

# Relazione sulla Remunerazione 2019

**Redatta ai sensi degli artt. 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)**

[www.leonardocompany.com](http://www.leonardocompany.com)

## Indice dei contenuti

Premessa .....	5
Scheda di sintesi della Politica sulla Remunerazione 2019.....	6
Pay mix .....	8
Esiti votazioni Assembleari (2017-2018) .....	8
Glossario .....	9
<b>SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019.....</b>	<b>11</b>
<b>1. Governance.....</b>	<b>12</b>
1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica di remunerazione .....	12
A) Assemblea degli Azionisti .....	12
B) Consiglio di Amministrazione .....	12
C) Comitato per la Remunerazione .....	13
D) Collegio Sindacale.....	15
E) Esperti Indipendenti .....	16
F) Altri soggetti .....	16
1.2 Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2019.....	16
<b>2. Finalità e strumenti della politica di remunerazione .....</b>	<b>17</b>
2.1 Riferimento a politiche retributive di mercato.....	19
2.2 Strumenti della politica di remunerazione .....	19
A) Remunerazione Fissa.....	19
B) Remunerazione Variabile .....	19
<b>3. Politica di Remunerazione 2019 .....</b>	<b>21</b>
3.1 Compensi componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale.....	21
3.1.1 Compensi per gli Amministratori non investiti di Particolari Cariche .....	21
A) Remunerazione assembleare .....	21
B) Compensi per la partecipazione ai Comitati Consiliari .....	21
3.1.2 Compensi per la partecipazione al collegio sindacale.....	22
3.1.3 Compensi per gli Amministratori investiti di Particolari Cariche.....	22
A) Presidente del consiglio di amministrazione .....	22
B) Amministratore delegato .....	22
B.1 Articolazione complessiva della remunerazione .....	22
B.2 Pay mix.....	23
B.3 Remunerazione variabile di breve termine .....	24
B.4 Remunerazione variabile di lungo termine.....	25
B.4.1 Condizione di performance e curva di incentivazione.....	26
B.4.2 Vesting e lock-up.....	28
B.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di amministrazione.....	28

B.6 Altre provvidenze .....	28
3.2 Compensi Dirigenti con responsabilità strategiche e altre risorse manageriali .....	29
3.2.1 Dirigenti con responsabilità strategiche .....	29
3.2.2 Articolazione complessiva della remunerazione .....	29
3.2.3 Pay-mix .....	29
3.2.4 Remunerazione variabile di breve termine .....	30
3.2.5 Remunerazione variabile di lungo termine .....	31
3.2.6 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di amministrazione .....	32
3.2.7 Altre provvidenze .....	32
3.3 Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente .....	33
3.4 Claw-back .....	33
3.5 Patti di non concorrenza .....	33
3.6 Remunerazione del responsabile dell'Unità Organizzativa Group Internal Audit .....	34
<b>Proposta di delibera .....</b>	<b>35</b>
<b>SEZIONE II - ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE E COMPENSI RELATIVI ALL'ESERCIZIO 2018 .....</b>	<b>36</b>
<b>Parte Prima .....</b>	<b>37</b>
1. Attuazione politiche di remunerazione 2018 .....	38
2. Compensi fissi .....	38
3. Compensi variabili non equity (bonus ed altri incentivi) .....	38
A) Amministratore Delegato .....	39
B) Dirigenti con Responsabilità Strategiche .....	40
4. Provvidenze non monetarie e altri compensi .....	40
5. Indennità di fine rapporto .....	41
6. Stock option .....	41
7. Altre informazioni .....	41
8. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option .....	41
8.1 Consuntivazione ciclo 2015-2017 .....	41
8.2 Assegnazione ciclo 2018-2020 .....	42
<b>Parte seconda .....</b>	<b>44</b>
<b>SEZIONE III - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....</b>	<b>51</b>
<b>Stato di attuazione del piano di incentivazione a lungo termine 2018-2020</b>	
Schema 7 allegato 3a .....	53

## Premessa

La presente Relazione è predisposta in conformità con le disposizioni normative vigenti e in linea con le raccomandazioni formulate in materia dal Codice di Autodisciplina per le società quotate al quale la Società aderisce, riassume i principi e le linee guida con le quali Leonardo SpA determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione con particolare riferimento ai componenti degli organi di Amministrazione ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>1</sup>.

Il documento è articolato in due Sezioni:

- La prima Sezione del documento illustra la politica di remunerazione adottata per l'esercizio 2019, presentando i criteri e le linee guida applicate dalla Società con riferimento alla remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione 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 2018 agli Amministratori, ai Sindaci nonché agli altri 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 nel mese di febbraio.

Il Consiglio di Amministrazione di Leonardo SpA, in data 28 marzo 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato la Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione 2019, che è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 dicembre 2018. Alla stessa Assemblea sarà portata, per i soli fini di conoscenza, anche la Sezione II che, come detto, fornisce informazioni dettagliate sui compensi relativi all'esercizio 2018.

Il presente documento è reso disponibile nella sede sociale e sul sito internet della Società ([www.leonardocompany.com](http://www.leonardocompany.com)), nella specifica sezione "Assemblea Azionisti 2019", nonché sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato ([www.emarkeststorage.com](http://www.emarkeststorage.com)). L'Executive Summary è invece disponibile nella sezione Corporate Governance – Remunerazione – Sintesi.

---

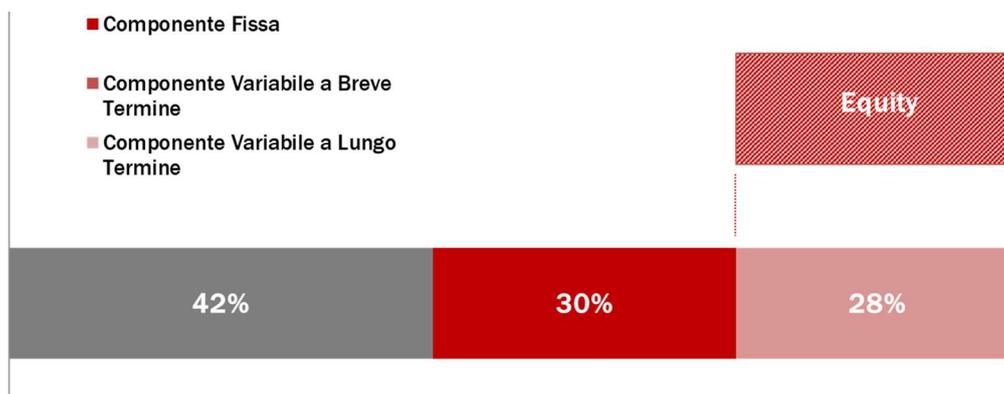
<sup>1</sup> Ai sensi della "Procedura per le Operazioni con Parti Correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2010 e da ultimo aggiornata nel mese di febbraio 2019 la nozione di "Dirigente con Responsabilità Strategiche" di Leonardo include i componenti del Consiglio di 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 e dal 2019 anche i Responsabili di Area di Business (*Responsabili Business Unit*).



COMPONENTE, FINALITÀ E CARATTERISTICHE DI BASE	CRITERI DI DETERMINAZIONE E CONDIZIONI DI PERFORMANCE	IMPORTI E PAYOUT TEORICI	RIFERIMENTI
<b>Remunerazione Variabile di Lungo Termine</b>	<p>I KPI su cui si basa il Piano di Incentivazione a Lungo termine sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Total Shareholder Return relativo (TSRr) rispetto a un "peer group" - peso 50% dell'incentivo totale;</li> <li>2) Return on Sales (ROS) di Gruppo - peso 25% dell'incentivo totale;</li> <li>3) Indebitamento Netto di Gruppo - peso 25% dell'incentivo totale;</li> </ol> <p>Per il <b>TSR</b> la performance sarà misurata in base al posizionamento di Leonardo rispetto al "peer group":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posizione 1 - 4: 100% del premio;</li> <li>- Posizione 5 o 6: 50% del premio;</li> <li>- Posizione 7 (mediana): 25% del premio;</li> <li>- Posizione &lt; 7: nessuna erogazione</li> </ul> <p>Un posizionamento al di sotto della mediana (&lt; posizione 7) comporta, quindi, un pagamento del premio pari allo 0%.</p> <p>L'obiettivo di <b>Return On Sales</b> viene misurato sulla media dei singoli valori di ciascun esercizio compresi nel periodo di vesting. Il pagamento del premio, riferito al Return on Sales (25%), prevede una logica «on/off». Pertanto l'assegnazione del 100% del premio avverrà solo in caso di raggiungimento dell'obiettivo (ON).</p> <p>L'obiettivo dell'<b>Indebitamento Netto</b> viene misurato sul valore finale del periodo di vesting e per il quale sono definite le seguenti condizioni di performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% budget = 100% del premio;</li> <li>• delta del 5% budget = 50% del premio;</li> <li>• per i valori al di sotto del delta del 5% budget = 0% del premio.</li> </ul> <p>Risultati intermedi prevedono premi calcolati in maniera proporzionale mediante una curva di incentivazione lineare.</p>	<p>Il Piano prevede per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altri Manager chiave, una assegnazione interamente composta da Azioni Ordinarie della Società. Per gli altri Executive beneficiari il premio sarà corrisposto parte in azioni ordinarie Leonardo e parte cash, in diversa proporzione tra azioni e cash, in base a diversi livelli di responsabilità, del contributo ai risultati economici dell'impresa e della posizione nell'organizzazione aziendale di appartenenza.</p> <p><b>PAYOUT AD</b></p> <p>Il numero massimo di azioni attribuibili all'Amministratore Delegato, per il triennio 2019-2021, è stato definito nella misura di n. 33.524, determinato dividendo l'incentivo massimo di € 293.000 per il prezzo unitario per azione di € 8,74, utilizzato per la conversione degli incentivi in sede di attuazione del piano</p> <p><b>PAYOUT DRS</b></p> <p>La quota di incentivazione variabile di lungo termine, prevista per il triennio 2019-2021 è pari al 140% della retribuzione annua lorda per ciascun destinatario</p> <p>Decorso il periodo di vesting triennale, il piano prevede per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altre figure apicali un periodo di lock-up di 1 anno. Durante questo periodo il 50% delle azioni attribuite sono soggette a vincoli di non trasferibilità.</p>	<p>Pag. 25-28</p> <p>Pag. 31</p> <p>Pag. 26</p> <p>Pag. 31-32</p> <p>Pag. 28</p>
<b>Providenze Non Monetarie</b> Sono attribuite coerentemente con le finalità della politica retributiva del Gruppo Leonardo.	Le provvidenze non monetarie sono definite coerentemente con le previsioni di legge, di contratto collettivo e degli altri accordi sindacali applicabili.	<p><b>AD</b></p> <p>Sono inclusi benefits analoghi ed equivalenti a quelli riconosciuti alla dirigenza del Gruppo tra cui coperture assicurative, auto ad uso promiscuo e alloggio ad uso foresteria.</p> <p><b>DRS</b></p> <p>Sono inclusi: piano di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa/sostitutiva, coperture Assicurative, auto ad uso promiscuo e alloggio per uso foresteria.</p>	<p>Pag. 28</p> <p>Pag. 32-33</p>
<b>Trattamenti in Caso di Cessazione dalla Carica e Risoluzione del Rapporto</b> Finalità di retention connesse al ruolo rivestito in linea con le strategie, i valori e gli interessi a lungo termine	Determinati in relazione alla strategicità del ruolo, nonché ad obbligazioni di non concorrenza.	<p><b>PRESIDENTE</b></p> <p>Nessun trattamento previsto.</p> <p><b>AD</b></p> <p>L'indennità di fine rapporto, in coerenza con le raccomandazioni del codice di autodisciplina, viene definita in misura non superiore alle due annualità della remunerazione fissa. Nel caso del Dott. Profumo è previsto un importo, a titolo di indennità compensativa e risarcitoria, pari al compenso globale (fisso più variabile) che sarebbe spettato fino alla naturale scadenza del mandato (12 mesi, a maggio 2019, che andranno progressivamente a ridursi secondo il principio di scorrimento sino ad azzerarsi alla scadenza naturale del mandato).</p> <p><b>DRS</b></p> <p>Competenze previste dal CCNL + eventuali trattamenti definiti su base individuale.</p>	<p>Pag. 28</p> <p>Pag. 32</p>
<b>PAY RATIO AD</b> Rapporto tra Remunerazione AD e retribuzione media dei dipendenti	<b>PAY RATIO AMMINISTRATORE DELEGATO</b> Il rapporto è calcolato tra la remunerazione totale dell'Amministratore Delegato (fissa + variabile di breve termine) e la retribuzione media dei dipendenti nel 2018.	Il Rapporto è stato pari a 31x,	Pag. 41

## Pay mix

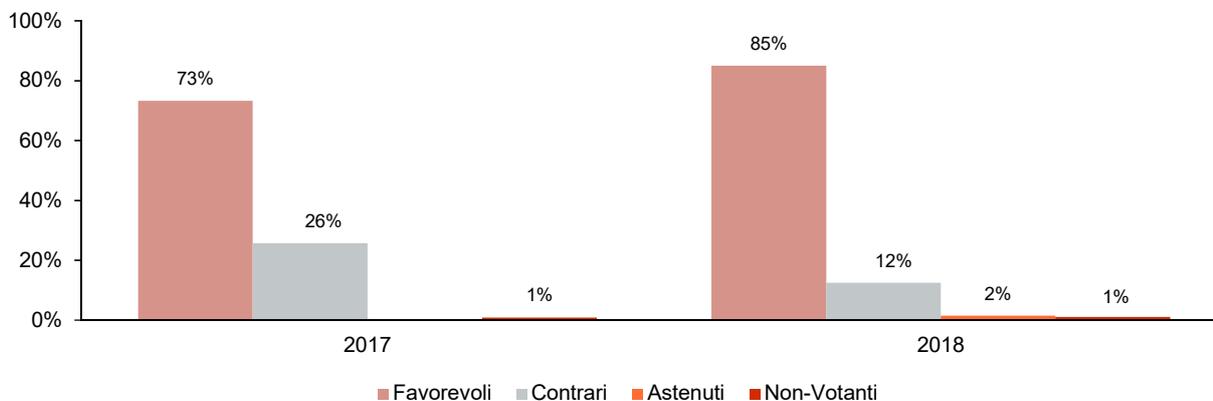
### Pay mix Amministratore Delegato



## Esiti votazioni Assembleari (2017-2018)

Di seguito si riporta l'andamento delle votazioni assembleari sulla sezione I della Relazione sulla Remunerazione degli ultimi 2 anni (2017-2018). Il grafico evidenzia un andamento sostanzialmente positivo relativamente ai voti favorevoli. Nella riflessione e valutazione delle novità e dei miglioramenti apportati al presente documento, si è tenuto conto dei risultati in generale e specialmente delle motivazioni sottostanti ai voti contrari ottenuti dall'Assemblea 2018.

### Andamento degli esiti delle votazioni sulla relazione annuale sulla remunerazione (2017-2018)



## Glossario

<u>Glossario</u>	<u>Definizione</u>
<b>Assemblea degli Azionisti</b>	È l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Nell'ambito della Politica sulla Remunerazione esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.
<b>Benefit non monetari</b>	Sono gli elementi non monetari inclusi nella remunerazione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale.
<b>Claw back</b>	È una clausola contrattuale che prevede la possibilità per la Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Si riferisce al Consiglio di Amministrazione di Leonardo ed è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Leonardo è composto da Amministratori. È l'organo incaricato, tra l'altro, di approvare la Politica di Remunerazione proposta dal Comitato per la Remunerazione.
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche (DRS)</b>	Dalla definizione del Regolamento Consob in materia di Operazioni con Parti Correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 sono "quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità".
<b>Dow Jones Sustainability Indices</b>	Indici borsistici composti dalle Società con le migliori performance a livello mondiale in termini di sostenibilità, secondo la valutazione dell'agenzia di rating RobecoSAM effettuata su tre dimensioni (economica, ambientale e sociale).
<b>EBITA (earnings before interest, taxes and amortization)</b>	Utile prima degli interessi, delle imposte e degli ammortamenti dei beni immateriali.
<b>Free Operating Cash-Flow (FOCF)</b>	È ottenuto come somma del cash-flow generato (utilizzato) dalla gestione operativa del cash-flow generato (utilizzato) dall'attività di investimento ordinario e dei dividendi ricevuti.

<b>Indebitamento Netto</b>	È il saldo dei debiti finanziari (correnti e non correnti) del <i>fair value</i> dei derivati a copertura di poste dell'indebitamento finanziario, della liquidità, dei crediti finanziari e dei titoli correnti sulla base dei dati risultanti dal Bilancio Consolidato di Gruppo.
<b>Indennità di fine rapporto</b>	È l'ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro.
<b>Management by Objectives (MBO)</b>	Indica un sistema di incentivazione che riconosce ai beneficiari un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi stabiliti e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.
<b>Pay-mix</b>	È la percentuale corrisposta di remunerazione fissa, di incentivazione variabile di breve termine e di incentivazione di lungo termine.
<b>Retribuzione Annuale Lorda (RAL)</b>	Include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.
<b>Remunerazione variabile</b>	È composta dall'incentivazione variabile di breve termine e dall'incentivazione variabile di lungo termine.
<b>Società</b>	Si riferisce all'intero Gruppo Leonardo.
<b>Testo Unico della Finanza (T.U.F.)</b>	È Il Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, è il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni).

**Sezione I**  
**Politica sulla remunerazione 2019**

## 1. Governance

### 1.1 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 e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### A) Assemblea degli Azionisti

I compiti dell'Assemblea ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione - sono:

- nominare e revocare gli Amministratori, i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci;
- approvare gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti, collaboratori o Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- esprimersi in merito alla Relazione sulla Remunerazione stessa.

#### B) Consiglio di Amministrazione

I compiti del Consiglio di Amministrazione ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse della presente Relazione - sono:

- determinare, 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;
- definire la politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con la normativa vigente e con il Codice di Autodisciplina per le società quotate;
- approvare la presente Relazione sulla Remunerazione e sottoporla all'Assemblea degli Azionisti ai sensi e nei limiti di cui all'art. 123-ter, comma 6, TUF;

- approvare, su proposta del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni od altri strumenti finanziari e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- attuare, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o altri strumenti finanziari, approvati dall'Assemblea degli Azionisti.

Si precisa che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Consiglio di Amministrazione in cui vengano approvate le proposte relative alla propria remunerazione.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione ha da tempo costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, la cui composizione e le cui funzioni sono compiutamente di seguito descritte.

### C) Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è così composto: indipendenti anche ai sensi del codice di autodisciplina

<b>Nome: Dario Frigerio</b> Presidente (Indipendente*)	<b>Nome: Marina Rubini</b> (Indipendente*)
<b>Nome: Marina Elvira Calderone</b> (Indipendente*)	<b>Nome: Antonino Turicchi</b>

\* Indipendenti anche ai sensi 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 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 che se ne avvalgono, a consulenti esterni che assicurano l'indipendenza di giudizio. Alle riunioni del Comitato partecipa il Responsabile dell'Unità Organizzativa *Chief People, Organization and Transformation Officer* 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 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 per i manager chiave del Gruppo;
- proporre, per l'approvazione da parte del Consiglio, i piani di compensi basati sull'assegnazione di azioni o di opzioni per l'acquisto di azioni della Società a beneficio di Amministratori e Dirigenti della Società e delle società del Gruppo, da sottoporre alla successiva approvazione dell'Assemblea ai sensi della normativa vigente, definendone altresì i regolamenti attuativi;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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, 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.

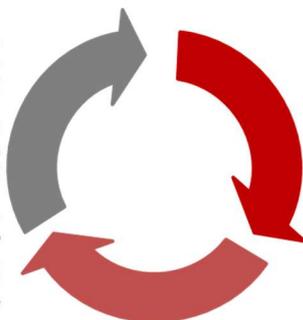
Con particolare riferimento alla politica di remunerazione espressa nella presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione ne elabora i principi e le modalità applicative e li propone al Consiglio di Amministrazione il quale, dopo averli valutati, li approva e li sottopone a sua volta a deliberazione 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 28 marzo 2019.

### Attività svolte nel 2018

#### Gennaio - Aprile 2018

- Esaminato e approvato la Relazione sulla Remunerazione 2017 da sottoporre al Consiglio per le relative determinazioni in previsione dell'Assemblea annuale degli Azionisti 2018;
- Verificato il raggiungimento degli obiettivi 2017 assegnati all'Amministratore Delegato nell'ambito del Programma di incentivazione a breve termine (MBO) e del Piano di incentivazione a lungo termine 2015-2017;
- Esaminato il nuovo programma di incentivazione a breve termine 2018 (MBO) per i dirigenti del Gruppo e fissato gli obiettivi 2018 per l'Amministratore Delegato, esprimendo il relativo parere al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle relative determinazioni
- Verificato il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano di Coinvestimento e previsto l'assegnazione e consegna gratuita di azioni ai partecipanti



#### Settembre - Dicembre 2018

- Esaminato i sistemi di remunerazione del Management

#### Maggio - Luglio 2018

- Esaminato il Regolamento del Piano di Incentivazione a Lungo Termine per il Management del Gruppo Leonardo per il ciclo 2018-2020 esprimendo il relativo parere al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle relative determinazioni;
- Esaminato il Piano di Incentivazione a lungo termine per il triennio 2018-2020 per il Management del Gruppo Leonardo, esprimendo al Consiglio il proprio parere favorevole in merito ai criteri di individuazione dei partecipanti al Piano e alla determinazione delle relative assegnazioni, ivi incluso quanto riferito all'Amministratore Delegato

## **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 *Chief People, Organization and Transformation Officer*, nel corso del 2018, si è avvalsa, quali esperti indipendenti esterni, di EY nell'ambito delle attività per la remunerazione.

### **F) Altri soggetti**

La Funzione Risorse Umane, nell'ambito dell'Unità Organizzativa *Chief People, Organization and Transformation Officer*, predispone le linee guida, corredate di tutti gli aspetti tecnici necessari alla predisposizione della Politica di Remunerazione. Tale Funzione funge inoltre da organismo interno tecnico di supporto al Comitato per la Remunerazione, per il quale predispone il materiale propedeutico all'attività del Comitato stesso.

L'Unità Organizzativa Amministrazione, Finanza e Controllo contribuisce all'identificazione e alla consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari sottesi ai sistemi di breve e lungo termine.

L'Unità Organizzativa *Chief Stakeholder Officer* contribuisce all'identificazione del panel per il TSR quale obiettivo di performance del sistema di Incentivazione a lungo termine nonché supporto a tutte le tematiche ESG.

## **1.2 Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2019**

Il Comitato per la Remunerazione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni e in coerenza con il Codice di Autodisciplina, ha espresso parere positivo sulla struttura e i contenuti della politica retributiva ai fini della predisposizione della presente Relazione sulla Remunerazione.

Tale documento è stato realizzato in linea con le best practice soprattutto delle aziende appartenenti al FTSE-MIB.

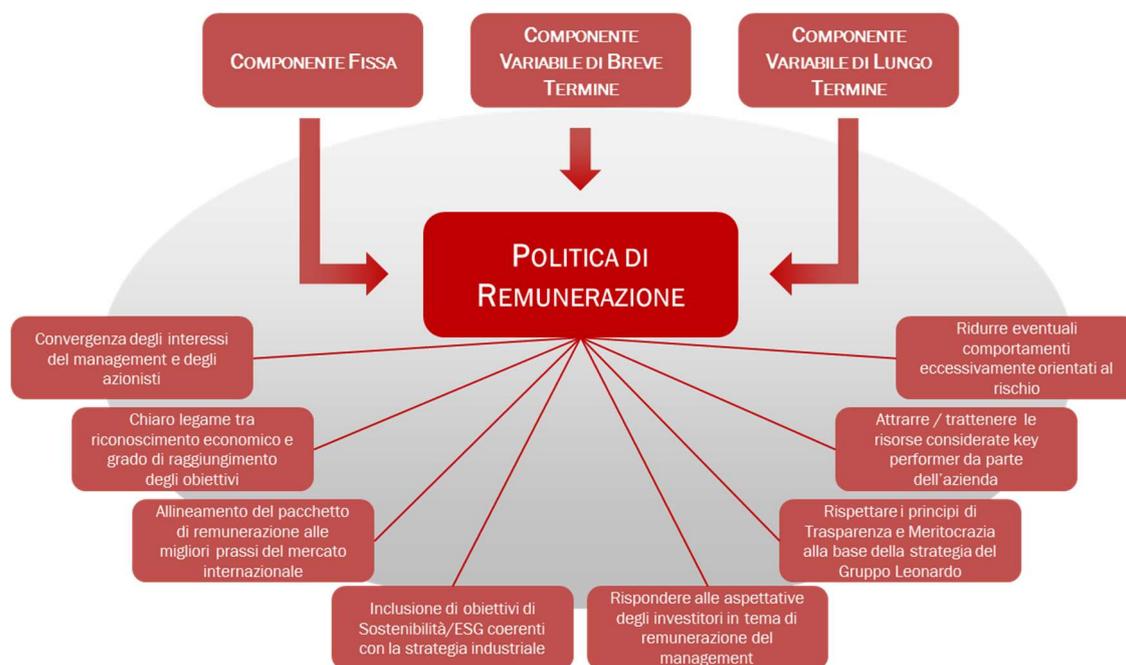
La politica sulla Remunerazione, sottoposta dal Comitato, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2019. Nella medesima data è stata approvata anche la Relazione sulla Remunerazione.

L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione, dopo aver approvato la politica sulla Remunerazione, la sottoporrà al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

## 2. Finalità e strumenti 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.



In particolare nella definizione della Politica per l'Amministratore Delegato si sono tenuti in considerazione i principi per i quali una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance anche di natura non economica (es. indicatori di *Sustainability*, obiettivi qualitativi legati al Piano Industriale). Analoghi principi, da quest'anno, ispirano anche la Politica per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

- un adeguato bilanciamento della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, stabilendo allo stesso tempo un equilibrio tra gli incentivi di breve termine e di 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.

Il 2018 ha rappresentato un importante passo in avanti nell'esecuzione del Piano Industriale. In tal senso si evidenzia l'incremento significativo degli Ordini e dei Ricavi con un livello di Backlog di oltre € 36 mld, che rafforza le previsioni di crescita dei prossimi anni.

Sono state inoltre portate a termine importanti attività allo scopo di (i) rafforzare e razionalizzare la rete commerciale e impostare una compiuta strategia di sviluppo del business Customer Support, Service e Training ("CSS&T"), (ii) avviare le iniziative per ottimizzare gli investimenti in prodotti e tecnologie innovative, (iii) raggiungere i target di efficientamento dei costi, anche attraverso un nuovo approccio di partnership con la catena di fornitura (e.g. Progetto "LEAP2020"); (iv) rendere più efficiente, reattiva e moderna l'organizzazione, mettendo al centro le persone e diffondendo la cultura del miglioramento continuo di tutti i processi; (v) rafforzare l'intero comparto dell'Elettronica per la Difesa e Sicurezza, attraverso la creazione delle nuove Divisioni "Elettronica" e "Cyber Security".

L'andamento atteso nel 2019 conferma il *trend* di crescita, con un ulteriore incremento dei Ricavi ed un miglioramento della redditività accompagnata da una rigorosa gestione finanziaria volta a supportare la crescita garantendo l'equilibrio tra investimenti e generazione di cassa.

Continua la fiducia circa il raggiungimento di tutti gli obiettivi del Piano Industriale: crescita della *top-line* unita ad un rigoroso controllo dei costi per ottenere una redditività di Gruppo a doppia cifra ed una importante generazione di cassa dal 2020.

Per i prossimi anni Leonardo conferma gli indirizzi strategici identificati esplicitandone in maniera ancora più chiara priorità e linee di azione al fine di accelerare ulteriormente il percorso di crescita sostenibile avviato.

La sostenibilità è infatti alla base della strategia di lungo termine ed è parte integrante del Piano Industriale, in cui sono state incluse le priorità strategiche di sostenibilità e le relative linee d'azione. Gli impegni e gli obiettivi di sostenibilità contribuiscono al percorso di crescita sostenibile del Gruppo e al raggiungimento di 4 "Sustainable Development Goals", tra i 17 individuati dalle Nazioni Unite. Tra gli obiettivi raggiunti, nel 2018 Leonardo è stata ammessa ai Dow Jones Sustainability Indices.

Anche nel 2018 è stata proposta la distribuzione del dividendo come elemento fondante della remunerazione degli azionisti.

## 2.1 Riferimento a politiche retributive di mercato

La politica di remunerazione tiene in considerazione, nella sua formulazione, indagini ed analisi dei sistemi retributivi e delle migliori pratiche invalsi 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*<sup>2</sup>.

## 2.2 Strumenti della politica di remunerazione

La politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata come di seguito descritto:

### A) Remunerazione Fissa

La remunerazione fissa è tale da compensare adeguatamente le prestazioni rese ed è commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate, oltre che sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata (art. 6.C.1 lett. c). Per gli Amministratori non investiti di particolari cariche, la remunerazione è limitata esclusivamente alla componente fissa nella misura determinata da parte dell'Assemblea degli azionisti e non è legata in alcun modo al raggiungimento di obiettivi di performance.

### B) Remunerazione Variabile

La remunerazione variabile si articola in una componente di breve termine (tipicamente annuale – Sistema MBO) ed una componente di lungo termine, riservata unicamente ad una popolazione di manager chiave.

- **Componente Variabile di Breve Termine**

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

---

<sup>2</sup> Il benchmark per l'Amministratore Delegato ha considerato i compensi riconosciuti dalle società comparabili con il Gruppo Leonardo tra cui: Enel, ENI, TIM, Poste Italiane, Prysmian Group, EIFFAGE, Thales e BAE Systems

Si segnala, inoltre, che per la prima volta nel 2019 è stato esteso un obiettivo legato al tema sostenibilità/ESG, prima rivolto al solo Amministratore Delegato, a tutti i destinatari del piano di incentivazione di breve termine – MBO.

- **Componente Variabile di Lungo Termine**

Il 2018 ha visto l'avvio del primo ciclo del Piano di Incentivazione a Lungo Termine (2018 – 2020) approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 15 maggio 2018. Il Piano ha interessato circa 200 manager con un'assegnazione di circa 1.500.000 azioni verso un teorico massimo di 2.000.000 azioni.

Il 2019 vedrà, altresì, l'avvio del ciclo 2019-2021 del Piano di Incentivazione a Lungo Termine. Il Piano è riservato ad una popolazione di manager chiave, identificati in via prioritaria secondo un criterio che seleziona 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. Il Piano sarà destinato ad un massimo di 210 manager ed è prevista l'assegnazione di circa 2.000.000 di azioni. La Società, inoltre, valuterà l'introduzione di ulteriori obiettivi legati a temi di sostenibilità/ESG.

## 3. Politica di Remunerazione 2019

### 3.1 Compensi componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale

In questa sezione sono riportate le caratteristiche principali della politica retributiva per:

- Amministratori non investiti di particolari cariche
- Collegio Sindacale
- Amministratori investiti di particolari cariche:
  - Presidente del Consiglio di Amministrazione
  - Amministratore Delegato

#### 3.1.1 Compensi per gli Amministratori non investiti di Particolari Cariche

##### A) Remunerazione assembleare

L'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2017 ha determinato, per il triennio 2017-2019, il compenso dei Consiglieri non investiti di particolari cariche, nella misura di € 80.000 annui lordi.

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 consiliari.

##### B) Compensi per la partecipazione ai Comitati Consiliari

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera del 16 maggio 2017, 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.

### ***3.1.2 Compensi per la partecipazione al collegio sindacale***

Il compenso per i membri del Collegio Sindacale, invariato rispetto a quanto integrato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2018, è pari a € 80.000 annui lordi per il Presidente e € 70.000 annui lordi per ciascuno degli altri Sindaci effettivi.

### ***3.1.3 Compensi per gli Amministratori investiti di Particolari Cariche***

#### **A) Presidente del consiglio di amministrazione**

Per il mandato 2017-2019, la remunerazione complessiva per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituita esclusivamente dalla componente fissa, così articolata:

- € 90.000 annui lordi come emolumento annuo, ex art. 2389, 1° comma, approvato dall'assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2017;
- € 400.000 annui lordi: il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 16 maggio 2017, ha conferito al Prefetto 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 su cui il Collegio Sindacale ha formulato il relativo parere. In data 8 novembre 2017 il Comitato per la Remunerazione, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2017, ha determinato il compenso spettante al Presidente ex art. 2389, 3° comma c.c. per lo svolgimento delle specifiche attribuzioni conferite dal Consiglio decorrente dal 16 maggio 2017.

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.

#### **B) Amministratore delegato**

##### *B.1 Articolazione complessiva della remunerazione*

La Società ha instaurato con l'Amministratore Delegato un rapporto di collaborazione che si esaurirà alla scadenza del mandato del CdA prevista per maggio 2020. Tale soluzione adottata, in contrapposizione all'opportunità di instaurare con l'AD un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale, risulta senz'altro più favorevole per la Società comportando un minor costo per la contribuzione previdenziale.

Per il mandato 2017-2019, la remunerazione fissa e variabile per la figura dell'Amministratore Delegato è composta da:

■ REMUNERAZIONE FISSA:

- € 80.000 come emolumento annuo, ex art. 2389 comma 1, stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2017;
- € 920.000 come emolumento per cariche speciali ex art. 2389 comma 3 c.c., stabilito dal CdA nella seduta del 16 maggio 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale;

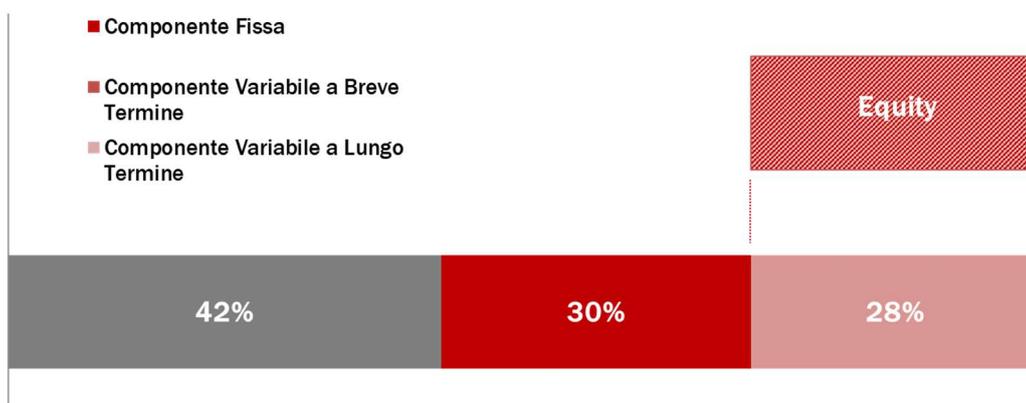
■ REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE: € 660.000 annui quale incentivazione variabile massima di breve termine;

■ REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE: € 620.000 annui quale incentivazione variabile massima di lungo termine.

*B.2 Pay mix*

Il pay mix è così determinato (il calcolo delle percentuali non include l'importo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti quale Amministratore ex art. 2389, 1 comma c.c.):

- REMUNERAZIONE FISSA: 42% della remunerazione massima complessivamente raggiungibile
- REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE: 30% della remunerazione massima complessivamente raggiungibile;
- REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE: 28% della remunerazione massima complessivamente raggiungibile.



### B.3 Remunerazione variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine (MBO) dell'Amministratore Delegato, 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*:

#### ■ Soglie di accesso (Gate)

La Società ha confermato le due soglie di accesso (Gate) all'incentivo di breve termine legate al conseguimento dei seguenti KPI individuati dal Consiglio di Amministrazione:

- EBITA di Gruppo (85% budget);
- Free Operating Cash Flow <sup>3</sup> (FOCF) di Gruppo (100% budget);

Il mancato raggiungimento anche di uno solo dei due Gate comporta l'azzeramento dei KPI economico finanziari di Gruppo e la conseguente riduzione del premio del 60%.

#### ■ Obiettivi di Performance (KPIs)

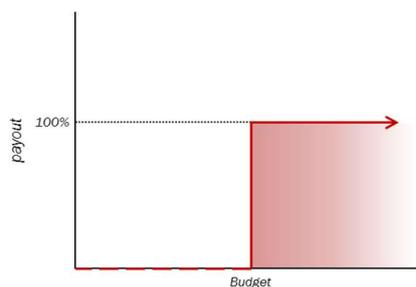
In considerazione del mantenimento del target di sostenibilità/ESG del Gruppo, di raggiungimento di costi e margini competitivi, nonché dei livelli di Risultato Operativo e *Free Operating Cash Flow* finanziario, in stretta connessione con gli obiettivi strategici alla base del Piano Industriale, sono stati inclusi i seguenti indicatori di *performance* per l'esercizio 2019:

- EBITA di Gruppo (30%)
- FOCF di Gruppo (30%)
- Obiettivi di Piano Industriale (30%)
- Obiettivo di sostenibilità/ESG: (10%)

I target di *performance* relativi agli indicatori saranno determinati prevedendo un livello di accesso all'incentivo ed una modulazione del premio come di seguito riportato:

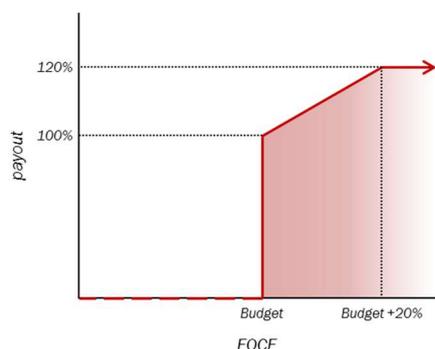
---

<sup>3</sup> Free Operating Cash-Flow (FOCF): è ottenuto come somma del cash-flow generato (utilizzato) dalla gestione operativa (con esclusione delle variazioni relative a poste dell'Indebitamento Netto di Gruppo) del cash-flow generato (utilizzato) dall'attività di investimento ordinario (attività materiali, immateriali e partecipazioni, al netto dei flussi di cassa riferibili a operazioni di acquisto o cessione di partecipazioni che, per loro natura o per rilevanza, si configurano come "investimenti strategici") e dei dividendi ricevuti.



■ **EBITA di Gruppo:**

- nessun *payout* se non viene raggiunto il budget
- un *payout* del 100% per il raggiungimento del budget



■ **FOCF di Gruppo:**

- nessun *payout* se non viene raggiunto il budget (100%)
- un *payout* con incentivazione lineare dal 100% al 120%. Il superamento del budget (>100%) non comporta il pagamento di un 'overperformance' bensì il riconoscimento di una compensazione dell'eventuale mancato raggiungimento di altri obiettivi

■ **Obiettivi di Piano Industriale:**

Logica "ON/OFF":

- Valutazione dello stato di avanzamento del Masterplan del Piano Strategico con focus su Divisione Elettronica e Divisione Cyber
- Book to Bill  $\geq 1$

■ **Obiettivo di sostenibilità/ESG:**

Logica "ON/OFF":

- Inclusione di Leonardo nei Dow Jones Sustainability Indices

La remunerazione variabile di breve termine (MBO) dell'Amministratore Delegato non prevede il pagamento dell'*overperformance*.

#### *B.4 Remunerazione variabile di lungo termine*

La quota di incentivazione variabile di lungo termine, nella misura complessiva massima di € 620.000 annui lordi (pari al 67,4% del compenso fisso), è realizzata attraverso la partecipazione dell'Amministratore

Delegato al piano di incentivazione azionario a 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 lungo termine prevista dal rapporto di collaborazione dell'Amministratore Delegato, la somma assegnata per il ciclo 2019-2021 è determinata nella misura massima di € 293.000. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili all'Amministratore Delegato è stato definito nella misura di n. 33.524, determinato dividendo l'ammontare massimo definito per il prezzo unitario per azione di € 8,74<sup>4</sup> utilizzato per la conversione degli incentivi in sede di attuazione del piano.

In virtù delle assegnazioni previste dal compenso complessivo variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato, tale importo e gli importi delle assegnazioni future sono stati calcolati prendendo a riferimento la data di scadenza naturale dello stesso convenzionalmente fissata a tali fini al 31 maggio 2020.

#### B.4.1 Condizione di performance e curva di incentivazione

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

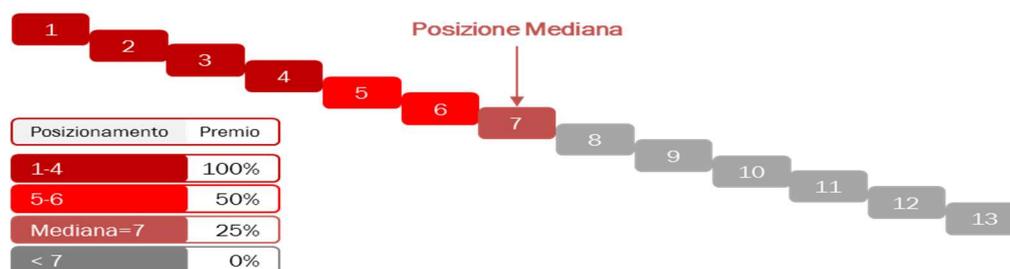
KPI	Peso	Condizioni di Performance	
		Soglia	Premio
Total Shareholder Return relativo	50%	Posizione 1-4	100%
		Posizione 5-6	50%
		Mediana (pos.7)	25%
		< Posizione 7	0%
Indebitamento Netto	25%	Target	100%
		95% Target	50%
		<95% Target	0%
Return on Sales	25%	Logica "on/off"	

- TSR relativo:** 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:

<sup>4</sup> Prezzo medio delle azioni ordinarie Leonardo nel periodo 01/01/2019 - 29/03/2019 in applicazione della delibera del Consiglio d'Amministrazione che in data 27 marzo 2018 ha stabilito di prendere a riferimento quale prezzo di assegnazione, per le azioni oggetto del piano di Incentivazione a Lungo Termine, il prezzo medio dell'azione Leonardo nel primo trimestre dell'esercizio in cui viene assegnato il premio.



La maturazione della quota di premio relativo alla *performance* di TSRr è determinata in base al posizionamento di Leonardo rispetto al “peer group” come di seguito illustrato:



Un posizionamento al di sotto della mediana comporta, quindi, un pagamento del premio pari allo 0%.

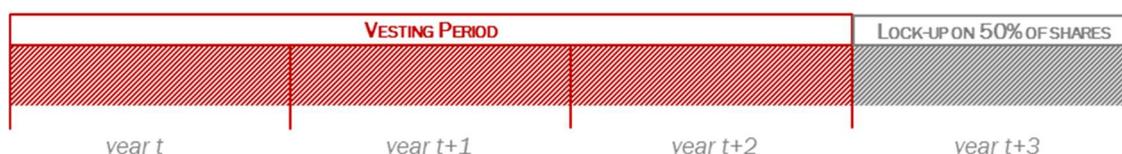
- L'**indebitamento Netto** viene misurato sul valore finale del periodo di *vesting* e per il quale sono definite le seguenti condizioni di *performance*:
  - 100% budget = 100% del premio;
  - delta del 5% budget = 50% del premio;
  - per i valori al di sotto del delta del 5% budget = 0% del premio.

Risultati intermedi prevedono premi calcolati in maniera proporzionale mediante una curva di incentivazione lineare

- Il **Return On Sales** viene misurato sulla media dei singoli valori di ciascun esercizio compresi nel periodo di vesting. Il pagamento del premio, riferito al Return on Sales (25%), prevede una logica on/off. Pertanto l'assegnazione del 100% del premio avverrà solo in caso di raggiungimento dell'obiettivo (ON).

#### B.4.2 Vesting e lock-up

Decorso il periodo di vesting triennale il piano prevede, per l'Amministratore Delegato, un periodo di lock-up di 1 anno. Durante questo periodo, il 50% delle azioni attribuite sono soggette al vincolo di non trasferibilità.



#### B.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di amministrazione

L'indennità di fine rapporto, in coerenza con le raccomandazioni del codice di autodisciplina, viene definita in misura non superiore alle due annualità della remunerazione fissa. Nel caso del Dott. Profumo è previsto un importo, a titolo di indennità compensativa e risarcitoria, pari al compenso globale (fisso più variabile) che sarebbe spettato fino alla naturale scadenza del mandato (12 mesi, a maggio 2019, che andranno progressivamente a ridursi secondo il principio di scorrimento sino ad azzerarsi alla scadenza naturale del mandato).

Non sono previste indennità nel caso di mancato rinnovo della carica.

#### B.6 Altre provvidenze

Per l'Amministratore Delegato è altresì prevista l'applicazione di benefits (tra cui Fasi, Assidal ecc.), le coperture assicurative obbligatorie - in conformità con le previsioni di legge, nonché le provvidenze non monetarie previste per le posizioni apicali in linea con le prassi aziendali (auto ad uso promiscuo ed alloggio ad uso foresteria).

## 3.2 Compensi Dirigenti con responsabilità strategiche e altre risorse manageriali

### 3.2.1 Dirigenti con responsabilità strategiche

Ai sensi della “Procedura per le Operazioni con Parti Correlate” approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 novembre 2010 e da ultimo aggiornata nel mese di febbraio 2019, 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 e dal 2019 anche i Responsabili di Area di Business (*Responsabili Business Unit*)”.

Di seguito, in relazione alla categoria DRS, viene descritta la politica retributiva unicamente per Capi Divisione, Responsabili Area di Business e CFO.

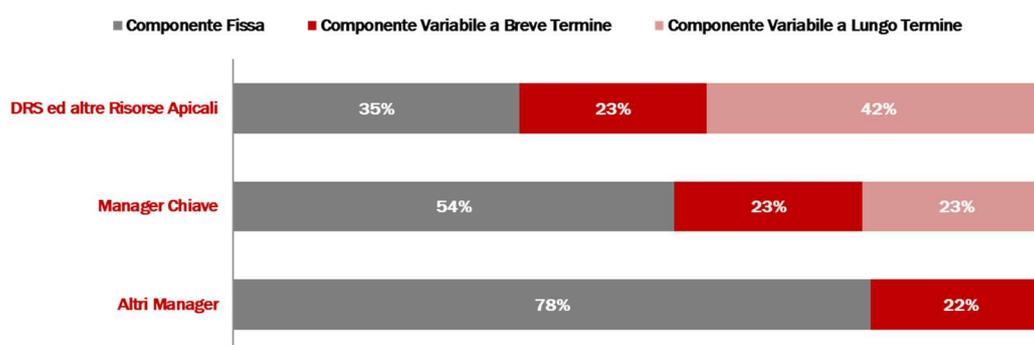
### 3.2.2 Articolazione complessiva della remunerazione

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.

### 3.2.3 Pay-mix

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

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



### 3.2.4 Remunerazione variabile di breve termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre risorse manageriali partecipano al piano di remunerazione variabile di breve termine (MBO).

È applicato a tutti i partecipanti al sistema MBO, come inoltre raccomandato dal Comitato Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A., un tetto massimo all'incentivo, in una misura che varia da circa il 20% a circa l'80% della remunerazione fissa, in relazione alla responsabilità attribuita nell'organizzazione.

Così come per l'Amministratore Delegato, la Società ha confermato le due soglie di accesso all'incentivo legate alla realizzazione dei seguenti KPI individuati dal Consiglio di Amministrazione:

#### ■ Soglie di accesso (Gate)

- EBITA di Gruppo (85% budget);
- Free Operating Cash Flow (FOCF) di Gruppo (100% budget);

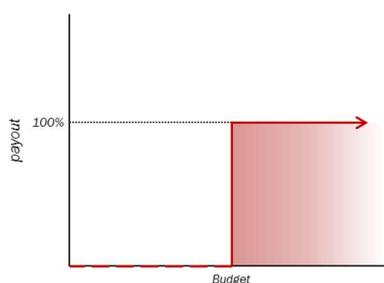
Il mancato raggiungimento anche di uno solo dei due gate comporta l'azzeramento dei KPI economico finanziari di Gruppo e la conseguente riduzione del premio in un range che oscilla tra il 40% e 50%.

#### ■ Obiettivi di Performance (KPIs)

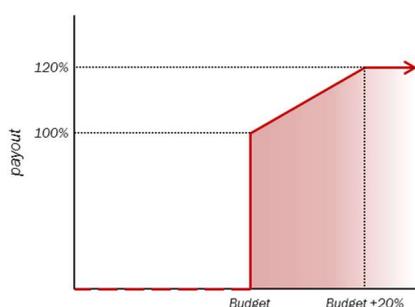
Gli obiettivi di *performance* cui è condizionata l'incentivazione di breve termine sono modulati a seconda del ruolo e della responsabilità organizzativa dei beneficiari. Gli obiettivi assegnati sono selezionati tra i seguenti:

- EBITA di Gruppo e di Divisione
- FOCF di Gruppo e di Divisione
- Obiettivi di *Revenue Growth*
- Obiettivi specifici di Funzione
- Obiettivi specifici di sostenibilità/ESG
- Obiettivi legati al Piano Industriale

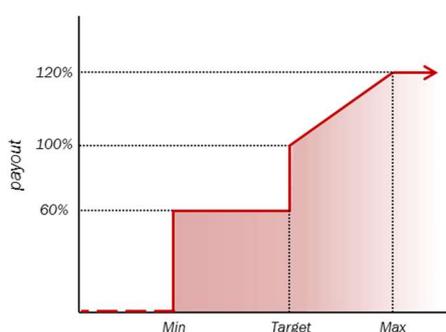
I target di *performance* relativi ai predetti indicatori saranno determinati prevedendo un livello di accesso all'incentivo ed una modulazione del premio come di seguito:



- EBITA di Gruppo:
  - nessun *payout* se non viene raggiunto il budget
  - un *payout* del 100% per il raggiungimento del budget



- FOCF di Gruppo
  - nessun *payout* se non viene raggiunto il budget
  - un *payout* con incentivazione lineare dal 100% al 120% per il raggiungimento o l'*over-performance* rispetto al budget



- Obiettivi di Funzione/Divisione/individuali:
  - 0 *payout* fino al valore di minimo individuato per lo specifico obiettivo
  - 60% di *payout* dal minimo al target individuati per lo specifico obiettivo
  - 100% - 120% di *payout* con correlazione lineare tra il target e il massimo individuati per lo specifico obiettivo

### 3.2.5 Remunerazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipano al piano di incentivazione a lungo termine. Lo stesso è anche destinato ad una popolazione di manager chiave, identificati in via prioritaria secondo un criterio che selezioni le posizioni di maggiore impatto sul business del Gruppo nel lungo termine.

Il piano prevede l'attribuzione di incentivi articolati su una componente espressa interamente in azioni ordinarie Leonardo per il Vertice Aziendale, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed altre Risorse Apicali; per quanto riguarda gli altri beneficiari del Piano, la Società ha definito il premio in diverse proporzioni tra azioni e denaro a seconda dei diversi livelli di responsabilità, del contributo ai risultati economici dell'impresa e della posizione nell'organizzazione aziendale di appartenenza.

L'assegnazione per il secondo ciclo per il triennio 2019 - 2021 è fissata nella misura massima del 140% della retribuzione annua lorda, espressa in un numero di azioni determinato assumendo il prezzo di € 8,74<sup>5</sup> per la conversione degli incentivi.

Le azioni a servizio del Piano di Incentivazione a Lungo Termine sono già detenute nel portafoglio azionario. Alla data del 29 marzo 2019, le azioni detenute risultano essere pari a 3.305.203.

Le modalità ed i meccanismi di funzionamento del Piano sono i medesimi descritti in precedenza per l'Amministratore Delegato (pag. 25 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](http://www.leonardocompany.com) - sezione "Assemblea Azionisti 2019"), presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.a., nonché sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)).

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

Con riguardo alla tematica dell'indennità di fine carica, la Società da tempo ha adottato una politica per la quale generalmente non stipula accordi che regolino ex-ante gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fatte salvo 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.

Tuttavia, per alcune figure apicali, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere clausole specifiche che disciplinino anticipatamente gli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine determinati dal Consiglio di Amministrazione.

### ***3.2.7 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

---

<sup>5</sup> Prezzo medio delle azioni ordinarie Leonardo nel periodo 01/01/2019 - 29/03/2019 in applicazione della delibera del Consiglio d'Amministrazione che in data 27 marzo 2018 ha stabilito di prendere a riferimento quale prezzo di assegnazione, per le azioni oggetto del piano di Incentivazione a Lungo Termine, il prezzo medio dell'azione Leonardo nel primo trimestre dell'esercizio in cui viene assegnato il premio.

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.

### **3.3 Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente**

È politica della Società non attribuire *bonus* discrezionali agli Amministratori, la cui incentivazione è realizzata attraverso gli strumenti precedentemente descritti.

### **3.4 Claw-back**

In conformità a quanto raccomandato nel Codice di Autodisciplina e in coerenza con le specifiche indicazioni recentemente formulate dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A., per tutti gli incentivi variabili – sia di breve che di lungo termine - è prevista una clausola di *claw-back* 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 *performance* 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

### **3.5 Patti di non concorrenza**

La Società, inoltre, con riferimento agli Amministratori Esecutivi e agli altri 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.

### **3.6 Remunerazione del responsabile dell'Unità Organizzativa *Group Internal Audit***

In conformità con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto – su proposta dell'Amministratore Delegato, nella qualità di Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale alla definizione della remunerazione relativa al Responsabile dell'Unità Organizzativa *Group Internal Audit*. L'articolazione dell'incentivazione variabile è stata proposta in coerenza con le politiche aziendali, assicurando altresì le risorse assegnate per l'espletamento delle relative responsabilità. La componente variabile di breve termine della remunerazione (MBO) è condizionata ad obiettivi legati esclusivamente all'efficacia e all'efficienza della struttura organizzativa *Group Internal Audit*. Con riguardo alla componente variabile di lungo termine, in luogo della partecipazione ai piani di incentivazione istituiti per il *management* della Società ed in coerenza con le previsioni del Codice di Autodisciplina in materia, al fine di garantire la sostenibilità dei risultati nel tempo, il Consiglio di Amministrazione, come già preannunciato nella Relazione sulla Remunerazione 2017 pag. 25, ha provveduto a deliberare un importo cash, per i trienni successivi al piano precedentemente assegnato 2015-2017, e all'individuazione, su proposta da parte della struttura *Chief People, Organization and Transformation Officer*, di obiettivi idonei alla posizione ricoperta.

## 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 che illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Relazione sulla Remunerazione viene messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet della Società ([www.leonardocompany.com](http://www.leonardocompany.com), sezione "Assemblea Azionisti 2019") e sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)) nei termini di legge.

Alla luce di quanto premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente proposta di deliberazione non vincolante sul terzo punto all'ordine del giorno della parte ordinaria:

"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 28 marzo 2019, 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 2018;
- 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 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**  
**2018**

## **Parte Prima**

## 1. Attuazione politiche di remunerazione 2018

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 2018 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 2018 le componenti della remunerazione dei membri degli organi di Amministrazione e di Controllo, 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").

L'Amministratore Delegato, ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito la quota fissa della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro calcolata sulla base dell'effettiva permanenza nella carica (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.

## A) Amministratore Delegato

La remunerazione variabile di breve termine per il Dott. Profumo, per l'esercizio 2018, è stata fissata nella misura complessiva massima di € 660.000 annui lordi.

Gli obiettivi 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 è composta dai seguenti KPI individuati dal Consiglio di Amministrazione:

SOGLIA ASSEGNATA	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
- EBITA di Gruppo - 85% budget	
- FOCF di Gruppo - 100% budget	

Gli obiettivi legati alle soglie sono stati raggiunti come si evince dal Bilancio Consolidato dell'esercizio 2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 marzo 2019; conseguentemente, è stata approvata la liquidazione del compenso variabile di breve termine per l'esercizio 2018.

Si riportano di seguito gli indicatori di *performance* cui era condizionato l'incentivo di breve termine per l'Amministratore Delegato per l'esercizio 2018, ed il relativo grado di raggiungimento:

OBBIETTIVO ASSEGNATO	OBBIETTIVO CONSUNTIVATO	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO	% RAGGIUNGIMENTO OBBIETTIVO
EBITA GRUPPO LEONARDO (€M) Peso 30%	1.112*	➔	100%
FOCF GRUPPO LEONARDO (€M) Peso 30%	336	➔	100%**
Sostenibilità/ESG - all'inclusione di Leonardo nei Dow Jones Sustainability Indices Peso 10%	Target	➔	100%
Avanzamento dei cantieri del masterplan di Piano Industriale riguardante l'andamento business previsto a budget (relativo all'anno 2018) delle Divisioni Elicotteri ed Aerostrutture Peso 10%	Target	➔	100%
Technology Innovation: realizzazione progetti strategici con creazione presidio strutturale su UAV e definizione business case Training Academy Peso 10%	Target	➔	100%
Book to Bill ratio >=1 Peso 10%	1,2	➔	100%

### BONUS COMPLESSIVO

100% DEL PAYOUT MASSIMO

\* Il valore utilizzato per l'EBITA è stato rettificato al ribasso rispetto a quanto pubblicato nel bilancio in quanto tiene conto delle differenze di cambio rilevanti dalla traduzione dei bilanci in valuta rispetto alle ipotesi adottate nel Budget

\*\* Fino al conseguimento dell'importo massimo complessivo previsto dalle Determinazioni

Oltre il Target ➔ Target ➔ Sotto il Target ➔

Nonostante l'obiettivo legato all'andamento del FOCF di Gruppo abbia raggiunto un valore di *overperformance*, l'importo massimo liquidabile a favore dell'Amministratore Delegato non può superare il massimale previsto dalle sue Determinazioni riportato precedentemente.

Per gli altri meccanismi di funzionamento del Sistema MBO si rimanda alla Relazione sulla Remunerazione 2018, Sezione I, pag. 20.

## **B) 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 2018, 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. Provvidenze 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 si riferiscono a polizze assicurative, assistenziali, all'assegnazione di un'auto ad uso promiscuo e all'alloggio ad uso foresteria.

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. Indennità di fine rapporto

### [\(Tabella 1\)](#)

Si tratta di importi aggregati erogati ad alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche usciti nel corso dell'esercizio.

## 6. Stock option

### [\(Tabella 2\)](#)

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

## 7. Altre informazioni

Pay Ratio dell'Amministratore Delegato: il rapporto tra la remunerazione totale dell'Amministratore Delegato (fissa + variabile di breve termine) e la retribuzione media dei dipendenti nel 2018 è stato pari a 31x.

Le azioni della Società possedute dall'Amministratore Delegato (n. 103.382), espresse come multiplo della remunerazione fissa del 2018, sono pari a 1x<sup>6</sup>.

Le azioni della Società possedute dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 87.696), espresse come multiplo della remunerazione fissa del 2018, sono pari a 0,3x<sup>6</sup>.

## 8. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option

### [\(Tabella 3A\)](#)

#### **8.1 Consuntivazione ciclo 2015-2017**

Nell'esercizio 2018 l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno maturato il diritto a percepire il numero di azioni previste dall'assegnazione del ciclo 2015-2017 del Piano di Incentivazione a Lungo Termine in misura pari al 50% del massimo previsto.

Si riportano di seguito gli indicatori di *performance* cui era condizionato l'incentivo di lungo termine ed il relativo grado di raggiungimento:

---

<sup>6</sup> Le azioni sono state valorizzate utilizzando il prezzo medio relativo all'anno 2018.

OBIETTIVI	PESO %	OBIETTIVO CONSUNTIVATO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO %	INCENTIVO MATURATO
- TOTAL SHAREHOLDER RETURN LEONARDO RELATIVO	50%	5° Posizione	50%	25%
- RETURN ON SALES	25%	9,2%	Non Raggiunto	0%
- INDEBITAMENTO NETTO DI GRUPPO	25%	2.579 €m	100%	25%
<b>BONUS COMPLESSIVO 50% DEL PAYOUT MASSIMO</b>				

Nell'esercizio 2018 è stato consuntivato il Piano di Coinvestimento 2015-2017 relativamente al raggiungimento della condizione di performance prevista dal Piano (per i meccanismi di funzionamento del Piano di rimanda alla Relazione sulla Remunerazione 2015 pg.20 e 21).

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

## 8.2 Assegnazione ciclo 2018-2020

Nel corso dell'esercizio 2018 è stata prevista la partecipazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche al Piano di Incentivazione a Lungo Termine ciclo 2018-2020.

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

In particolare:

- per il Dott. Profumo, l'incentivo assegnabile per il primo ciclo del Piano a Lungo Termine per il triennio 2018-2020 è stato determinato nella misura massima di € 500.000, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili è stato definito nella misura di n. 51.653 ottenuto dividendo l'incentivo massimo per il prezzo di € 9,68. Tale prezzo, preso a riferimento per la determinazione dell'incentivo in sede di attuazione del piano, su proposta del Comitato per la Remunerazione ed approvazione successiva da parte del Consiglio di Amministrazione, si riferisce al prezzo medio dell'azione Leonardo nel primo trimestre dell'esercizio in cui viene assegnato il premio (per il ciclo 2018-2020 è stato quindi il primo trimestre 2018);
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo assegnabile per il primo ciclo di piano per il triennio 2018-2020 è stato determinato nella misura massima di € 3.361.709. Alla data di assegnazione del piano, pertanto, il numero massimo di azioni attribuibili, è stato definito nella misura di n. 347.284, ottenuto attraverso il sistema di calcolo sopra descritto. Nel dato sopra esposto sono inclusi, *pro rata temporis*, tutti i soggetti che, nel corso del 2018, hanno ricoperto anche per una sola frazione del periodo la funzione di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Il numero di azioni effettivamente spettanti per il ciclo 2018-2020 sarà consuntivato nel 2021, 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* € 3,51);
- il valore contabile di riferimento per Indebitamento di Gruppo e ROS (€ 10,25);
- il numero delle azioni massime attribuibili;
- il periodo di *vesting* effettivamente trascorso nell'esercizio 2018 (5/36mi, ovvero dal 1.8.2018 al 31.12.2018).

\*\*\*

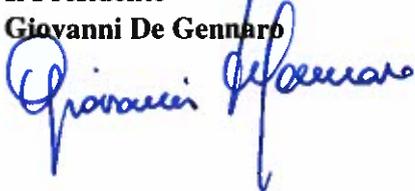
Nella Tabella 3A sono inoltre riportati i valori riferiti al secondo ciclo 2016-2018 e al terzo ciclo 2017-2019 dei Piani di Incentivazione a lungo termine basati su strumenti finanziari, prendendo in considerazione il periodo di *vesting* effettivamente trascorso nell'esercizio 2018.

Per i meccanismi di funzionamento dei Piani, si veda la Relazione sulla Remunerazione 2017, Sezione I, pag. 14 e ss.

## **Parte seconda**

La presente seconda parte della Sezione II riporta analiticamente i compensi relativi all'esercizio 2018 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/CORRISPONDI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (Importi in migliaia di euro)**

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2018	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTICIPAZIONE AGLI UTILI					
De Gemario Giovanni	Presidente	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	90 412				7		509		
Profumo Alessandro	Consigliere Amministratore Delegato	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80 920		680		21		1.681	473 (6)	
Alpa Guido	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	32					112		
Bader Luca	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	31					111		
Calderone Marina Elvira	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	27					107		
Cantarella Paolo	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	40					120		
Dasso Maria	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	22					102		
Figliero Dario	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	32					112		
Landi Fabrizio	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	27					107		
Merio Silvia	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	31					111		
Rubini Marina	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80	23					103		
Turicchi Antonino	Consigliere	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	80 (1)	27					107		
Bauer Riccardo	Presidente Collegio Sindacale	1.1/8.11.2018	esercizio 2018	68					46 (2)	114		
Rossi Luca	Presidente Collegio Sindacale	8.1/31.12.2018	esercizio 2018	12						12		
Aviani Niccolò	Sindaco Effettivo	1.1/15.5.2018	esercizio 2018	26						26		
Corsi Luigi	Sindaco Effettivo	1.1/15.5.2018	esercizio 2018	26					14 (3)	40		
Fomasiero Sara	Sindaco Effettivo	15.5/31.12.2018	esercizio 2018	44					1 (4)	45		
Quagliariata Leonardo	Sindaco Effettivo	15.5/31.12.2018	esercizio 2018	44					25 (5)	69		
Perrini Francesco	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	70					12 (6)	82		
Savi Daniela	Sindaco Effettivo	1.1/31.12.2018	esercizio 2018	70					17 (7)	87		
Dirigenti con Resp. Strat.			esercizio 2018	2.514		1.748		253		4.915	2.826	2.287 (*)
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

(\*) Nella tabella sono riportati, in forma aggregata, importi erogati ad alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche usciti nel corso dell'esercizio 2018

(1) L'importo relativo all'indennamento viene erogato al MEF.

(2) €migli. 4 rimborso spese forfetarie e €migli. 42 compenso per carica ricoperta in altra Società partecipata del Gruppo dal 1/10/2018 all'8/11/2018.

(3) €migli. 5 rimborso spese forfetarie e €migli 9 compenso per carica ricoperta in altra Società partecipata del Gruppo dal 1/11/2018 al 15/05/2018

(4) €migli. 1 rimborso spese forfetarie

(5) €migli. 25 compenso per carica ricoperta in altra Società partecipata del Gruppo dal 15/05/2018 al 31/12/2018.

(6) €migli. 12 compenso per carica ricoperta in altra Società partecipata del Gruppo dal 31/05/2018 al 31/12/2018.

(7) €migli. 17 compenso per carica ricoperta in altra Società partecipata del Gruppo dal 1/01/2018 al 31/12/2018.

(8) Somma degli importi relativi al fair value di competenza dell'esercizio 2018 riportati nella tabella 3A corrispondenti ai Piani LTI 2015-2017, 2016-2018, 2017-2019, 2018-2020 e Coinvestimento 2015-2017, 2016-2018, 2017-2019.

I compensi riportati per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche includono anche soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto anche per una frazione del periodo la carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Inoltre i compensi non erogati in euro sono stati convertiti in euro utilizzando il tasso di cambio medio dell'esercizio 2018.

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

		OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO				OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO							OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE NELL'ESERCIZIO	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)+(4)	(16)	
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2018	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	FAIRVALUE	
Profumo Alessandro	Amministratore Delegato		0			0						0			0	0		
Dirigenti con responsabilità strategiche			0			0						0			0	0		



- (\*) 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 Strategiche.
- (†) Il CdA, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale ha determinato, con riferimento alla parte variabile e a lungo termine, la partecipazione del Dott. Profumo ai Piani già in essere con l'assegnazione di azioni calcolata *pro-rata temporis* (enendo conto della sua nomina al 16/05/2017 e la scadenza del mandato polizizzata nel mese di maggio 2020).
- (1) Nella tabella viene riportato il numero di azioni effettivamente consumate (pari al 50% di quelle assegnate) nell'esercizio 2018 relative al piano LTI 2015-2017.
- (2) Il fair value relativo al Piano LTI 2015-2017, corrisponde all'incentivo calcolato sul numero effettivamente consumato di azioni lorde attribuite, ed è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri: il valore contabile di riferimento per l'indobbiamento di Gruppo e ROS (€ 13,12).
- (3) Nella tabella viene riportato il numero di azioni calcolato *pro-rata temporis*, prendendo a riferimento l'inizio del mandato, attribuiti all'Amministratore Delegato prendendo a riferimento l'intero ciclo 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 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, corrisponde all'incentivo calcolato *pro-rata temporis* sul 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 l'indobbiamento di Gruppo e ROS (€ 9,93), il numero di azioni attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2018 (12/36mi, ovvero 1.01.2018 - 31.12.2018).
- (5) Il fair value relativo al Piano LTI 2017-2019, corrisponde all'incentivo calcolato *pro-rata temporis* sul massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance*. La consuntivazione sarà effettuata nel 2020 al termine del periodo di *performance*. Per l'Amministratore Delegato 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.
- (6) Il fair value relativo al Piano LTI 2017-2019, corrisponde all'incentivo calcolato *pro-rata temporis* sul 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 l'indobbiamento di Gruppo e ROS (€ 14,76), il numero di azioni attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2018 (12/36mi, ovvero 01.01.2018 - 31.12.2018).
- (7) Nella tabella viene riportato il numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano LTI 2018-2020 all'Amministratore Delegato al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance*. La consuntivazione sarà effettuata nel 2021 al termine del periodo di *performance*. Per l'Amministratore Delegato 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.
- (8) Il fair value relativo al Piano LTI 2018-2020, corrisponde all'incentivo calcolato sul 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 l'indobbiamento di Gruppo e ROS (€ 10,25), il numero di azioni attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2018 (5/36mi, ovvero 01.08.2018 - 31.12.2018).
- (9) Numero di azioni effettivamente consumate (pari al 50% di quelle assegnate) nell'esercizio 2018 relative al piano LTI 2015-2017.
- (10) Il fair value relativo al Piano LTI 2015-2017, corrisponde all'incentivo calcolato sul numero effettivamente consumato di azioni lorde attribuite, ed è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri: il valore contabile di riferimento per l'indobbiamento di Gruppo e ROS (€ 13,12).
- (11) I Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno investito una quota del bonus annuale maturato nel 2014, convertendolo in azioni; in tabella è riportato il numero di azioni gratuite effettivamente consumate relative al Piano di Coinvestimento.
- (12) Il fair value relativo al Piano di Coinvestimento 2015-2017, corrispondente al numero di azioni gratuite effettivamente consumate, è stato calcolato sulla base dei seguenti parametri di riferimento: il valore contabile di riferimento per le azioni gratuite (€ 11,42).
- (13) 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 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.
- (14) 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 l'indobbiamento di Gruppo e ROS (€ 9,93), il numero di azioni massimo attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2018 (12/36mi, ovvero 1.1.2018 - 31.12.2018).
- (15) 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.
- (16) Il fair value relativo al Piano di Coinvestimento 2016-2018, corrispondente al numero massimo di azioni 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 (€ 11,42), il numero massimo di azioni attribuite, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2018 (12/36mi, ovvero 1.1.2018 - 31.12.2018).
- (17) Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano LTI 2017-2019 al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance*. La consuntivazione sarà effettuata nel 2020 al termine del periodo di *performance*. 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.
- (18) Il fair value relativo al Piano LTI 2017-2019, 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 l'indobbiamento di Gruppo e ROS (€ 14,76), il numero di azioni massimo attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2018 (12/36mi, ovvero 1.1.2018 - 31.12.2018).
- (19) Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano LTI 2016-2020 al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di *performance*. La consuntivazione sarà effettuata nel 2021 al termine del periodo di *performance*. 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.
- (20) Il fair value relativo al Piano LTI 2016-2020, corrisponde all'incentivo calcolato sul 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 € 3,51), il valore contabile di riferimento per l'indobbiamento di Gruppo e ROS (€ 10,25), il numero di azioni attribuibili, il periodo di vesting effettivamente trascorso nell'esercizio 2018 (5/36mi, ovvero 01.08.2018 - 31.12.2018).

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2018	PIANO	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri Bonus
Profumo Alessandro	Amministratore Delegato	MBO 2018	Erogabile/ erogato € 660.000,00	Differito 0	Periodo di differimento 0	Non più erogabili 0	Erogabile/erogati 0	Ancora differiti 0	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (*)		MBO 2018	€ 1.747.740,00	0	0	0	0	0	

(\*) 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 Strategiche.

## **Sezione III**

**Partecipazioni dei componenti  
degli organi di amministrazione e  
controllo e degli altri dirigenti con  
responsabilità strategiche**

## 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 2018 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente degli Organi di amministrazione e controllo 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 E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

	SOCIETA' PARTECIPATA	CARICA RICOPERTA NELL'ESERCIZIO 2018	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2017)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (2018)
Profumo Alessandro	Leonardo S.p.a.	Amministratore Delegato	0	103.382 (1)		103.382
Dirigente con Responsabilità Strategiche	Leonardo S.p.a.		36.973 (2)	59.023 (3)		87.696 (2)

(\*) Ovvero alla data di nomina, con riguardo ad incarichi ricoperti per una frazione dell'esercizio 2018.

(\*\*) Ovvero alla data di cessazione, con riguardo ad incarichi ricoperti per una frazione dell'esercizio 2018.

(1) Di cui n. 3.382 azioni riferite al Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTIP) 2015/2017

(2) Di cui n. 1.750 azioni detenute da coniuge

(3) Di cui n. 55.723 azioni riferite a Piani di incentivazione

## Stato di attuazione del piano di incentivazione a lungo termine 2018-2020

### Schema 7 allegato 3a

Ai sensi dell'art. 84-bis comma 5 del Regolamento Emittenti, in allegato alla Relazione sulla Remunerazione è riportata la tabella contenente i dati aggiornati relativi allo stato di attuazione del Piano di Incentivazione a lungo termine, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 15 maggio 2018.

		PIANO DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE - CICLO 2018 - 2020 ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2018						
		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 (*)
Alessandro Profumo	Amministratore Delegato di Leonardo S.p.a.	15/5/2018	Azioni di Leonardo S.p.a.	51.653	31/07/2018	-	€ 10,08	31/07/2018 - 31/07/2021
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (1)	-----	15/5/2018	Azioni di Leonardo S.p.a.	347.284	31/07/2018	-	€ 10,08	31/07/2018 - 31/07/2021
Altri Dirigenti, dipendenti e collaboratori (n. 188)	-----	15/5/2018	Azioni di Leonardo S.p.a.	1.110.771	31/07/2018	-	€ 10,08	31/07/2018 - 31/07/2021

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

(\*) Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano LTI 2018-2020 al pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi di performance. La consuntivazione sarà effettuata nel 2021 al termine del periodo di performance. Per l'Amministratore Delegato, 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.

(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



Piazza Monte Grappa, 4  
00195 Roma  
T +39 06324731  
F +39 063208621