



Relazione sulla Remunerazione

2017

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

INDICE

| | |
|--|------------|
| Premessa | 1 |
| Scheda di sintesi | 2-3 |
| SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017 | 4 |
| 1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione | 5 |
| A) Assemblea degli Azionisti | 5 |
| B) Consiglio di Amministrazione | 5 |
| C) Comitato per la Remunerazione | 5 |
| D) Collegio Sindacale | 8 |
| E) Esperti Indipendenti | 8 |
| 2. Finalità e principi della Politica di Remunerazione | 9 |
| - Riferimento a politiche retributive di mercato | 10 |
| - Principi e Strumenti della Politica di Remunerazione | 11 |
| 3. Politica di Remunerazione 2017 | 18 |
| - Evoluzione dell'assetto di <i>Governance</i> | 18 |
| - Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale | 18 |
| - Amministratore Delegato e Direttore Generale | 20 |
| 1. Articolazione complessiva della remunerazione | 20 |
| 2. <i>Pay-mix</i> | 20 |
| 3. Remunerazione variabile di breve termine | 21 |
| 4. Remunerazione variabile di medio-lungo termine | 21 |
| 5. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto | 22 |
| 6. Altre Provvidenze | 22 |
| - Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre risorse manageriali | 23 |
| 1. Articolazione complessiva della remunerazione | 23 |
| 2. <i>Pay-mix</i> | 23 |
| 3. Remunerazione variabile di breve termine | 23 |
| 4. Remunerazione variabile di medio-lungo termine | 24 |
| 5. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto | 24 |
| 6. Altre Provvidenze | 24 |
| - Sistemi di pagamento differito | 25 |
| - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari | 25 |
| - Remunerazione del Responsabile dell'Unità Organizzativa Group Internal Audit | 25 |
| Proposta di delibera | 26 |

| | |
|---|-----------|
| SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2016 | 27 |
| Parte Prima | 28 |
| 1. Attuazione politiche di remunerazione 2016 | 29 |
| 2. Compensi fissi | 29 |
| 3. Compensi variabili non equity | 29 |
| 4. Provvidenze non monetarie e altri compensi | 31 |
| 5. Indennità di fine rapporto | 31 |
| 6. Stock Option | 31 |
| 7. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option | 31 |
| Parte Seconda | 34 |
| TABELLE | |
| - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 36 |
| - Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 37 |
| - 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 | 38 |
| - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 39 |
| SEZIONE III - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA | 40 |
| STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2016-2018 E DEL PIANO DI COINVESTIMENTO 2016-2018 | 42 |
| - Schema 7 allegato 3A – Piano di Incentivazione a Lungo Termine | 43 |
| - Schema 7 allegato 3A – Piano di Coinvestimento | 44 |

PREMESSA

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

La Società ha infatti proceduto, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2017, ad approvare la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, che illustra – tra l'altro – la politica adottata in materia di remunerazione dei componenti gli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche in conformità alle raccomandazioni formulate in materia dal Codice di Autodisciplina al quale la Società aderisce.

La prima Sezione del documento illustra la politica di remunerazione adottata a partire dall'esercizio 2017, presentando i criteri e le linee guida applicate dalla Società con riferimento alla remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tale Sezione è sottoposta a deliberazione non vincolante da parte dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi del comma 6, art. 123-ter, TUF.

La seconda Sezione illustra analiticamente i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nell'esercizio 2016 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 da ultimo aggiornata in data 20 dicembre 2016.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale e sul sito internet della Società (www.leonardocompany.com), nella specifica sezione *Corporate Governance* – Assemblea 2017, nonché sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarkeststorage.com).

SCHEDA DI SINTESI

(DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

| POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017 | | | |
|---|---|---|--|
| COMPONENTE | FINALITA' E CARATTERISTICHE DI BASE | CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE | IMPORTI E PAYOUT TEORICI |
| REMUNERAZIONE FISSA | Compensa adeguatamente le prestazioni rese ed è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate, con la finalità di trattenere le risorse di talento per la gestione delle specifiche deleghe attribuite. | <p>E' determinata in relazione a benchmark retributivi di mercato e periodicamente valutata, anche in relazione alle politiche di pay-mix.</p> <p>PAY-MIX PRESIDENTE = Remunerazione fissa 100%</p> <p>PAY-MIX AD/DG = Retribuzione fissa 42%; Retribuzione variabile 58% (di cui 30% variabile di breve termine e 28% variabile di medio-lungo termine)</p> <p>PAY-MIX DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI DRS e altre risorse apicali = Fisso tra 30% e 45%; Variabile tra 70% e 55% Risorse chiave = Fisso tra 45% e 60%; Variabile tra 55% e 40% Altre risorse manageriali = Fisso tra 60% e 85%; Variabile tra 40% e 15%</p> | <p>PRESIDENTE = € 148.000 annui lordi (oltre al compenso determinato dall'Assemblea di € 90.000 annui lordi)</p> <p>AD/DG = € 920.000 annui lordi (oltre al compenso determinato dall'Assemblea di € 80.000 annui lordi)</p> <p>DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI = retribuzione determinata in relazione alle responsabilità assegnate ed al posizionamento di mercato target, compreso tra il 1° quartile e la mediana.</p> |
| REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (SISTEMA MBO GRUPPO LEONARDO) E PIANO DI COINVESTIMENTO | <p>SISTEMA MBO Incentiva il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel budget della Società.</p> <p>Sono assegnati obiettivi di tipo economico-gestionale e specifici di ruolo, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.</p> <p>E' applicato a tutti i partecipanti al sistema MBO un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia dal 20% al 70% della retribuzione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.</p> <p>E' previsto un "performance gate" di accesso legato ad indicatori di redditività complessiva del business.</p> <p>Per tutti gli incentivi variabili è prevista una clausola di claw-back in base alla quale la Società avrà diritto di richiedere la restituzione della remunerazione variabile erogata a fronte di tali incentivi, qualora la stessa sia stata corrisposta sulla base di dati che in seguito risultino errati o falsati.</p> <p>PIANO DI COINVESTIMENTO Consiste nel differimento volontario di una quota del bonus annuale maturato da un minimo del 25% fino ad massimo del 100%. La quota di bonus differita è convertita in azioni ordinarie Leonardo per un periodo di 3 anni che rimangono indisponibili per l'intero periodo. Al termine del tale periodo, fatto salvo il costante raggiungimento nel periodo di differimento della soglia di performance del sistema MBO (c.d. performance gate), è prevista l'assegnazione di ulteriori azioni gratuite (c.d. matching shares) nella misura di 1 azione gratuita ogni 3 azioni detenute.</p> | <p>OBIETTIVI AD/DG SOGLIA DI ACCESSO: La Società ha confermato l'introduzione di una soglia di accesso all'incentivo legata alla realizzazione dei seguenti KPI individuati dal Consiglio di Amministrazione: - Definire il piano di retention della popolazione individuata come alti potenziali/talenti entro giugno 2017; - Incremento dal 19% del 2016 al 25% della quota di procurement centralizzato (% del totale dell'acquistato di Leonardo S.p.a.) entro dicembre 2017.</p> <p>con il raggiungimento si accede alla scheda MBO così articolata: 1) EBITA di Gruppo (peso 35%) 2) FOCF di Gruppo (peso 35%) 3) Ordini di Gruppo (in coerenza con il relativo margine) (peso 30%)</p> <p>OBIETTIVI DRS 1) EBITA di Gruppo o di Divisione 2) FOCF di Gruppo o di ex azienda 3) Capitale Circolante di Divisione 4) Costi di Struttura di Gruppo 5) Ordini di Divisione</p> <p>OBIETTIVI ALTRE RISORSE MANAGERIALI Sono assegnati in relazione alla responsabilità ricoperta nell'organizzazione tra i seguenti obiettivi: 1) EBITA 2) FOCF 3) Capitale Circolante 4) Ordini con relativo margine 5) Costi di Struttura 6) Obiettivi di Efficacia 7) Obiettivi di Efficienza 8) Altri obiettivi quantitativi che, in assenza di metriche economico-gestionali, saranno correlati alle aree di attività individuali e a task specifici oggettivamente misurabili.</p> | <p>PAYOUT E CURVA DI PERFORMANCE AD/DG Mancato raggiungimento SOGLIE DI ACCESSO: nessun payout SOTTO ENTRY LEVEL: nessun payout ENTRY LEVEL: 43% RAL (€ 396.000) MEDIO: 57% RAL (€ 528.000) MAX: 72% RAL (€ 660.000) SOPRA MAX: nessun payout ulteriore</p> <p>PAYOUT DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI "CAP" su incentivo massimo compreso tra il 20% e il 70% della RAL in relazione alla responsabilità attribuita.</p> <p>CURVA DI PERFORMANCE DRS E ALTRE RISORSE MANAGERIALI SOTTO ENTRY LEVEL: nessun payout ENTRY LEVEL: 60% dell'incentivo massimo MEDIO: 80% dell'incentivo massimo MAX: 100% dell'incentivo massimo</p> <p>I payout erogabili per i risultati di performance compresi tra i valori prefissati di entry level, medio e max sono calcolati secondo il metodo dell'interpolazione lineare.</p> |

SCHEDA DI SINTESI

(DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche)

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017

| COMPONENTE | FINALITA' E CARATTERISTICHE DI BASE | CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE | IMPORTI E PAYOUT TEORICI |
|--|---|--|---|
| REMUNERAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO TERMINE: PIANO DI INCENTIVAZIONE | <p>FINALITA' Focalizzare le posizioni manageriali chiave sul raggiungimento degli obiettivi del piano industriale della Società. Creare le condizioni per una maggiore convergenza di interessi di manager e azionisti. Allinearsi maggiormente alle prassi dei <i>peer</i> di settore e, più generalmente, alle prassi adottate dalle grandi aziende quotate europee. Rispondere positivamente alle aspettative degli investitori in tema di remunerazione del <i>management</i>.</p> <p>VESTING Il sistema è articolato su cicli triennali ricorrenti che decorreranno da ciascuno degli esercizi 2015, 2016 e 2017. L'incentivo è condizionato al raggiungimento di obiettivi determinati a 3 anni. Il conseguimento degli obiettivi cui è legato l'incentivo sarà verificato e consuntivato alla fine di ciascun triennio.</p> <p>LOCK-UP Decorso il periodo di vesting triennale, il piano prevede per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre figure apicali un periodo di <i>lock-up</i> di 1 anno. Durante questo periodo il 50% delle azioni attribuite sono soggette a vincoli di non trasferibilità.</p> | <p>1) Total Shareholder Return (TSR) Leonardo relativo rispetto a TSR di un "<i>peer group</i>" - peso 50% dell'incentivo totale 2) Return on Sales (ROS) di Gruppo - peso 25% dell'incentivo totale 3) Indebitamento Netto di Gruppo - peso 25% dell'incentivo totale</p> <p>Per il TSR la <i>performance</i> sarà misurata in base al posizionamento di Leonardo rispetto al "<i>peer group</i>": - pari o superiore al TSR delle aziende classificate alle prime quattro posizioni: 100% del premio - inferiore al TSR dell'azienda classificata in quarta posizione e pari o superiore al TSR della azienda classificata in sesta posizione: 50% del premio - inferiore al TSR dell'azienda classificata in sesta posizione e pari o superiore al TSR della azienda classificata in ottava posizione: 25% del premio - inferiore al TSR dell'azienda classificata alla ottava posizione: nessuna erogazione</p> <p>Per <i>Return on Sales</i> e Indebitamento Netto di Gruppo è definita una soglia minima di risultato al raggiungimento della quale matura quota parte del premio (50%) ed un risultato massimo al raggiungimento del quale matura l'intero premio. Risultati intermedi prevedono premi calcolati in maniera proporzionale.</p> | <p>L'incentivo è articolato su una componente monetaria ed una espressa in azioni ordinarie Leonardo, in diversa proporzione tra azioni e denaro a seconda dei livelli manageriali coinvolti: Fascla A: 100% in azioni Fascla B: 70% in azioni e 30% in denaro Fascla C: 70% in denaro e 30% in azioni</p> <p>PAYOUT AD/DG Assegnazione triennale per il terzo ciclo di Piano 2017-2019 di n. 57.130 azioni determinato dividendo l'incentivo massimo di € 621.000 per il prezzo unitario per azione di € 10,87 utilizzato per la conversione degli incentivi in sede di attuazione del piano.</p> <p>PAYOUT DRS Assegnazione triennale per il terzo ciclo di Piano 2017-2019 di un numero di azioni pari al 140% della retribuzione annua lorda determinato assumendo a riferimento il prezzo unitario per azione di € 10,87 utilizzato per la conversione degli incentivi in sede di attuazione del piano.</p> |
| PROVVIDENZE NON MONETARIE | <p>Sono attribuite coerentemente con le finalità di <i>total reward</i> applicate nell'ambito del Gruppo Leonardo</p> | <p>Le provvidenze non monetarie sono definite coerentemente con le previsioni di legge, di contratto collettivo e degli altri accordi sindacali applicabili.</p> | <p>AD/DG - Partecipazione al Piano di previdenza complementare presso il Fondo pensione nazionale di categoria Previdai e Assistenza Sanitaria integrativa/sostitutiva FASI + ASSIDAI - Coperture Assicurative - Auto ad uso promiscuo</p> <p>DRS Tra le provvidenze non monetarie assegnabili sono inclusi: - Partecipazione al Piano di previdenza complementare presso il Fondo pensione nazionale di categoria Previdai - Assistenza Sanitaria integrativa/sostitutiva FASI + ASSIDAI - Coperture Assicurative - Auto ad uso promiscuo - Alloggio per uso foresteria</p> |
| TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO | <p>Finalità di <i>retention</i> connesse al ruolo rivestito in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine determinati dal Consiglio di Amministrazione.</p> | <p>Determinati in relazione al valore aggiunto rispetto allo sviluppo ed al mantenimento del business, nonché all'ambito di estensione delle eventuali obbligazioni di non concorrenza.</p> | <p>PRESIDENTE Nessun trattamento previsto.</p> <p>AD/DG All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale = 3 annualità + competenze previste dal CCNL.</p> <p>DRS Competenze previste dal CCNL + eventuali trattamenti definiti su base individuale.</p> |

SEZIONE I
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

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

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

A) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

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

B) Consiglio di Amministrazione

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

C) Comitato per la Remunerazione

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



Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi dell'art. 6.P.3. del Codice di Autodisciplina.

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

Il Comitato per la Remunerazione provvede a:

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

Le Riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate e il Presidente del Comitato ne dà informazione alla prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione. Inoltre il Comitato fornisce al Consiglio una relazione sulle tematiche di maggior rilievo.

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.

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

La presente politica, proposta dal Comitato per la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2017.

Attività svolte nel 2016

Gennaio - Marzo

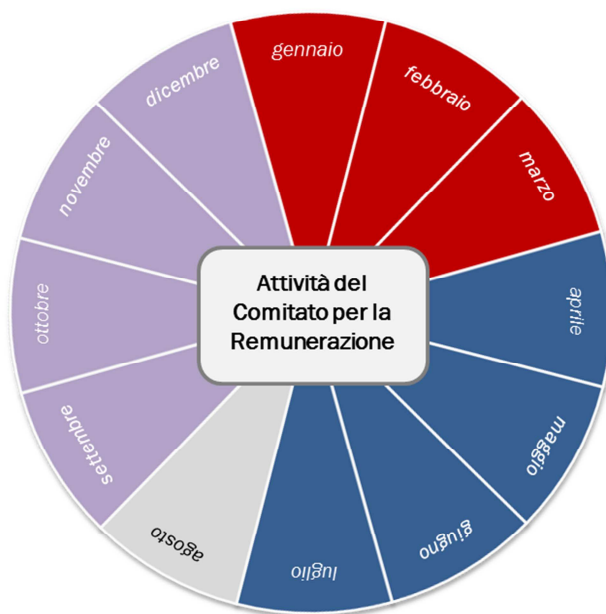
- Analisi della struttura retributiva del management del Gruppo definita dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale in relazione al nuovo assetto organizzativo della società articolate in *Corporate Center*, Settori e Divisioni;
- Valutazione della politica retributiva dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche definita dall'Amministratore Delegato;
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi 2015 assegnati al Direttore Generale nell'ambito del sistema di incentivazione a breve termine MBO;
- Analisi e valutazione del sistema di incentivazione a breve termine MBO per l'esercizio 2016 destinato ai Dirigenti del Gruppo e fissato gli obiettivi 2016 per il Direttore Generale.
- Approvazione della Relazione sulla Remunerazione 2016 sottoposta al Consiglio per le relative determinazioni in previsione dell'Assemblea annuale degli Azionisti della Società.

Aprile - Luglio

- Valutazione della proposta dell'Amministratore Delegato relativa al perimetro dei partecipanti al ciclo 2016-2018 del piano di incentivazione a lungo termine ed i relativi target di *performance*;
- Monitoraggio dello stato di attuazione del Piano di Coinvestimento 2016-2018;
- Analisi dello stato di avanzamento dello sviluppo organizzativo divisionale.

Settembre - Dicembre

- Verifica del processo di definizione dei piani di successione per il management in coerenza con il nuovo assetto organizzativo della società e del Gruppo;
- Valutazione del sistema di incentivazione delle risorse dell'area commerciale, esprimendo le proprie raccomandazioni in merito;
- Valutazione del raggiungimento delle soglie di accesso del sistema di incentivazione a breve termine MBO per l'esercizio 2016 del Direttore Generale, constatando il suo raggiungimento.



D) Collegio Sindacale

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

E) Esperti Indipendenti

L'Unità Organizzativa Risorse Umane e Organizzazione, nel corso del 2016, si è avvalsa, quali esperti indipendenti esterni, di *Korn Ferry - HayGroup* nell'ambito delle attività per la remunerazione, e di *Egon Zehnder International* per le attività di *appraisal* individuali rivolti al *management* ed ai talenti del Gruppo.

2. FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

| | COMPONENTE FISSA | COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE | COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE |
|---|------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Creare le condizioni per una maggiore convergenza di interessi del management e degli azionisti | | ✓ | ✓ |
| Rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi | | ✓ | ✓ |
| Ridurre eventuali comportamenti eccessivamente orientati al rischio | | ✓ | ✓ |
| Creare le condizioni per attrarre / trattenere le risorse considerate <i>key performer</i> da parte dell'azienda | ✓ | ✓ | ✓ |
| Garantire un maggiore allineamento del pacchetto di remunerazione alle migliori prassi del mercato internazionale | ✓ | ✓ | ✓ |
| Rispondere ai principi di Trasparenza e Meritocrazia alla base della strategia del Gruppo Leonardo | ✓ | ✓ | ✓ |
| Rispondere positivamente alle aspettative degli investitori in tema di remunerazione del <i>management</i> | ✓ | ✓ | ✓ |

Nel Piano Industriale 2015-2019 sono stati delineati i contorni di una nuova Società, attraverso un'approfondita analisi del posizionamento competitivo nei singoli settori e nei diversi segmenti di attività ridefinendo il portafoglio prodotti e delineando le linee di ristrutturazione e sviluppo per garantire la competitività sui mercati internazionali e creare valore per gli azionisti. Conseguentemente dal 1° gennaio 2016 Finmeccanica non è più una holding di partecipazioni, ma è diventata un'unica Azienda (la "One Company") la cui denominazione è stata modificata in Leonardo - Finmeccanica - Società per azioni e successivamente dal 1° gennaio 2017, in Leonardo - Società per azioni.

Il Piano Industriale 2017 - 2021 definisce le linee di sviluppo e crescita di Leonardo nel prossimo quinquennio, facendo leva sui significativi risultati raggiunti nel biennio 2015 - 2016, che ha visto portare a termine una serie di interventi di ristrutturazione del business e di razionalizzazione della *governance*.

In particolare, in linea con quanto previsto nel Piano Industriale 2015 - 2019, si sono concluse con successo le azioni di focalizzazione sul *business core* dell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza e di razionalizzazione del portafoglio prodotti, nonché l'avvio del nuovo modello organizzativo ed operativo basato su un assetto di *governance* divisionale unitario e decentrato e su un nuovo *brand*.

In tale contesto, la "One Company" è l'elemento abilitante per le azioni che supporteranno il percorso di crescita di Leonardo nei prossimi anni secondo le seguenti linee di indirizzo: (i) efficienza industriale, principalmente attraverso la valorizzazione delle comunaltà tecnologiche e l'identificazione di centri di competenza inter-divisionali, l'unificazione dei sistemi ICT e una politica di *procurement* sempre più centralizzata; (ii) *customer focus*, facendo leva su un migliore presidio dei mercati, una presenza unitaria nelle aree geografiche prioritarie e un'offerta più competitiva per rispondere efficacemente ai requisiti dei Clienti, anche attraverso l'impiego di nuovi modelli di *business* (e.g. servizi vs. manifattura e soluzioni a vita intera); (iii) crescita *business core*: organica - promuovendo sviluppi in ottica *multi-purpose* nelle aree di eccellenza; inorganica - individuando un percorso strutturato di *partnership* e acquisizioni al fine di garantire lo sviluppo del *business* nel medio-lungo termine aumentandone la «massa critica» in prospettiva di un ulteriore consolidamento della base industriale europea. Gli obiettivi e le azioni per la crescita sono complessivamente ispirati al principio di sostenibilità, intesa come la capacità di costruire un percorso solido e credibile per la creazione di valore a beneficio di tutti gli *stakeholder* dell'impresa.

RIFERIMENTO A POLITICHE RETRIBUTIVE DI MERCATO

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

PRINCIPI E STRUMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹ è articolata sui principi di seguito descritti. Nell'ambito di tali principi, gli specifici strumenti attuativi potranno formare oggetto di rivisitazione da parte del Consiglio di Amministrazione che sarà eletto dalla prossima Assemblea; restano ferme, in particolare, le prerogative del nuovo Consiglio nel determinare, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

Remunerazione fissa

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

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

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

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

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

Per gli Amministratori Esecutivi, Direttori Generali, e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono previste provvidenze non monetarie in linea con le politiche della società, garantendo equità di trattamento nelle prassi interne ed al contempo adeguati livelli di competitività rispetto al mercato. Tali trattamenti includono coperture assicurative, contribuzioni previdenziali o pensionistiche, nonché provvidenze aziendali di altro tipo.

¹ Ai sensi della "Procedura per le Operazioni con Parti Correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2010 e da ultimo aggiornata in data 20 dicembre 2016 la nozione di "Dirigente con Responsabilità Strategiche" di Leonardo include i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Membri Effettivi del Collegio Sindacale, i soggetti che ricoprono la carica di Direttore Generale della Società, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società ai sensi dell'art. 154-bis del Testo Unico, nonché, dal 1° gennaio 2016, i Capi Divisione.

| | |
|----------------------------------|---|
| Remunerazione Variabile | <p>La componente variabile della remunerazione, prevista per gli Amministratori Esecutivi, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è anch'essa determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate, nonché con riferimento a parametri definiti anche sulla base delle pratiche in essere presso le aziende comparabili a livello nazionale ed internazionale.</p> <p>In particolare, al fine di ridurre eventuali comportamenti eccessivamente orientati al rischio ed incentivare comportamenti tesi alla realizzazione di risultati sostenibili e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, la remunerazione variabile si articola in una componente di breve termine (tipicamente annuale) ed una componente di medio-lungo termine, assegnata attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione istituiti per il <i>management</i> del Gruppo Leonardo. L'utilizzo di strumenti finanziari è strutturato sulla base di principi essenziali in linea con il Codice di Autodisciplina (periodo di <i>vesting</i>, condizioni di <i>performance</i>, ecc.).</p> <p>E' politica della Società non attribuire <i>bonus</i> discrezionali agli Amministratori, la cui incentivazione è realizzata attraverso gli strumenti precedentemente descritti. Tali bonus potranno eventualmente essere assegnati agli Amministratori Esecutivi ed ai Direttori Generali - dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione - ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche - dal Vertice aziendale con il supporto dell'U.O. Risorse Umane e Organizzazione - a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica per il Gruppo e con impatti significativi sui risultati della Società.</p> <p>I sistemi di remunerazione variabile prevedono meccanismi di auto-finanziamento, per assicurare che tutti i costi connessi ai piani di incentivazione siano inclusi nei parametri di redditività che condizionano l'erogazione degli incentivi.</p> |
| Sistema MBO | <p>La componente variabile di breve termine è finalizzata ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali fissati nel <i>budget</i> della Società ed in linea con il piano industriale per l'anno di riferimento. Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. A tal fine gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori di natura primariamente quantitativa, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e industriali, misurati secondo criteri predefiniti ed oggettivi.</p> |
| <i>Condizione di performance</i> | <p>Gli indicatori di <i>performance</i> cui è condizionata l'incentivazione di breve termine sono modulati a seconda del ruolo e della responsabilità organizzativa dei beneficiari. Gli obiettivi assegnati sono selezionati tra i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• EBITA |

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

Curva di incentivazione

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

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

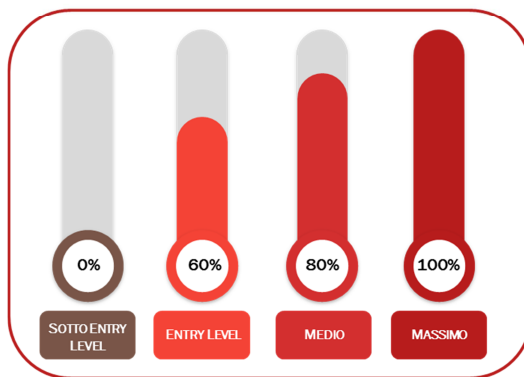
Risultati di *performance* compresi tra i valori prefissati di *entry level*, medio e massimo comporteranno pagamenti secondo il metodo dell'interpolazione lineare.

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

PERFORMANCE GATE

Se l'EBITA di Gruppo consuntiverà un risultato inferiore al 85% del target di *entry level*, gli incentivi relativi a tutti gli obiettivi economico gestionali verranno azzerati.

PAYOUT SINGOLO OBIETTIVO



**Piano di
 Coinvestimento**

L'Assemblea degli Azionisti, in data 11 maggio 2015, ha approvato un Piano di Coinvestimento articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono da ciascuno degli esercizi 2015, 2016 e 2017. Nel 2017 è previsto l'avvio del terzo ciclo del Piano (2017 - 2019). Il Piano consiste nel differimento volontario di una quota del bonus annuale maturato nell'ambito del Sistema MBO da un minimo del 25% fino ad un massimo del 100%. La quota di bonus differita è convertita in azioni ordinarie Leonardo per un periodo di 3 anni. Al termine del periodo di differimento, subordinatamente al raggiungimento della soglia di *performance* prevista dal piano di remunerazione variabile di breve termine (c.d. *performance gate*), è prevista l'assegnazione di azioni gratuite (c.d. *matching shares*) nella misura di 1 azione gratuita ogni 3 azioni detenute.

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



**Piano di
 Incentivazione a
 Lungo Termine**




L'Assemblea degli Azionisti, in data 11 maggio 2015, ha approvato un Piano di Incentivazione a Lungo Termine articolato su cicli triennali ricorrenti che decorrono da ciascuno degli esercizi 2015, 2016 e 2017. Nel 2017 è previsto l'avvio del terzo ciclo del Piano (2017 - 2019). Il Piano è riservato ad una popolazione di manager chiave, identificati in via prioritaria secondo un criterio che selezioni le posizioni di maggiore impatto sul business della Società nel medio termine, avente qualifica di dirigente (o equivalente all'estero) presso la Società, Società Controllate aventi sede legale in Italia o all'estero, nonché ai collaboratori (ex dipendenti) che ricoprono posizioni di vertice e/o posizioni manageriali presso la Società o presso le Società Controllate.

Condizioni di performance e curva di incentivazione

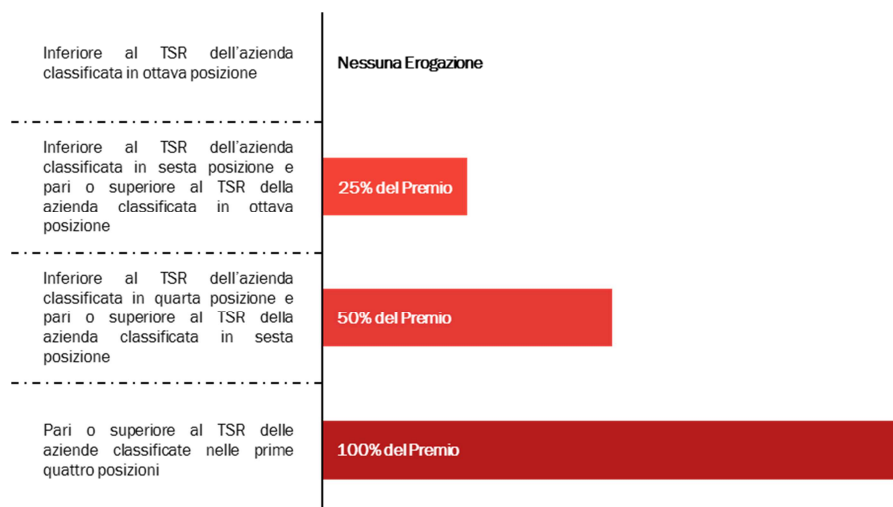
L'erogazione dell'incentivo è condizionata al conseguimento di obiettivi triennali legati ai seguenti indicatori di performance:

| INDICATORI DI PERFORMANCE | | |
|---|------------------------|--------------------------------------|
| TOTAL SHAREHOLDER RETURN LEONARDO RELATIVO 50% | RETURN ON SALES 25% | INDEBITAMENTO NETTO DI GRUPPO 25% |

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

| | |
|---|---|
|  | AZIENDE ITALIA <ul style="list-style-type: none"> • TIM • STMicroelectronics • Enel • Fiat Chrysler Automobiles (FCA) |
|  | AZIENDE EU <ul style="list-style-type: none"> • Airbus Group • Bae Systems • Rolls Royce • Thales • Cobham |
|  | AZIENDE USA <ul style="list-style-type: none"> • L-3 • United Technologies • Rockwell Collins |

La maturazione della quota di premio relativo alla performance di TSR è determinata in base al posizionamento di Leonardo rispetto al "peer group" come di seguito illustrato:



| | |
|--|--|
| Claw-back | <p>Per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di medio-lungo termine - è prevista una clausola di <i>claw-back</i> in base alla quale il Consiglio di Amministrazione, attraverso le strutture societarie competenti, ha facoltà di richiedere ai beneficiari la restituzione dei premi erogati (somme di denaro o controvalore delle azioni) nel caso accerti che il grado di conseguimento degli obiettivi di <i>performance</i> sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati. La clausola si applica nel caso in cui la differenza fra dati utilizzati e dati rettificati avesse causato la maturazione di un premio in denaro e/o in azioni superiore a quanto effettivamente spettante e comporta l'obbligo, da parte dei beneficiari, di restituire i premi indebitamente erogati.</p> |
| Trattamenti in caso di risoluzione anticipata del rapporto e patto di non concorrenza | <p>La Società generalmente non stipula accordi che regolino <i>ex-ante</i> gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il <i>management</i>, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal Contratto Collettivo di categoria applicabile. Tuttavia, per gli Amministratori Esecutivi ed altre figure apicali, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di <i>retention</i> connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere clausole specifiche che disciplinino anticipatamente gli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine determinati dal Consiglio di Amministrazione.</p> <p>In particolare la Società, a seguito di attente valutazioni, può determinare, con riferimento agli Amministratori Esecutivi, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, specifiche indennità per il caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o di dimissioni e/o licenziamento dal rapporto di lavoro dipendente, fermi restando gli obblighi di legge e di contratto applicabili.</p> <p>Tali indennità sono in ogni caso determinate in relazione al valore aggiunto ed al contributo prestato allo sviluppo ed al mantenimento del business, nonché alle connesse finalità di <i>retention</i> della persona nell'interesse dell'azienda.</p> <p>Nell'ambito delle specifiche clausole di risoluzione anticipata del rapporto è altresì determinata la modalità di calcolo della parte variabile della remunerazione.</p> <p>La Società, inoltre, con riferimento agli Amministratori Esecutivi, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed in presenza di professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'azienda, può definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata ed all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.</p> |

3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017

EVOLUZIONE DELL'ASSETTO DI GOVERNANCE

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

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

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

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

COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

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

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

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

In data 19 giugno 2014 il Comitato per la Remunerazione, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2014, ha determinato il compenso spettante al Presidente ex art. 2389, 3° comma c.c. per lo svolgimento delle ulteriori specifiche attribuzioni conferite dal Consiglio nella misura di

€ 148.000 annui lordi, aggiuntivo rispetto al compenso annuo lordo attribuito dall'Assemblea per la carica di Presidente.

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

Inoltre per Il Presidente sono previste coperture assicurative, assistenziali ed altre provvidenze connesse con lo svolgimento delle attività relative alla carica ed alle ulteriori funzioni allo stesso delegate.

In linea con le migliori pratiche, i compensi assegnati agli Amministratori non investiti di particolari cariche non sono in alcun modo legati al raggiungimento di obiettivi di *performance* e, pertanto, risultano basati sulla sola componente fissa e non anche su una componente variabile. Al compenso fisso determinato dall'Assemblea si aggiungono gli emolumenti determinati dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.

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

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

L'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2016 ha rideterminato, per il residuo periodo del mandato in corso avente scadenza nel 2017, il compenso dei membri del Collegio Sindacale (originariamente determinato dall'Assemblea degli Azionisti in data 11 maggio 2015 nella misura di € 78.000 annui lordi al Presidente e di € 52.000 annui lordi a ciascun Sindaco effettivo), nella misura di € 80.000 annui lordi al Presidente e di € 70.000 annui lordi a ciascuno degli altri Sindaci effettivi alla luce del significativo ampliamento dell'impegno del Collegio conseguente all'avvio della *One Company*.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

1. Articolazione complessiva della remunerazione

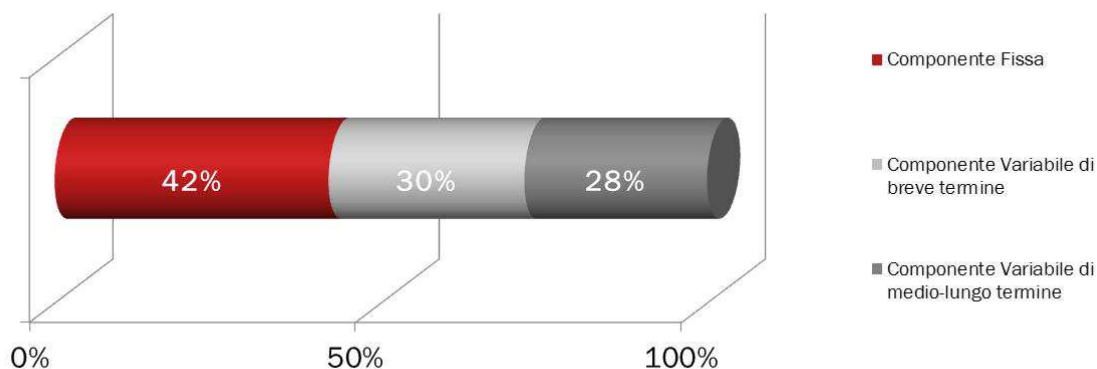
A seguito delle determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, la Società ha instaurato con l'Ing. Moretti un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale, attribuendo allo stesso la carica di Direttore Generale.

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

2. Pay-mix

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

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



La retribuzione assegnata risulta pertanto così definita:

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

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

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

3. Remunerazione variabile di breve termine

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

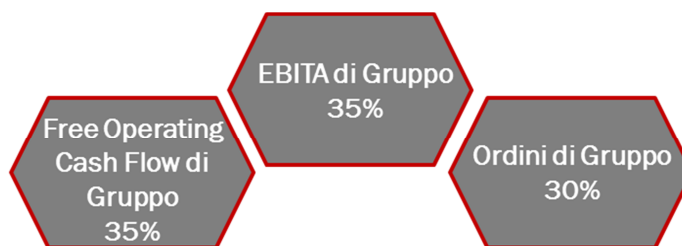
- *Soglia di accesso*

La Società ha confermato l'introduzione di una soglia di accesso all'incentivo legata alla realizzazione dei seguenti KPI individuati dal Consiglio di Amministrazione:

- Definire il piano di *retention* della popolazione individuata come alti potenziali/talenti entro giugno 2017;
- Incremento dal 19% del 2016 al 25% della quota di *procurement* centralizzato (% del totale dell'acquistato di Leonardo S.p.a.) entro dicembre 2017.

- *Obiettivi di Performance*

In considerazione del mantenimento del target di sostenibilità dello sviluppo del Gruppo, di raggiungimento di costi e margini competitivi, nonché dei livelli di Risultato Operativo e *Free Operating Cash Flow* finanziario, in stretta connessione con gli obiettivi strategici alla base del Piano Industriale, sono stati riconfermati i seguenti indicatori di *performance* per l'esercizio 2017:



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

4. Remunerazione variabile di medio - lungo termine

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

L'incentivo è espresso interamente in azioni ordinarie Leonardo.

Alla luce del meccanismo *rolling* del sistema, ed in considerazione della quota della retribuzione annuale riconosciuta in relazione alla parte variabile di medio-lungo termine prevista dal contratto di lavoro per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la somma assegnata per il terzo ciclo di piano per il triennio 2017-2019 è determinata nella misura massima di € 621.000. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili all'Ing. Moretti è stato definito nella misura di n. 57.130, determinato dividendo l'incentivo massimo per il prezzo unitario per azione di € 10,87³ utilizzato per la conversione degli incentivi in sede di attuazione del piano.

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

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

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

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

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

6. Altre provvidenze

Per l'Ing. Moretti sono altresì previste le coperture assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e degli accordi sindacali applicabili al rapporto dirigenziale che lo lega alla Società - nonché le provvidenze non monetarie previste per le posizioni apicali in linea con le prassi aziendali (previdenza integrativa presso il Fondo pensioni nazionale di categoria Previdai nonché dei trattamenti di assistenza sanitaria integrativa aggiuntivi/sostitutivi dei trattamenti previsti dal Fondo di assistenza sanitaria integrativa nazionale di categoria FASI e ASSIDAI, auto ad uso promiscuo).

³ Prezzo medio delle azioni ordinarie Leonardo nel periodo 1 luglio 2016 - 31 dicembre 2016 in applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2017.

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

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE E ALTRE RISORSE MANAGERIALI

1. Articolazione complessiva della remunerazione

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

2. Pay-mix

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

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

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

3. Remunerazione variabile di breve termine

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

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

4. Remunerazione variabile di medio-lungo termine

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

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo è espresso interamente in azioni ordinarie Leonardo e l'assegnazione triennale per il terzo ciclo 2017 - 2019 è fissata nella misura massima del 140% della retribuzione annua lorda, espressa in un numero di azioni determinato assumendo il prezzo di € 10,87⁵ per la conversione degli incentivi.

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

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

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

6. Altre provvidenze

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le coperture assistenziali ed assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni applicabili - nonché le provvidenze non monetarie previste per le posizioni apicali in linea con le prassi aziendali (tra i quali possono essere previsti l'alloggio ad uso foresteria, auto ad uso promiscuo, ecc.).

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

⁵ Prezzo medio delle azioni ordinarie Leonardo nel periodo 1 luglio 2016 – 31 dicembre 2016 in applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2017.

SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

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

Per i dettagli in merito alle modalità ed i meccanismi di funzionamento si rimanda a quanto descritto nella specifica sezione che precede (pag. 14) ed al Documento Informativo relativo al Piano di Coinvestimento depositato presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società (www.leonardocompany.com), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com).

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

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

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

Per ulteriori dettagli in merito alle modalità ed i meccanismi di funzionamento dei Piani si rimanda alla Sezione I, pagina 14 e ss., nonché ai Documenti Informativi resi disponibili dalla Società presso la sede sociale in Roma, Piazza Monte Grappa n. 4, sul sito internet della Società (www.leonardocompany.com), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com).

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

Per quanto riguarda la remunerazione del Responsabile dell'Unità Organizzativa *Group Internal Audit*, non essendo intervenute, nel corso dell'esercizio 2016, modifiche nell'ambito della composizione della stessa, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione dello scorso esercizio.

Proposta di delibera

Signori Azionisti,

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

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

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

- visti gli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99;*
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2017, predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 ed in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Società aderisce, nonché pubblicata entro il termine di 21 giorni antecedenti la data di prima convocazione dell'Assemblea chiamata all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2016;*
- esaminata in particolare la prima sezione della suddetta Relazione, che illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti gli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;*
- tenuto conto della natura non vincolante della presente delibera, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/98*

DELIBERA

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

SEZIONE II
ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2016

PARTE PRIMA

1. ATTUAZIONE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2016

Il Comitato per la Remunerazione, anche in relazione alla valutazione periodica rispetto all'attuazione della politica di remunerazione richiesta dal Codice di Autodisciplina, ha ritenuto che la remunerazione corrisposta nel 2016 sia stata coerente con la politica adottata, nonché, nei suoi principi e nelle sue applicazioni operative, con i riferimenti di mercato riscontrati in termini di posizionamento e *pay-mix*.

Con riferimento all'esercizio 2016 le componenti della remunerazione dei membri degli organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono quelle di seguito riportate.

2. COMPENSI FISSI

(Tabella 1)

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

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

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

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

(Tabella 1 e Tabella 3B)

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

Amministratore Delegato e Direttore Generale

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


Tale soglia: "Realizzazione della seconda fase di implementazione del processo di divisionalizzazione "One Company" il cui raggiungimento è misurato sui seguenti KPI, individuati dal Consiglio di Amministrazione ed in particolare riferiti a:

- ✓ sviluppo dell'organizzazione divisionale e del connesso sistema di procedure interne entro il mese di settembre 2016;
- ✓ definizione di piani di successione per i ruoli a Suo diretto riporto entro il mese di dicembre 2016;

- ✓ strutturazione di uno specifico sistema di incentivazione volto a premiare l'acquisizione di ordini di rilievo per il business aziendale;

è stata valutata come conseguita dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 2 novembre 2016 e dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 3 novembre 2016; conseguentemente, all'unanimità, è stato deliberato di considerare raggiunti gli obiettivi che costituiscono la soglia di accesso per la liquidazione del compenso variabile di breve termine per l'esercizio 2016.

Si riportano di seguito gli indicatori di *performance* cui era condizionato l'incentivo di breve termine per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'esercizio 2016, ed il relativo grado di raggiungimento:

| | GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEL SINGOLO OBIETTIVO | | | PESO % |
|---------------------------------|--|--------------|----------------|--------------|
| OBIETTIVO SOGLIA | Realizzazione della seconda fase di implementazione del processo di Divisionalizzazione: Raggiunto Il raggiungimento dell'obiettivo è stato valutato sulla base dei KPI individuati sottoposti all'approvazione del CdA in data 3 novembre 2016. | | | |
| EBITA DI GRUPPO | ENTRY LEVEL | MEDIO | MASSIMO | 35% |
| FOCF DI GRUPPO | ENTRY LEVEL | MEDIO | MASSIMO | 35% |
| ORDINI DI GRUPPO | ENTRY LEVEL | MEDIO | MASSIMO | 30% |
| % BONUS TOTALE PONDERATO |  | | | 91,6% |

Per gli altri meccanismi di funzionamento del Sistema MBO si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione 2016, Sezione I, pag.21.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno partecipato al sistema di incentivazione di breve termine MBO di Leonardo in qualità di Dirigenti del Gruppo, secondo i termini e le condizioni previste dall'applicabile politica aziendale, come descritta nella Relazione sulla Remunerazione 2016, a cui integralmente si rimanda.

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

4. PROVIDENZE NON MONETARIE E ALTRI COMPENSI

(Tabella 1)

Le provvidenze non monetarie per il Presidente si riferiscono a polizze assicurative, assistenziali ed altre provvidenze connesse con lo svolgimento delle attività relative alla carica ed alle ulteriori funzioni allo stesso delegate.

Le provvidenze non monetarie per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale si riferiscono alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Integrativa presso il Fondo pensione nazionale di categoria Previdai, all'Assistenza Sanitaria Integrativa / Sostitutiva (FASI), all'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo ed alle coperture assicurative stipulate in suo favore.

Le provvidenze non monetarie per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si riferiscono alla partecipazione alla Cassa di Previdenza Integrativa presso il Fondo pensione nazionale di categoria Previdai, all'Assistenza Sanitaria Integrativa / Sostitutiva (FASI), all'assegnazione di un alloggio uso foresteria, all'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo ed alle coperture assicurative stipulate in loro favore.

5. INDENNITA' DI FINE RAPPORTO

(Tabella 1)

Nel corso dell'esercizio 2016 non sono state corrisposte indennità di fine rapporto in favore di Amministratori Esecutivi, Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

6. STOCK OPTION

(Tabella 2)

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

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

(Tabella 3A)

Nel corso dell'esercizio 2016 è stata prevista la partecipazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al Piano di Incentivazione a Lungo Termine ciclo 2016-2018.

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

In particolare:

- per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, alla luce del meccanismo *rolling* del sistema, ed in considerazione della quota della retribuzione annuale riconosciuta in relazione alla parte variabile di medio-lungo termine prevista dal contratto di lavoro, l'incentivo assegnabile per il secondo ciclo di piano per il triennio 2016-2018 è stato determinato nella misura massima di € 724.000,00. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili all'Ing. Moretti è stato definito nella misura di n. 58.505, ottenuto dividendo l'incentivo massimo di € 724.000,00 per il prezzo di € 12,3751⁶ preso a riferimento per la determinazione dell'incentivo in sede di attuazione del piano;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo assegnabile per il secondo ciclo di piano per il triennio 2016-2018 è stato determinato nella misura massima di € 4.107.914. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili, è stato definito nella misura di n. 331.950, ottenuto attraverso il sistema di calcolo sopra descritto. Nel dato sopra esposto sono inclusi, *pro rata temporis*, tutti i soggetti che, nel corso del 2016, hanno ricoperto anche per una sola frazione del periodo la funzione di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Il numero di azioni effettivamente spettanti sarà consuntivato nel 2019, al termine del periodo di *performance*, ed il 50% delle azioni maturate, decorso il periodo di *vesting* triennale, saranno sottoposte ad un ulteriore periodo di *lock-up* di 1 anno, durante il quale saranno soggette a vincoli di non trasferibilità.

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

- il valore contabile di riferimento per il TSR (*fair value adjusted* € 3,88);
- il valore contabile di riferimento per Indebitamento di Gruppo e ROS (€ 9,83);
- il numero delle azioni massime attribuibili;
- il periodo di *vesting* effettivamente trascorso nell'esercizio 2016 (5/36mi, ovvero dal 1.8.2016 al 31.12.2016).

In relazione al Piano di Coinvestimento 2016-2018, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha differito il 100% del bonus annuale maturato nel 2015, corrispondente ad un numero di azioni pari a 25.149, ottenute dividendo l'ammontare del bonus oggetto di differimento, al netto delle imposte e contributi dovuti, per il prezzo di conversione di € 10,72 - prezzo ufficiale medio dell'azione nell'ultimo mese antecedente la data di esercizio dell'opzione di acquisto (31 maggio 2016). Nella tabella 3A è riportato il numero di azioni gratuite eventualmente attribuibili, assumendo il raggiungimento in tutti e tre gli esercizi 2016, 2017 e 2018, della condizione di *performance* prevista dal piano stesso.

⁶. Prezzo medio delle azioni ordinarie Leonardo nel periodo 1 Luglio 2015 - 31 Dicembre 2015 in applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2016.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, hanno differito una quota del bonus annuale maturato nel 2015, corrispondente ad un numero di azioni pari a 1.235, ottenuto attraverso il sistema di calcolo sopra descritto. Nella tabella 3A è riportato il numero di azioni gratuite eventualmente attribuibili, assumendo il raggiungimento in tutti e tre gli esercizi 2016, 2017 e 2018, della condizione di *performance* prevista dal piano stesso.

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

- il valore contabile di riferimento per le azioni gratuite (€ 12,37);
- il numero massimo di azioni gratuite attribuibili;
- il periodo di *vesting* effettivamente trascorso nell'esercizio 2016 (7/36mi, ovvero dal 1.6.2016 al 31.12.2016).

Nella Tabella 3A sono inoltre riportati i valori riferiti al primo ciclo 2015-2017 dei Piani di Incentivazione a Medio-Lungo Termine basati su strumenti finanziari, prendendo in considerazione il periodo di *vesting* effettivamente trascorso nell'esercizio 2016 (ovvero 12/36mi).

Per i meccanismi di funzionamento dei Piani, si veda la Relazione sulla Remunerazione 2016, Sezione I, pag. 13 e ss.

PARTE SECONDA

La presente seconda parte della Sezione II riporta analiticamente i compensi relativi all'esercizio 2016 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, a favore dei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di membro degli organi di Amministrazione e di Controllo, di Direttore Generale o di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Giovanni De Gennaro

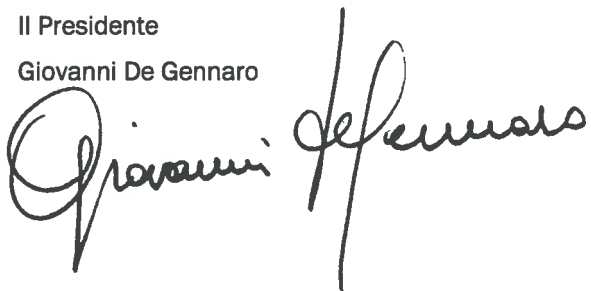


TABELLA 1. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (Importi in migliaia di euro)

| COGNOME E NOME | CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2016 | PERIODO PER CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA | SCADENZA DELLA CARICA | COMPENSI FISSI | COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI | COMPENSI VARIABILI NON EQUITY | | BENEFICI NON MONETARI | ALTRI COMPENSI | TOTALE | FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY | INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO |
|---|--|--|-----------------------|----------------|---|-------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|--------|--------------------------------|--|
| | | | | | | BONUS E ALTRI INCENTIVI | PARTECIPAZIONE AGLI UTILI | | | | | |
| De Gennaro Giovanni | Presidente | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 90 | | | | | | 250 | | |
| | | | | 148 | | | | 12 | | | | |
| Moretti Mauro | Consigliere Amministratore Delegato e Direttore Generale | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | | | | | | 1.698 | 605 (3) | |
| | | | | 933 | | 604 | | 81 | | | | |
| Alpa Guido | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 34 | | | | | 114 | | |
| Calderone Marina Elvira | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 27 | | | | | 107 | | |
| Cantarella Paolo | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 28 | | | | | 108 | | |
| Dassù Marta | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 28 | | | | | 108 | | |
| De Nicola Alessandro | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 21 | | | | | 101 | | |
| Frigerio Dario | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 30 | | | | | 110 | | |
| Landi Fabrizio | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 27 | | | | | 107 | | |
| Merlo Silvia | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 29 | | | | | 109 | | |
| Rubini Marina | Consigliere | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2016 | 80 | 27 | | | | | 107 | | |
| Bauer Riccardo Raul | Presidente Collegio Sindacale | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2017 | 97 | | | | | 10 | (1) | 107 | |
| Abriani Niccolò | Sindaco Effettivo | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2017 | 64 | | | | | 11 | (2) | 75 | |
| Corsi Luigi | Sindaco Effettivo | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2017 | 64 | | | | | | 64 | | |
| Perrini Francesco | Sindaco Effettivo | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2017 | 64 | | | | | | 64 | | |
| Savi Daniela | Sindaco Effettivo | 1.1/31.12.2016 | esercizio 2017 | 64 | | | | | | 64 | | |
| Dirigenti con Resp. Strat. | | | esercizio 2016 | 3.463 | | 2.434 | | 259 | | 6.156 | 636 (3) | |
| (I) Compensi nella Società che redige il bilancio | | | | 5.787 | 251 | 3.038 | 0 | 352 | 16 | 9.444 | 1.241 (3) | 0 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | 5 | 5 | | |
| (III) Totale | | | | 5.787 | 251 | 3.038 | 0 | 352 | 21 | 9.449 | 1.241 (3) | 0 |

(1) Rimborso spese forfetarie

(2) €migl. 6 rimborso spese forfetarie ed €migl. 5 compenso per carica ricoperta in altra Società del Gruppo dal 01/01/2016 al 10/03/2016

(3) Somma degli importi relativi al fair value di competenza dell'esercizio 2016 riportati nella Tabella 3A corrispondenti ai Piani LTI 2015-2017 e 2016-2018, Coinvestimento 2015-2017 e 2016-2018

I compensi per i Dirigenti con Responsabilità Strategica non erogati in euro sono stati convertiti in euro utilizzando il tasso di cambio medio dell'esercizio 2016

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) |
| COGNOME E NOME | CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2016 | PIANO | NUMERO OPZIONI | PREZZO DI ESERCIZIO | PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO | NUMERO OPZIONI | PREZZO DELL'ESERCIZIO | PERIODO POSSIBILE ESERCIZIO | FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE | DATA DI ASSEGNAZIONE | PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI | NUMERO OPZIONI | PREZZO DI ESERCIZIO | PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALLA DATA DI ESERCIZIO | NUMERO OPZIONI | NUMERO OPZIONI | FAIR VALUE |
| Moretti Mauro | Amministratore Delegato e Direttore Generale | | 0 | | | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | 0 | |
| Dirigenti con responsabilità strategiche | | | 0 | | | 0 | | | | | | 0 | | | 0 | 0 | |

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

| COGNOME E NOME | CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2016 | PIANO | STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | | STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | | | | | STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI | STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUITI | | STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO |
|--|--|---|--|-------------------------|---|--------------------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------------|---|---|---------------------------------|---|
| | | | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | PERIODO DI VESTING | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE | PERIODO DI VESTING | DATA DI ASSEGNAZIONE | PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI | VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE | FAIR VALUE |
| Moretti Mauro | Amministratore Delegato e Direttore Generale | LTI 2015-2017 delibera 11/5/2015 | n° 132.210 azioni ⁽¹⁾ | 31/07/2015 - 31/07/2018 | | | | | | 0 | 0 | | € 529.281 ⁽²⁾ |
| Moretti Mauro | Amministratore Delegato e Direttore Generale | LTI 2016-2018 delibera 11/5/2015 | | | n° 58.505 azioni ⁽³⁾ | € 401.052 | 31/07/2016 - 31/07/2019 | 31/07/2016 | € 10,21 | 0 | 0 | | € 55.702 ⁽⁴⁾ |
| Moretti Mauro | Amministratore Delegato e Direttore Generale | Coinvestimento 2016-2018 delibera 11/5/2015 | | | n° 8.383 azioni ⁽⁵⁾ | € 103.698 | 31/05/2016 - 31/05/2019 | 31/05/2016 | € 11,18 | 0 | 0 | | € 20.163 ⁽⁹⁾ |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | LTI 2015-2017 delibera 11/5/2015 | n° 78.413 azioni ⁽¹⁾ | 31/07/2015 - 31/07/2018 | | | | | | 0 | 0 | | € 313.913 ⁽²⁾ |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) | | LTI 2016-2018 delibera 11/5/2015 | | | n° 331.950 azioni ⁽³⁾ | € 2.275.517 | 31/07/2016 - 31/07/2019 | 31/07/2016 | € 10,21 | 0 | 0 | | € 316.044 ⁽⁴⁾ |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | Coinvestimento 2015-2017 delibera 11/5/2015 | n° 1.301 azioni ⁽⁶⁾ | 31/05/2015 - 31/05/2018 | | | | | | 0 | 0 | | € 4.952 ⁽⁷⁾ |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) | | Coinvestimento 2016-2018 delibera 11/5/2015 | | | n° 411 azioni ⁽⁸⁾ | € 5.084 | 31/05/2016 - 31/05/2019 | 31/05/2016 | € 11,18 | 0 | 0 | | € 989 ⁽⁹⁾ |

(*) La vigente "Procedura per le Operazioni con Parti Correlate", con efficacia dal 1° gennaio 2016, ricomprende nella nozione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche i Capi Divisioni. Il numero di azioni riportato include anche i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto anche per una frazione del periodo la carica di Dirigente con Responsabilità.

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

(2) Il fair value relativo al Piano LTI 2015-2017, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri: il valore contabile di riferimento per il TSR (fair value adjusted € 10,9), il valore contabile di riferimento per Indebitamento di Gruppo e ROS (€ 13,12), il numero di azioni massimo attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2016 (12/36mi, ovvero 1.1.2016 - 31.12.2016).

(3) Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano LTI 2016-2018 al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance. La consuntivazione sarà effettuata nel 2019 al termine del periodo di performance. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il 50% delle azioni attribuite saranno sottoposte ad un periodo di lock-up di 1 anno durante il quale saranno soggette a vincoli di non trasferibilità.

(4) Il fair value relativo al Piano LTI 2016-2018, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri: il valore contabile di riferimento per il TSR (fair value adjusted € 3,88), il valore contabile di riferimento per Indebitamento di Gruppo e ROS (€ 9,83), il numero di azioni massimo attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2016 (5/36mi, ovvero 1.8.2016 - 31.12.2016).

(5) L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha investito una quota pari al 100% del bonus annuale maturato nel 2015, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero massimo di azioni gratuite relative al Piano di Coinvestimento eventualmente attribuibili, assumendo il raggiungimento in tutti e tre gli esercizi 2016, 2017 e 2018 della condizione di performance prevista dal piano stesso.

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

(7) Il fair value relativo al Piano di Coinvestimento 2015-2017, corrispondente al numero massimo di azioni gratuite attribuibili nel caso di raggiungimento della condizione di performance prevista dal piano stesso per tutti e tre gli esercizi 2015, 2016 e 2017, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri di riferimento: il valore contabile di riferimento per le azioni gratuite (€ 11,42), il numero massimo di azioni gratuite attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2016 (12/36mi, ovvero 1.1.2016 - 31.12.2016).

(8) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno investito una quota del bonus annuale maturato nel 2015, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero massimo di azioni gratuite relative al Piano di Coinvestimento eventualmente attribuibili, assumendo il raggiungimento in tutti e tre gli esercizi 2016, 2017 e 2018 della condizione di performance prevista dal piano stesso.

(9) Il fair value relativo al Piano di Coinvestimento 2016-2018, corrispondente al numero massimo di azioni gratuite attribuibili nel caso di raggiungimento della condizione di performance prevista dal piano stesso per tutti e tre gli esercizi 2016, 2017 e 2018, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri di riferimento: il valore contabile di riferimento per le azioni gratuite (€ 12,37), il numero massimo di azioni gratuite attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2016 (7/36mi, ovvero 1.6.2016 - 31.12.2016).

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

| A | B | (1) | (2) | | | (3) | | | (4) |
|--|---|----------|-----------------------|-----------|----------------------------|--------------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| | | | Bonus dell'anno | | | Bonus di anni precedenti | | | Altri Bonus |
| COGNOME E NOME | CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2016 | PIANO | (A) | (B) | (C) | (A) | (B) | (C) | |
| | | | Erogabile/ erogato | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogabile/erogati | Ancora differiti | |
| Moretti Mauro | Amministratore Delegato e Direttore Generale | MBO 2016 | € 604.375,20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*) | | MBO 2016 | € 1.497.489,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | € 936.273 (1) |

(1) Importi liquidati a diverso titolo quali bonus straordinari anche per operazioni di particolare rilevanza strategica per il Gruppo

(*) La vigente "Procedura per le Operazioni con Parti Correlate", con efficacia dal 1° gennaio 2016, ricomprende nella nozione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, anche i Capi Divisioni. L'importo riportato include anche i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto anche per una frazione del periodo la carica di Dirigente con Responsabilità.

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

SEZIONE III

Nella seguente tabella sono indicate le partecipazioni che risultano detenute, nella Società o in società dalla stessa controllate, dai soggetti che nel corso dell'esercizio 2016 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente degli Organi di amministrazione e controllo, di Direttore Generale o di Dirigente con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e dai figli minori. Ove non diversamente specificato, le partecipazioni indicate si intendono detenute direttamente e a titolo di proprietà.

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

| COGNOME E NOME | CARICA ricoperta nell'esercizio 2016 | SOCIETÀ PARTECIPATA | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2015) | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (2016) |
|---|---|------------------------|--|--------------------------|-----------------------|--|
| Moretti Mauro | Amministratore Delegato e Direttore Generale | Leonardo S.p.a. | 0 | 25.149 (1) | 0 | 25.149 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | | Leonardo S.p.a. | 50.989 (2) | 6.535 (3) | 3.700 | 53.824 (4) |

(1) Azioni acquistate nell'ambito del Piano di Coinvestimento (Ass. Azionisti 11.05.2015)

(2) Di cui n. 13.226 azioni acquistate nell'ambito del Piano di Coinvestimento

(3) Di cui n. 1.235 azioni acquistate nell'ambito del Piano di Coinvestimento

(4) Di cui n. 14.461 azioni riferite al Piano di Coinvestimento

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE 2016-2018 E DEL PIANO DI COINVESTIMENTO 2016-2018

SCHEMA 7 ALLEGATO 3A

Ai sensi dell'art. 84-*bis* comma 5 del Regolamento Emittenti, in allegato alla Relazione sulla Remunerazione sono riportate le tabelle contenenti i dati aggiornati relativi allo stato di attuazione dei vigenti Piano di Incentivazione a Lungo Termine e Piano di Coinvestimento, approvati dall'Assemblea degli Azionisti in data 11 maggio 2015.

| | | PIANO DI COINVESTIMENTO - SECONDO CICLO 2016 - 2018 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2016 | | | | | | |
|--|---|---|---|-----------------------------------|----------------------|---|--|----------------------------|
| | | STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION (CONVERSIONE DEL BONUS ANNUALE IN AZIONI) | | | | | | |
| | | SEZIONE 2 STRUMENTI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DEL CDA DI PROPOSTA PER L'ASSEMBLEA | | | | | | |
| COGNOME E NOME O CATEGORIA | CARICA | DATA DELLA DELIBERA ASSEMBLEARE | TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI | NUMERO STRUMENTI FINANZIARI | DATA ASSEGNAZIONE | EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI | PREZZO DI MERCATO ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE | PERIODO DI VESTING (*) |
| Moretti Mauro | Amministratore Delegato e Direttore Generale di Leonardo S.p.a. | 11/5/2015 | Azioni di Leonardo S.p.a. | 8.383 ⁽¹⁾ | 31/05/2016 | - | € 11,18 | 31/05/2016 - 31/05/2019 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | ----- | 11/5/2015 | Azioni di Leonardo | 411 ⁽²⁾ | 31/05/2016 | - | € 11,18 | 31/05/2016 - 31/05/2019 |
| Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori (ex dipendenti) (n. 188) | ----- | 11/5/2015 | Azioni di Leonardo S.p.a. | 26.357 ⁽³⁾ | 31/05/2016 | - | € 11,18 | 31/05/2016 - 31/05/2019 |

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

(1) L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha investito il 100% del bonus 2015, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero massimo di azioni gratuite che potranno essere assegnate solo al termine del periodo di vesting, calcolate assumendo il raggiungimento, in tutti e tre gli esercizi, della condizione di soglia di performance prevista dal piano stesso. Il numero di azioni acquistate è invece pari a 25.149.

(2) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno investito una quota del bonus 2015, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero massimo di azioni gratuite che potranno essere assegnate solo al termine del periodo di vesting, calcolate assumendo il raggiungimento, in tutti e tre gli esercizi, della condizione di soglia di performance prevista dal piano stesso. Il numero di azioni acquistate è invece pari a 1.235.

(3) Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori (ex dipendenti) hanno investito una quota del bonus 2015, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero massimo di azioni gratuite che potranno essere assegnate solo al termine del periodo di vesting, calcolate assumendo il raggiungimento, in tutti e tre gli esercizi, della condizione di soglia di performance prevista dal piano stesso. Il numero di azioni acquistate è invece pari a 79.072.

| | | PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE - SECONDO CICLO 2016 - 2018 | | | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------------------|----------------------|---|--|----------------------------|
| | | ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2016 | | | | | | |
| | | STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION (ASSEGNAZIONE DI AZIONI) | | | | | | |
| | | SEZIONE 2 STRUMENTI DI NUOVA ASSEGNAZIONE IN BASE ALLA DECISIONE DEL CDA DI PROPOSTA PER L'ASSEMBLEA | | | | | | |
| COGNOME E NOME O CATEGORIA | CARICA | DATA DELLA DELIBERA ASSEMBLEARE | TIPOLOGIA DEGLI STRUMENTI FINANZIARI | NUMERO STRUMENTI FINANZIARI | DATA ASSEGNAZIONE | EVENTUALE PREZZO DI ACQUISTO DEGLI STRUMENTI | PREZZO DI MERCATO ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE | PERIODO DI VESTING (*) |
| Moretti Mauro | Amministratore Delegato e Direttore Generale di Leonardo S.p.a. | 11/5/2015 | Azioni di Leonardo S.p.a. | 58.505 | 31/07/2016 | - | € 10,21 | 31/07/2016 - 31/07/2019 |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | ----- | 11/5/2015 | Azioni di Leonardo S.p.a. | 331.950 ⁽¹⁾ | 31/07/2016 | - | € 10,21 | 31/07/2016 - 31/07/2019 |
| Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori (n. 179) | ----- | 11/5/2015 | Azioni di Leonardo S.p.a. | 761.775 | 31/07/2016 | - | € 10,21 | 31/07/2016 - 31/07/2019 |

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

(1) Il numero di azioni riportato include anche quelle assegnate ai soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto anche per una frazione del periodo la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche

Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano LTI 2016-2018 al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance. La consuntivazione sarà effettuata nel 2019 al termine del periodo di performance. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le altre figure apicali decorso il periodo triennale di vesting, il 50% delle azioni attribuite saranno sottoposte ad un periodo di lock-up di 1 anno durante il quale saranno soggette a vincoli di non trasferibilità.