FINMECCANICA

Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'Art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n.58

(Testo Unico della Finanza – TUF)

ed ai sensi dell'Art. 84-quater Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999

(Regolamento Emittenti)

23 aprile 2013

Sito web: *www.finmeccanica.it*

INDICE

Premessa 5

SEZIONE I

1. Procedure di adozione e attuazione della Politica di Remunerazione 6

- Assemblea degli Azionisti 6
- Consiglio di Amministrazione 6
- Comitato per la Remunerazione 6
- Collegio Sindacale 8
- Esperti indipendenti 8

2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione 9

- Riferimento a politiche retributive di altre Società 9
- Remunerazione fissa e benefici non monetari 9
- Remunerazione variabile 10
- Incentivazione di breve termine 11
- Incentivazione di medio-lungo termine 11
- Trattamenti in caso di risoluzione anticipata del rapporto e Patto di non Concorrenza 12

3. Politica di Remunerazione 13

- Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale 13
- Amministratori esecutivi 13
  - Evoluzione dell'assetto di Governance 13
  - Articolazione complessiva e *Pay-mix* 14
  - Remunerazione fissa 15
  - Remunerazione a breve termine 15
  - Remunerazione a medio-lungo termine 16
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche 17
  - Remunerazione fissa 17
  - Remunerazione a breve termine 18
  - Remunerazione a medio-lungo termine 18
  - Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro 18
  - Benefit 18

- Sistemi di pagamento differito 18
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari 18
- Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro e Patto di non Concorrenza 19
- Trattamenti relativi a coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie 19

Proposta di delibera 20

SEZIONE II

Parte Prima 21

- Attuazione politiche di remunerazione 2012 21
- Compensi fissi 21
- Compensi variabili non equity 22
- Benefici non monetari e altri compensi 22
- Stock Option 23
- Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option 23

Parte Seconda 23

TABELLE

- Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 24
- Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 25
- 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 26
- Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 27

SEZIONE III

Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 28

Relazione sulla Remunerazione

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

La Società ha infatti proceduto, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2013, ad approvare la Relazione sulla remunerazione ai sensi dell' art. 123-*ter* del T.U.F., che illustra – tra l'altro – la politica adottata in materia di remunerazione dei componenti gli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche in conformità alle 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 2013, 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 2012 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.

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).

PREMESSA

Per il secondo anno la Società pubblica la Relazione sulla Remunerazione, confermando anche per il 2013 le linee guida descritte nell'ambito della Relazione emessa per lo scorso esercizio ma recependo, al contempo, alcuni spunti emersi a seguito dell'Assemblea degli Azionisti 2012 e nell'ambito del dialogo, sempre più costante, con azionisti, analisti finanziari e, più in generale, con i portatori di interesse nei confronti dell'azienda.

Prosegue il percorso già intrapreso da Finmeccanica rispetto alla costituzione del sistema di *Executive Compensation* di Gruppo che consente di individuare, sia a livello nazionale che a internazionale, alcuni principi cardine da porre alla base delle proprie politiche di remunerazione.

Tale percorso, relativo alla gestione retributiva, è oramai consolidato ed esteso all'intera Popolazione Manageriale del Gruppo e, in linea con le prassi adottate a livello internazionale, è basato su un *pay-mix* equilibrato tra la componente fissa e quella variabile, articolato su linee-guida predisposte per specifiche fasce di popolazione individuate in base all'assetto organizzativo, al ruolo assegnato ed alla valutazione della performance e del potenziale delle risorse coinvolte.

La gestione della remunerazione fissa è indirizzata verso l'allocazione ottimale delle risorse economiche, bilanciando l'importante sfida per l'acquisizione dei talenti che detengono il *know-how*, imprescindibile per l'evoluzione del business e che possano svilupparne la competitività futura, con un costante controllo dei costi associati (principio "*Optimize Fixed Costs*").

Nel perseguimento di tale obiettivo Finmeccanica ha costruito un sistema di incentivazione variabile, a breve e medio-lungo termine, attraverso una equilibrata ripartizione sia in termini di entità degli incentivi, che in termini di condizioni di *performance*, quest'ultime a supporto del raggiungimento degli obiettivi di business ed efficacemente comunicate al *management*, per creare una vera e propria cultura della performance (principio "*Pay for Performance*").

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

SEZIONE I

1. PROCEDURE DI ADOZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

A) Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

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

B) Consiglio di Amministrazione

- ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, la cui composizione e le cui funzioni sono compiutamente descritte nella successiva sezione C);
- 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 - Amministratore Indipendente)
Francesco Parlato
Christian Streiff (Amministratore Indipendente)

Franco Bonferroni (Amministratore Indipendente) in carica fino al 21 settembre 2012

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 rilanciare la pianificazione e lo sviluppo manageriale tra le priorità dell'azione di Finmeccanica, il Comitato ha fornito il proprio sostegno alla realizzazione di un processo qualificato, strutturato e periodico di *Management Appraisal* [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 23 aprile 2013.

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

Il Comitato per la Remunerazione, nel corso dell'esercizio 2012, non ha ritenuto di richiedere assistenza specifica da parte di esperti indipendenti esterni, ma ha valutato l'opportunità di ottenerne il supporto in futuro, al fine di esaminare l'effettività della politica rispetto agli obiettivi dichiarati ed apportare gli eventuali affinamenti necessari, per garantire la massima efficacia degli strumenti di gestione adottati.

[1] Processo avviato dal 2002 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.

2. FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

Contestualmente, la politica intende allineare efficacemente il sistema di remunerazione ed incentivazione al perseguimento degli interessi a lungo termine della società, assicurando che la parte variabile della retribuzione risulti connessa ai risultati ottenuti, introducendo non solo un legame diretto tra prestazione e remunerazione ma prestando altresì particolare attenzione alla natura delle condizioni cui la remunerazione è vincolata ed agli indicatori utilizzati per la misurazione della stessa, ferma restando la permanenza di una soglia massima all'incentivazione.

La Società 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 seguenti principi.

❖ Remunerazione fissa e benefici non monetari

La componente fissa della remunerazione è tale da compensare adeguatamente le prestazioni rese dai componenti degli organi di Amministrazione e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e 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, oltre ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai Membri Effettivi del Collegio Sindacale ed ai soggetti che ricoprono la carica di Direttore Generale e Condirettore Generale della Società la nozione di "Dirigente con Responsabilità Strategiche" include attualmente 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 del Dirigente 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 e con riferimento a parametri definiti anche sulla base delle esigenze di altre 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 (Performance Cash Plan e Long Term Incentive Plan). La remunerazione variabile di breve periodo è generalmente determinata in una percentuale sostanzialmente equivalente a quella della remunerazione di medio-lungo termine.

E' politica della Società non attribuire bonus discrezionali agli Amministratori esecutivi, la cui incentivazione è realizzata attraverso gli strumenti precedentemente descritti. Tali bonus potranno eventualmente essere assegnati agli Amministratori esecutivi 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, 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.

Peraltro la Società ha in programma di definire, nell'esercizio in corso, nuovi sistemi di incentivazione per l'intera popolazione manageriale che introducano ulteriori elementi distintivi per un sempre maggiore allineamento alle aspettative del mercato nel rispetto delle esigenze aziendali e di business.

❖ **Incentivazione di Breve Termine**

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

La struttura generale del sistema di incentivazione di breve termine si conferma in linea con quella descritta nell'ambito della Politica di Remunerazione predisposta in occasione dell'Assemblea nell'esercizio 2012, a cui si rimanda per maggiori dettagli (sezione I, punto 2, pag. 11) e che si sintetizza nei punti fondamentali di seguito riportati:

1) assegnazione di **obiettivi di tipo economico-gestionale ed individuali di ruolo** identificati attraverso metriche oggettivamente misurabili e verificabili, tali da ridurre i margini di discrezionalità nella valutazione dei risultati;
2) individuazione dei valori di budget quale **soglia minima (*entry level*)** per l'accesso agli incentivi, al fine di indirizzare il *management* verso il raggiungimento degli obiettivi identificati nel budget-piano pluriennale della Società, realizzando al contempo un efficace controllo dei costi connessi;
3) "***performance gate***": azzeramento dell'intero incentivo legato agli obiettivi economico-gestionali in caso di *under-performance* di almeno il 20% al di sotto del budget anche per uno solo di tali obiettivi. Ciò consente di disincentivare *performance* particolarmente lontane dai target prefissati con riguardo ai principali indicatori economici dell'azienda.

❖ **Incentivazione di Medio-Lungo Termine**

La remunerazione variabile di medio-lungo periodo si articola su uno o più piani di incentivazione di natura monetaria (*cash based*) con durata tipicamente triennale, soggetta al raggiungimento di obiettivi di *performance* esclusivamente di natura economico-gestionale, fissati all'inizio del periodo triennale di riferimento.

La struttura generale del sistema di incentivazione di medio-lungo termine si conferma in linea con quella descritta nell'ambito della Politica di Remunerazione predisposta in occasione dell'Assemblea nell'esercizio 2012, cui si rinvia per maggiori dettagli (sezione I, punto 2, pag. 12) e che si sintetizza nei punti fondamentali di seguito riportati:

- **"Performance Cash Plan":**
  1) piano triennale chiuso indirizzato alle "Risorse Chiave" che ricoprono ruoli di primo piano nell'organizzazione, nonché a partecipanti giudicati di altissimo valore per il Gruppo a seguito di processi di valutazione delle loro *performance* e del loro potenziale;
  2) metriche legate esclusivamente ai seguenti indicatori economico-gestionali di Gruppo e delle singole Società Operative: "Ordini" in coerenza con i relativi margini (peso 60% dell'incentivo totale) e "*Funds from Operations*" (peso 40% dell'incentivo totale).

- **"Long Term Incentive Plan":**
  1) piano triennale "*rolling*" rivolto alle "Risorse Strategiche" del Gruppo Finmeccanica;
  2) soglia di accesso (on/off) legata al "Risultato Netto di Gruppo" come condizione necessaria per l'erogazione delle somme di denaro attribuibili;
  3) metriche legate esclusivamente ai seguenti indicatori economico-gestionali di Gruppo: Indebitamento Finanziario Netto (peso 50% dell'incentivo totale) e apprezzamento del titolo Finmeccanica sul mercato azionario rispetto ad un target predeterminato (peso 50% dell'incentivo totale);

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

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

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

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

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

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

3. POLITICA DI REMUNERAZIONE

A) Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

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

L'Assemblea degli Azionisti del 4 maggio 2011 ha determinato, per il triennio 2011-2013, il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione nella misura di € 90.000 annui lordi ed il compenso di ciascun altro componente del Consiglio nella misura di € 60.000 annui lordi.

L'Assemblea degli Azionisti del 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.

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

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

B) Amministratori esecutivi

Evoluzione dell'assetto di *Governance*

Nello scorso mese di febbraio, 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. Orsi in qualità di Amministratore Delegato di Finmeccanica e, conseguentemente, le deleghe di Amministratore Delegato sono state conferite al Consigliere-Direttore Generale Dott. Pansa.

A seguito di tale decisione è cessata l'erogazione del compenso ex art. 2389, comma 3 c.c., relativo alle deleghe assegnate all'Ing. Orsi quale Amministratore Delegato. Inoltre, a seguito delle dimissioni rassegnate dall'Ing. Orsi quale Amministratore e Presidente, è cessata anche l'erogazione del compenso ex art. 2389, comma 1 c.c., a titolo di emolumento per la carica di Presidente.

La Società ritiene peraltro che i provvedimenti adottati dal C.d.A., alla luce delle circostanze sopra richiamate, non comportino alcun obbligo di riconoscimento all'Ing. Orsi dell'indennità compensativa e risarcitoria, così come descritta nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione predisposta in occasione dell'Assemblea nell'esercizio 2012 (sezione I, punto 2, pag. 14).

Alla cessazione del rapporto (per qualsiasi motivo) inoltre l'Ing. Orsi è obbligato ad astenersi da comportamenti concorrenziali (in Europa, Asia, Stati Uniti) per un periodo di un anno, nel settore della difesa; qualora ricorressero i presupposti per la maturazione del Patto di Non Concorrenza, l'importo da corrispondere sarebbe pari ad una annualità. Considerate le circostanze che hanno determinato la cessazione del rapporto quale Amministratore esecutivo con l'Ing. Orsi, l'efficacia del Patto di Non Concorrenza sarà oggetto di successiva valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, anche in funzione dell'evoluzione degli eventi.

Si precisa peraltro che gli accordi sottoscritti con l'Ing. Orsi che disciplinano il rapporto tra la Società e l'Ing. Orsi stesso sono i medesimi illustrati nella Relazione sulla Remunerazione predisposta in occasione dell'Assemblea Ordinaria del 2012, alla quale integralmente si rimanda. Si precisa altresì che qualsiasi futura determinazione in merito al rapporto con l'Ing. Orsi sarà rimessa alla valutazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

B.1) Articolazione complessiva e *Pay-mix*

Anche a fronte dell'attribuzione delle nuove deleghe di Amministratore Delegato, il Dott. Pansa ha comunicato al Comitato per la Remunerazione la sua disponibilità a rinunciare ad ogni integrazione del suo compenso.

Il Comitato, preso atto di tale dichiarazione di disponibilità, ha ritenuto di non procedere ad una revisione del trattamento economico spettante al Dott. Pansa, fermo restando il trattamento normativo disciplinato dalle previsioni di legge e Contratto Collettivo applicabili al rapporto di lavoro dirigenziale instaurato dalla Società con il Dott. Pansa.

Il Consiglio di Amministrazione ha condiviso la proposta del Comitato, apprezzando la disponibilità espressa dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

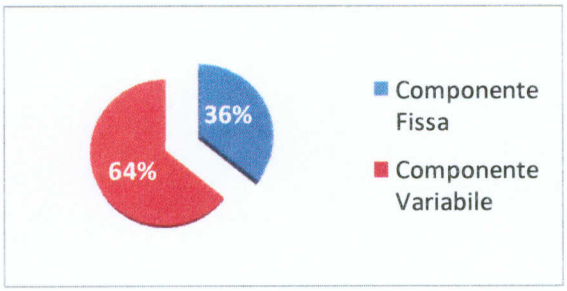
Attraverso tale determinazione, la Società prosegue nella politica di contenimento dei compensi degli Amministratori già intrapresa nell'ambito delle precedenti evoluzioni degli assetti di *governance*, pur garantendone la competitività a livello di mercato, anche alla luce dello scenario attuale e del contesto economico globale.

Già nel corso del 2011, infatti, la Società aveva determinato un ridimensionamento dei compensi degli Amministratori esecutivi rispetto ai precedenti esercizi pari al 35% per il ruolo di Amministratore Delegato e al 30% per il ruolo di Direttore Generale.

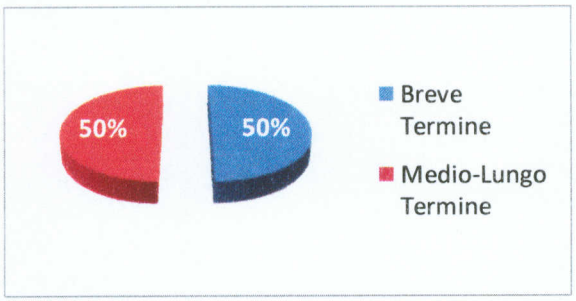
La mancata revisione del compenso assegnato al Dott. Pansa comporta, per l'esercizio 2013, un ulteriore contenimento dei costi per il ruolo di Amministratore Delegato pari al 50% relativamente alla componente fissa e del 30% relativamente al compenso complessivo massimo raggiungibile (componente fissa e componente variabile).

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 *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (compenso massimo raggiungibile pari a lordi € 2.200.000,00) risulta pertanto composto da una quota fissa pari al 36% del compenso massimo raggiungibile (pari a lordi € 800.000,00) e da una quota variabile pari al 64% del compenso massimo raggiungibile (pari a lordi € 1.400.000,00).



La quota variabile della remunerazione è a sua volta articolata in una componente di breve termine pari al 50% del compenso variabile massimo raggiungibile (pari a lordi € 700.000,00) ed una componente di medio-lungo termine pari al 50% del compenso variabile massimo raggiungibile (pari a lordi € 700.000,00).



- **B.2) Remunerazione Fissa**

La componente fissa della remunerazione annua dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è confermata nella misura di € 800.000,00.

Si precisa, per completezza, che, per effetto degli scatti di anzianità previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai Dirigenti delle Aziende produttrici di Beni e Servizi, l'importo è attualmente pari a € 803.357,00.

- **B.3) Remunerazione variabile di breve termine**

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale partecipa al sistema di incentivazione di breve termine "Sistema MBO (*Management by Objectives*)" di Finmeccanica, assegnato all'intera popolazione manageriale del Gruppo.

CAP

In particolare, Il Comitato per la Remunerazione ha determinato che l'incentivo variabile di breve termine sia confermato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nella misura annua massima di lordi € 700.000,00 (pari all'87% circa del compenso fisso).

SOGLIE DI ACCESSO

Per l'esercizio 2013, anche con l'obiettivo di recepire le osservazioni formulate dagli Azionisti in occasione dell'Assemblea Ordinaria del 16 maggio 2012 ed emerse dal sempre più costante confronto con il mercato e, in generale, con i portatori di interesse sul tema, la Società ha confermato l'introduzione di due soglie di accesso all'incentivo MBO, legate ad obiettivi strategici determinati dal Consiglio di Amministrazione.
Tali soglie sono state introdotte nel corso dell'esercizio 2012 a seguito della richiamata Assemblea degli Azionisti, al fine di focalizzare in misura ancora maggiore la remunerazione variabile di breve termine sul raggiungimento di risultati strategici per il Gruppo (sezione II, parte prima, pag. 21 della presente Relazione).

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 agli indicatori di tipo economico-gestionale coerenti con gli obiettivi strategici definiti.

Per il 2013 gli indicatori di performance sono stati riconfermati come di seguito riportato:

- EBITA Adjusted 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 Finmeccanica, cui è associata una quota pari al 30% dell'incentivo massimo raggiungibile.

Il mancato raggiungimento dei valori di *target* identificati nel budget/piano per ciascun indicatore comporterà l'azzeramento dell'incentivo associato a ciascuno obiettivo.

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*).

Inoltre, per garantire che gli Amministratori siano incentivati in maniera bilanciata rispetto a tutti gli obiettivi assegnati, nonché per assicurare un pieno allineamento della remunerazione variabile rispetto all'andamento economico ed ai risultati del Gruppo, la quota di incentivo associata agli obiettivi economico-gestionali è soggetta ad una condizione denominata "*performance gate*". Tale condizione comporta l'azzeramento dell'intero incentivo legato agli obiettivi economico-gestionali in caso di *under-performance* di almeno il 20% al di sotto del budget anche per uno solo di tali obiettivi. Ciò consente di disincentivare *performance* particolarmente lontane dai *target* prefissati sui principali indicatori economici dell'azienda.

B.4) Remunerazione variabile di medio-lungo termine

Il Comitato per la Remunerazione ha altresì determinato che l'incentivo variabile di medio-lungo termine sia confermato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nella misura annua complessiva massima di lordi € 700.000,00 (pari all'87% circa del compenso fisso).

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", descritti nel precedente paragrafo 2 (Finalità e Principi della Politica di Remunerazione).

***

La partecipazione al "**Performance Cash Plan**" consentirà annualmente per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale il raggiungimento di un bonus complessivo massimo di lordi € 350.000,00 (pari al 43,5% circa della retribuzione fissa annua).

L'incentivo ha natura monetaria e la sua erogazione è subordinata al raggiungimento delle specifiche condizioni di *performance* previste dal Regolamento del Piano (sezione I, punto 2, pag. 12 della presente Relazione) .

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

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

***

La partecipazione al "**Long Term Incentive Plan**" consentirà annualmente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale il raggiungimento di un bonus complessivo massimo di lordi € 350.000,00 (pari al 43,5% circa della retribuzione fissa annua), articolato, per l'esercizio 2013, su 2 cicli dei piani *rolling* 2012-2014 e 2013-2015.

L'incentivo ha natura monetaria e la sua erogazione è subordinata al raggiungimento delle specifiche condizioni di *performance* previste dal Regolamento del Piano (sezione I, punto 2, pag. 12 della presente Relazione) .

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

C) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

- **C.1) Remunerazione Fissa**

La remunerazione fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è commisurata al ruolo e alle responsabilità assegnate, anche in considerazione dei livelli retributivi medi riscontrati sul mercato applicati da grandi aziende nazionali ed internazionali, nonché in relazione a *benchmark* esterni aggregati per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale. La retribuzione fissa è periodicamente adeguata nell'ambito dell'ordinario processo di *salary review* che interessa l'intera popolazione manageriale. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti delle Aziende Produttrici di Beni e Servizi e dagli accordi integrativi aziendali.

- **C.2) Remunerazione Variabile di breve termine**

Con riferimento alla remunerazione di breve termine, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al sistema di incentivazione di breve termine "Sistema MBO (*Management by Objectives*)" di Finmeccanica S.p.A., assegnato all'intera popolazione manageriale del Gruppo e descritto nel precedente paragrafo 2 (Finalità e Principi della Politica di Remunerazione).

- **C.3) Remunerazione Variabile di medio-lungo termine**

Con riferimento alla remunerazione variabile di medio-lungo termine, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano ai Piani di incentivazione di natura monetaria del Gruppo Finmeccanica denominati "Performance Cash Plan" e "Long Term Incentive Plan", descritti nel precedente paragrafo 2 (Finalità e Principi della Politica di Remunerazione).

- **C.4) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

La Società inoltre potrà individuare, di volta in volta, soluzioni idonee per l'incentivazione all'esodo delle risorse manageriali, definendo anche eventuali patti di non concorrenza, qualora se ne riscontri un effettivo interesse per l'azienda.

- **C.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.

In linea con quanto applicato a tutti i Dirigenti di Finmeccanica S.p.A., 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 applicabile ai Dirigenti di aziende industriali.

***

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.

***

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

Il rapporto di lavoro tra la Società ed il Dott. Pansa è regolato dalle vigenti norme di legge e del contratto collettivo applicabili ai rapporti di lavoro dirigenziali.

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

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

Conseguentemente, nell'ambito delle disposizioni che regolano le ipotesi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (recesso anticipato da parte della Società, salva l'ipotesi della giusta causa, e/o nel caso in cui il Dott. Pansa dovesse rassegnare le dimissioni su richiesta scritta della Società, ovvero nel caso di dimissioni rassegnate per giusta causa), è stato convenuto che la Società corrisponderà al Dott. Pansa , a titolo di indennità compensativa e risarcitoria, un importo pari a 24 mesi di retribuzione complessivamente goduta, oltre a quanto spettante per mancato godimento del preavviso ai sensi del CCNL Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi (pari a 12 mensilità). 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.

La disciplina contrattuale sopra descritta è integralmente sostitutiva dell'applicazione della disciplina prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi in ordine sia all'indennità sostitutiva del preavviso, sia all'indennità prevista dagli artt. 19 e 22 dello stesso CCNL.

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

Il 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.

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

Proposta di delibera

Signori Azionisti,

ai sensi 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 dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

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

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

- 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 23 aprile 2013, 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 dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2012;
- 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 dei 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 art. 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 2012.

Parte Prima

ATTUAZIONE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2012

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 politica 2012, nei suoi principi e nelle sue applicazioni operative, è risultata coerente con i riferimenti di mercato riscontrati, in termini di posizionamento e *pay-mix*.

Al contempo, anche con l'obiettivo di recepire le osservazioni formulate dagli Azionisti in occasione dell'Assemblea Ordinaria del 16 maggio 2012 ed emerse dal sempre più costante confronto con il mercato e, in generale, con i portatori di interesse sul tema, la Società ha apportato, con effetto già dall'esercizio 2012, alcune significative modifiche rispetto a quanto inizialmente determinato.

In particolare, ferma restando la coerenza della remunerazione con la Politica della Società approvata nel precedente esercizio, al fine di focalizzare in misura ancora maggiore la remunerazione variabile di breve termine sul raggiungimento di risultati strategici per il Gruppo, sono state adottate, per gli Amministratori esecutivi, le seguenti azioni:

- Sono state introdotte due soglie di accesso all'incentivo MBO per l'esercizio 2012, legate ad obiettivi strategici determinati dal C.d.A.
  Il mancato raggiungimento di tali obiettivi comporterà l'azzeramento dell'intero incentivo MBO.
- L'incentivo MBO per l'esercizio 2012, inoltre, è stato legato al raggiungimento di obiettivi esclusivamente di natura economico-gestionale.

Con riferimento all'esercizio 2012 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 esecutivi hanno altresì percepito la quota fissa del compenso, cosi come determinato dal Comitato per la Remunerazione della Società, in virtù delle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione (Tabella 1, colonna "Compensi Fissi").

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

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

(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.

Gli Amministratori esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono percepire una 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.

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

La componente di medio-lungo termine della remunerazione variabile per gli Amministratori esecutivi è soggetta al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito della partecipazione ai piani di incentivazione a medio-lungo termine approvati dal Comitato per la Remunerazione ed istituiti per il *management* del Gruppo Finmeccanica.

Anche per i 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", approvato dal Comitato per la Remunerazione con delibera del 20 settembre 2005 e "Performance Cash Plan" con riferimento all'esercizio 2012. Tali obiettivi, di natura esclusivamente economico-finanziaria e pertanto oggettivamente misurabili e verificabili, sono predeterminati in stretta correlazione con i target stabiliti dal budget/piano della Società.

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

BENEFICI NON MONETARI e ALTRI COMPENSI

(Tabella 1)

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

I benefici non monetari per il Dirigente con Responsabilità Strategiche sono riferibili alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Dirigenti Finmeccanica – Fondo di Previdenza Complementare, in linea con quanto applicato a tutti i Dirigenti di Finmeccanica S.p.A. e l'importo 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 2012 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 Dirigente con Responsabilità Strategiche.

per il Consiglio di Amministrazione
Il Vice Presidente
(Amm. Guido Venturoni)

TABELLA 1

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

(Importi in migliaia di euro)

Cognome e nome	*Carica ricoperta nell'esercizio 2012*	*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)*	1.1/31.12.2012	15.02.2013	90						1.749		
	Amministratore Delegato (a)		13.02.2013	1.650		0		9				
Pansa Alessandro	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60						1.169		
	Direttore Generale (b)			816		140		78	75 (3)			
Baldocci Carlo	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60	8					68		
Bonferroni Franco	Consigliere	1.1/21.09.2012	21.09.2012	43	10					53		
Cantarella Paolo	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60	34					94		
Catanzaro Giovanni	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60	22					82		
Galli Dario	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60	24					84		
Iansiti Marco	Consigliere	1.1/11.05.2012	11.05.2012	22	1					23		
Lo Bello Ivanhoe	Consigliere	16.5/31.12.2012	esercizio 2013	38	5					43		
Merlo Silvia	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60	21					81		
Parlato Francesco	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60 (1)	17 (2)					77		
Streiff Christian	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60	7					67		
Venturoni Guido	Consigliere	1.1/31.12.2012	esercizio 2013	60	35					95		
Gaspari Luigi	Presidente Collegio Sindacale	1.1/16.05.2012	16.05.2012	29					40 (4)	69		
Bauer Riccardo Raul	Presidente Collegio Sindacale	16.5/31.12.2012	esercizio 2014	49						49		
Cumin Giorgio	Sindaco Effettivo	1.1/16.05.2012	16.05.2012	20						20		
Abriani Niccolò	Sindaco Effettivo	16.5/31.12.2012	esercizio 2014	33						33		
Fratino Maurilio	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2012	esercizio 2014	52					10 (5)	62		
Montaldo Silvano	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2012	esercizio 2014	52						52		
Tamborrino Antonio	Sindaco Effettivo	1.1/16.05.2012	16.05.2012	19					64 (6)	83		
Pinto Eugenio	Sindaco Effettivo	16.5/31.12.2012	esercizio 2014	33						33		
Dirigente con Resp. Strat.		14.06/31.12.2012	esercizio 2013	249	22 (7)	179		34	34	518		
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				3.735	206	319	0	121	10	4.391	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate									213	213		
(III) Totale				3.735	206	319	0	121	223	4.604	0	0

(a) *Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione della carica di Amministratore Delegato dal 13/02/2013.*

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

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

(2) - Di cui €migl. 5 riversati al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

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

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

(5) - Rimborso spese forfettarie.

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

(7) - Compenso per la carica ricoperta in altra Società del Gruppo riversato a Finmeccanica S.p.a., quota parte 14.06/31.12.2012

TABELLA 2
STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' 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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	CARICA ricoperta nell'esercizio 2012	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 e delle opzioni	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero Opzioni	Numero Opzioni	Fair Value
Pansa Alessandro	Consigliere - Direttore Generale (1)		0			0						0			0	0	
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (2)*		0			0						0			0	0	
Dirigente con responsabilità strategiche			0			0						0			0	0	

(1) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 13/02/2013
(2) *Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione della 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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10) (*)	(11)	(12)
Nome e Cognome	CARICA ricoperta nell'esercizio 2012	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
Pansa Alessandro	Consigliere - Direttore Generale (1)		0		0					0	0		
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (2)*		0		0					0	0		
Dirigente con responsabilità strategiche			0		0					0	0		

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

(2) *Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione della 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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Nome e Cognome	CARICA ricoperta nell'esercizio 2012	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Pansa Alessandro	Consigliere - Direttore Generale (1)	MBO 2012	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Pansa Alessandro	Consigliere - Direttore Generale (1)	Long Term Incentive Plan 2010-2012 delibera 20/09/2005	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Pansa Alessandro	Consigliere - Direttore Generale (1)	Long Term Incentive Plan 2012-2014 delibera 20/09/2005	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Pansa Alessandro	Consigliere - Direttore Generale (1)	Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	140.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (2)*	MBO 2012	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (2)*	Long Term Incentive Plan 2012-2014 delibera 20/09/2005	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (2)*	Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	(*)			0,00	0,00	0,00	
Dirigente con responsabilità strategiche (a)		MBO 2012	154.190,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Dirigente con responsabilità strategiche		Long Term Incentive Plan 2010-2012 delibera 20/09/2005	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Dirigente con responsabilità strategiche		Long Term Incentive Plan 2012-2014 delibera 20/09/2005	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Dirigente con responsabilità strategiche (a)		Performance Cash Plan 2012-2014 delibera 26/01/2012	25.026,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Gli importi erogabili sono condizionati all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e per quanto riguarda quelli relativi agli Amministratori Esecutivi, dall'approvazione da parte del Comitato per la Remunerazione

(*) Compenso non spettante sulla base dei termini del Regolamento del Piano

(a) gli importi sono calcolati "pro rata" dalla data di nomina a Dirigente preposto (14/06/2012)

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

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

SEZIONE III

Nelle seguenti tabelle sono indicate le partecipazioni che risultano detenute, nella Società o in società dalla stessa controllate, dai soggetti che nel corso dell'esercizio 2012 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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE

COGNOME E NOME	CARICA ricoperta nell'esercizio 2012	SOCIETA' PARTECIPATA	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2011)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (2012)
Pansa Alessandro	Consigliere - Direttore Generale (1)	Finmeccanica	74.442	0	0	74.442
Venturoni Guido	Amministratore (2)	Finmeccanica	0	5.000 (3)	5.000 (3)	0
Orsi Giuseppe	*Presidente e Amministratore Delegato (4)*	*Finmeccanica*	*77.673*	0	*0*	*77.673*
Dirigente con Responsabilità Strategiche	---	Finmeccanica	19.063 (5)	0	0	19.063

(1) Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 13/02/2013
(2) Vice Presidente dal 13/02/2013
(3) Azioni detenute dal coniuge
(4) *Dimissionario da Presidente dal 15/02/2013, cessazione della carica di Amministratore Delegato dal 13/02/2013.*
(5) Azioni detenute alla data di nomina a Dirigente Preposto (14/06/2012)