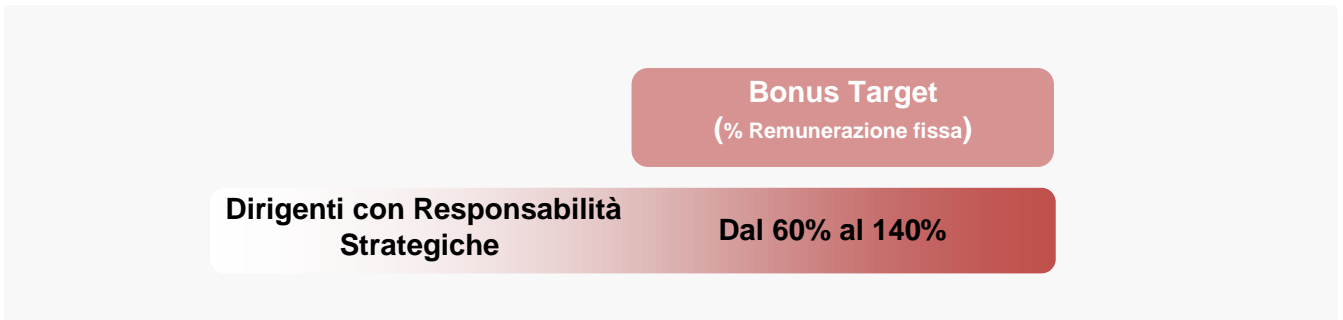
Componente variabile di lungo termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari del Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Leonardo. Lo stesso è anche destinato ad una popolazione di manager chiave, identificati in via prioritaria secondo un criterio che selezioni le posizioni di maggiore impatto sul business del Gruppo nel lungo termine.

Le modalità ed i meccanismi di funzionamento del Piano sono i medesimi descritti in precedenza per il l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.



Di seguito viene rappresentato il bonus massimo relativo al ciclo del triennio 2025-2027 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Top Management:



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

Con riguardo alla tematica dell'indennità di fine carica dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, legati alla società con un rapporto dirigenziale a tempo indeterminato, la Società ha da tempo adottato una politica per la quale generalmente non stipula accordi che regolino ex-ante gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, fatte salve le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento (CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi). Tale contratto prevede, a parte la normativa specifica sul preavviso, un'indennità stabilita in funzione dell'anzianità aziendale, fino ad un massimo di 24 mensilità di remunerazione totale.

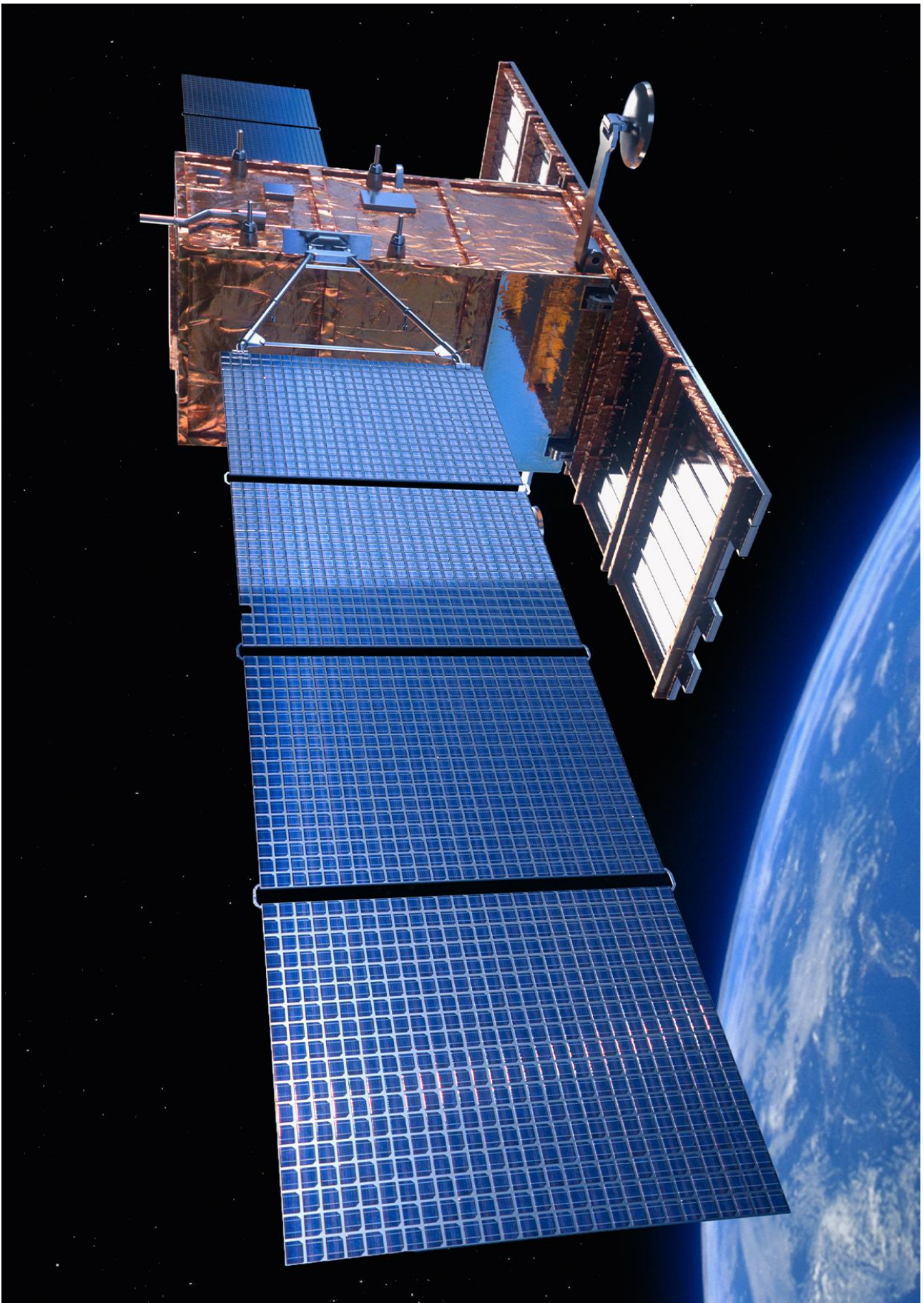
Sussistono ancora degli accordi individuali stipulati in passato che disciplinano anticipatamente gli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto, sostitutivi rispetto ai trattamenti previsti dal CCNL di riferimento, definiti nei limiti massimi delle tutele previste dal medesimo CCNL.

Laddove siano sottoscritti patti di non concorrenza, questi devono essere presi in considerazione nella valutazione dei compensi in caso di cessazione della carica e, quindi, ricompresi nel limite massimo dei pagamenti di fine rapporto previsto dal CCNL di riferimento.

Relativamente ai diritti assegnati mediante i Piani di Incentivazione a Lungo Termine, nel caso in cui la cessazione rientri tra le fattispecie di *Good Leaver*³, può essere previsto il mantenimento dei diritti pro-rata temporis, fatta salva la verifica del conseguimento degli obiettivi di performance, effettuata secondo i tempi e i modi previsti dal Piano. Nel caso in cui la fattispecie di cessazione non rientri nei casi di *Good Leaver*, si prevede la perdita dei diritti assegnati dal Piano.

³ Per Good Leaver si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del Rapporto in conseguenza di: a) morte o invalidità totale e permanente del Beneficiario; b) cessazione del Rapporto da parte della Società di appartenenza per ragioni diverse da giusta causa, ovvero qualsiasi altra causa che renda la cessazione del Rapporto giustificata per comportamento del Beneficiario; c) dimissioni del Beneficiario per giusta causa





Piazza Monte Grappa, 4

00195 Roma

T +39 06324731

F +39 063208621

leonardo.com