

FINCANTIERI

Relazione sulla politica in materia
di remunerazione 2026
e sui compensi corrisposti 2025



INSIEME SULLA STESSA ROTTA

La nostra Mission

Fincantieri è un gruppo cantieristico italiano e uno dei principali complessi cantieristici al mondo, che contribuisce all'avanzamento della frontiera tecnologica globale attraverso lo sviluppo della nave del futuro, una piattaforma contraddistinta da contenuti digitali e *clean*. Siamo leader al mondo nella navalmeccanica ad alta tecnologia grazie alla capacità di innovare, ovvero realizzare soluzioni industrializzabili nei settori in cui operiamo, creando valore con l'obiettivo di mantenere un vantaggio competitivo e offrire ai nostri clienti prodotti all'avanguardia.

Siamo consapevoli delle responsabilità ambientali, sociali ed economiche che comportano le nostre attività e ci impegniamo a promuovere pratiche sostenibili.

Manteniamo al centro della nostra strategia il contributo delle persone e per questo ci impegniamo a creare politiche di inclusione e diversità e a promuovere un clima aziendale positivo e collaborativo, in cui ogni individuo possa esprimere le proprie potenzialità.

Indice

La nostra Mission	3
Lettera del Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Presidente del Comitato per la Remunerazione agli Azionisti	6
Premessa	8
1. Novità Politica 2026	9
2. Executive Summary	10
2.1 Quadro di sintesi della Politica di Remunerazione per il 2026	10
Il Gruppo Fincantieri: Risultati 2025	12
3. Allineamento tra Politica retributiva e strategia aziendale	14
4. Il contributo della Politica di Remunerazione alla Sostenibilità del Gruppo	15
4.1 Pay for performance	16
4.2 Pay ratio	17
4.3 Gender Pay GAP	18
4.4 Esito votazioni Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti	20
Sezione I	23
1. Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23
1.1 Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima	23
1.1.1 Compiti dell'Assemblea degli Azionisti in materia di remunerazione	23
1.1.2 Comitato per la Remunerazione: composizione, modalità di funzionamento, compiti e attività svolta	23
1.1.3 Compiti del Consiglio di Amministrazione nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	25
1.1.4 Compiti dell'Amministratore Delegato nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità	25
1.1.5 Compiti del Collegio Sindacale nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	25
1.1.6 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	25

2. La Politica di Remunerazione 2026 di Fincantieri	26
2.1 Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2026, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla politica adottata in riferimento all'esercizio 2025	26
2.2 Struttura della remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	28
2.2.1 Componente fissa	28
2.2.2 Componente variabile	28
2.2.3 Componente di breve termine	29
2.2.4 Componente di medio-lungo termine	30
2.2.5 Benefici non monetari e informazioni sulla presenza di coperture assicurative e previdenziali diverse da quelle obbligatorie	31
2.2.6 Previsioni specifiche di politiche retributive	32
2.2.7 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	32
2.3 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33
2.3.1 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	33
2.3.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	35
2.3.3 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e dei Sindaci	38
2.3.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità	38
Sezione II	41
1. Consiglio di Amministrazione	41
1.1 Presidente del Consiglio Di Amministrazione	41
1.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale	42
1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale	43
1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	44
1.5 Dirigenti con Primarie Responsabilità	45
TABELLA 1 (Tabella 1 – Schema 7-bis dell'Allegato 3a del Regolamento Consob n.111971/1999)	46
TABELLA 2 (Tabella 3b – Schema 7-bis dell'Allegato 3a del Regolamento Consob n. 111971/1999)	49
TABELLA 3 (Tabella 3a – Schema 7-ter dell'Allegato 3a del Regolamento Consob n. 111971/1999)	51
Glossario	53

Lettera del Presidente del Consiglio di Amministrazione
e del Presidente del Comitato per la Remunerazione agli Azionisti

Gentili Azioniste e Azionisti,

siamo lieti di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti 2025.

Il 2025 ha confermato il trend di crescita del Gruppo e il progressivo aumento della marginalità, a seguito del ritorno all'utile registrato nel 2024 e del continuo miglioramento dei principali indicatori economico-finanziari. In particolare, la redditività ha proseguito il proprio percorso di crescita e la leva finanziaria ha mostrato un'evoluzione positiva, con un anticipo di un anno rispetto al percorso di *deleverage* previsto dal Piano, a conferma dell'efficacia della disciplina gestionale adottata.

In questo contesto, il rafforzamento patrimoniale realizzato attraverso l'aumento di capitale eseguito nel 2024 e completato nel 2026 — finalizzato anche a sostenere la crescita nel comparto “*underwater*” mediante l'acquisizione della linea di business *Underwater Armaments & Systems (UAS)* — ha contribuito a consolidare la struttura finanziaria e a rafforzare il profilo strategico del Gruppo.

Grazie a un portafoglio ordini e a un *backlog* storicamente elevati, con visibilità pluriennale sulle consegne, Fincantieri continua a confermarsi attore di riferimento nei propri mercati di elezione. Tale solidità industriale e commerciale supporta le priorità strategiche del Piano e consente di fondare la Politica di Remunerazione su principi di creazione di valore sostenibile, meritocrazia e allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli Azionisti.

Nel corso di questo primo anno di mandato, il Comitato per la Remunerazione ha adottato un approccio proattivo finalizzato al continuo rafforzamento del sistema retributivo, focalizzando la propria attività in particolare sui seguenti ambiti:

- revisione della Politica 2025, assicurandone la coerenza con la strategia, il Piano Industriale e il percorso di *deleverage*, rafforzandone il collegamento ai principi di *pay for performance*;
- analisi e proposta del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, verificandone la competitività, l'equilibrio del *pay mix* e l'allineamento alle prassi di mercato;
- evoluzione dei sistemi di incentivazione, attraverso l'aggiornamento dell'MBO (obiettivi finanziari, industriali, operativi ed ESG) e del Piano LTI basato su *performance shares*, con metriche di creazione di valore sostenibile di lungo periodo legate a profittabilità e generazione di cassa, posizionamento relativo del titolo e sostenibilità;
- presidio della governance retributiva (*clawback*, *holding period*, limiti a *severance* e componenti *one-off*, criteri di equità interna e monitoraggio del *gender pay gap*);
- miglioramento della trasparenza informativa e della coerenza con il Codice di Corporate Governance e con la normativa applicabile.

Nel corso dell'anno il Comitato ha, inoltre, promosso un dialogo strutturato con i *Proxy Advisor* e con i principali investitori istituzionali, al fine di condividere le linee evolutive della Politica e raccogliere indicazioni utili a migliorarne l'impostazione e la disclosure. Gli esiti principali di tale confronto si riflettono in:

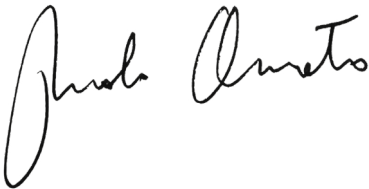
- maggiore chiarezza in merito agli obiettivi, alle curve di performance, alle soglie, ai target e ai livelli di cap, nonché alle condizioni di accesso ai piani;
- rafforzamento del legame tra remunerazione e performance (*pay-for-performance*), attraverso un set di KPI più bilanciato e misurabile, inclusi parametri ESG;
- accresciuto livello di trasparenza informativa nelle diverse sezioni della Relazione.

Riteniamo che il rinnovato impianto della Politica di Remunerazione, frutto del lavoro congiunto del Comitato, del *management* e del confronto costruttivo con i nostri *stakeholder*, risulti chiaro, trasparente e pienamente coerente con la strategia industriale del Gruppo, contribuendo a sostenere la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

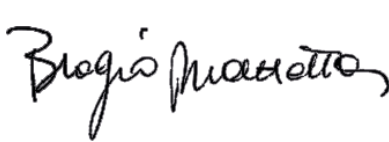
Desideriamo, infine, ringraziare tutti i membri del Comitato per la Remunerazione, l'Amministratore Delegato, l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per il lavoro di squadra e il coinvolgimento attivo nell'esecuzione del nostro mandato.

Con gratitudine per la fiducia che vorrete accordarci e nella convinzione che la Politica rifletta pienamente gli obiettivi strategici del Gruppo, Vi invitiamo ad esprimere un voto favorevole alla presente Relazione.

Paolo Amato
II Presidente del Comitato per la Remunerazione



Biagio Mazzotta
II Presidente del Consiglio di Amministrazione



Premessa

La presente Relazione, predisposta in conformità alle disposizioni normative vigenti e al Codice di Corporate Governance, tenendo conto delle recenti raccomandazioni del Comitato Italiano per la Corporate Governance in tema di remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2026 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito "TUF"), la Relazione è suddivisa in due sezioni:

- la **prima sezione** illustra la Politica adottata da Fincantieri in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, con riferimento all'esercizio 2026 e fino all'approvazione di una nuova Politica di Remunerazione, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 14 maggio 2026 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025;
- la **seconda sezione** fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci nell'esercizio 2025; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti convocata in data 14 maggio 2026 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Fincantieri (in via Genova, 1 – Trieste), nonché sul sito internet della Società (www.fincantieri.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato eMarket STORAGE (www.emarketstorage.com).



1. NOVITÀ POLITICA 2026

Il Comitato per la Remunerazione di Fincantieri, nell'ambito delle proprie prerogative, ha esaminato e verificato la piena coerenza tra la strategia aziendale e la Politica di remunerazione della Società, modulando alcuni interventi per l'anno in corso circa obiettivi, principi e fondamenti e muovendosi in sostanziale continuità con quanto già definito nella Politica dell'anno precedente. In considerazione degli esiti del voto dell'Assemblea degli azionisti 2025 e di altri elementi ritenuti rilevanti da Fincantieri per favorire un costante allineamento alle migliori prassi di mercato, vengono di seguito illustrate le principali novità inserite nella Relazione sulla Politica di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti 2025.

ELEMENTI DI NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI FINCANTIERI

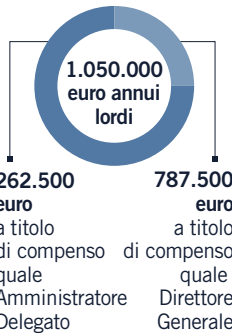
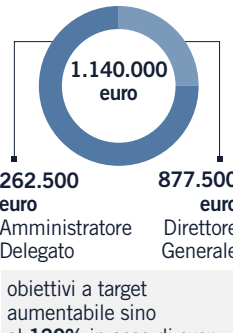
- ✓ Rimodulazione del pacchetto di remunerazione dell'AD/DG in termini di composizione tra emolumento e retribuzione, in applicazione del nuovo contratto individuale e motivata alla luce delle più ampie deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione anche al fine di valorizzare in maniera più significativa l'effort richiesto nel ruolo di Direttore Generale coerentemente con le sfide su cui il Gruppo sarà impegnato nel prossimo triennio; la rimodulazione tiene conto delle risultanze derivanti dall'analisi di *benchmark* e delle pratiche di un selezionato panel di aziende italiane ed internazionali confrontabili con Fincantieri.
- ✓ Rafforzamento del legame *pay-for-performance* mediante un incremento della *target opportunity* della componente variabile di breve termine al 109% della remunerazione fissa, in linea con la mediana di mercato.
- ✓ Aderenza alle raccomandazioni del Presidente del Comitato di Corporate Governance e alle indicazioni degli *stakeholder* attraverso una revisione degli indicatori del sistema di incentivazione di medio-lungo termine mediante l'individuazione di selezionati obiettivi di sostenibilità nell'area di responsabilità del *management*.
- ✓ Rafforzamento dei livelli di disclosure degli indicatori dei sistemi di incentivazione di breve e medio-lungo termine attraverso la rappresentazione puntuale dei singoli obiettivi in fase di assegnazione e di indicazione delle percentuali di raggiungimento nella fase di consuntivazione.



2. EXECUTIVE SUMMARY

2.1 Quadro di sintesi della Politica di Remunerazione per il 2026

La Politica di Remunerazione 2026 per i componenti degli Organi di Amministrazione, il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di Fincantieri, è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2026 confermando gli elementi cardine della struttura retributiva adottata per il precedente esercizio.

	 Remunerazione fissa	 Remunerazione variabile di breve termine (mbo)	 Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Performance share plan)	 Benefits
	Remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità attribuite ai destinatari, tenendo conto, tra l'altro, dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e del livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate.	Remunera i risultati conseguiti nel breve periodo ed è EBITDA volta a tradurre le strategie del Piano Industriale in una serie di obiettivi annuali, individuali e aziendali, capaci di influire in modo decisivo sulle performance dei manager coinvolti.	Remunera i risultati conseguiti nel medio-lungo periodo ed è finalizzata a migliorare l'allineamento degli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti e a supportare la capacità di retention delle risorse chiave.	In un'ottica di Total Reward rappresentano un elemento integrativo ai pagamenti monetari ed azionari e si differenziano in ragione del ruolo ricoperto.
DRIVER DI DECLINAZIONE	È determinata rispetto all'equità interna e comunque in coerenza con l'esperienza, la qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e il livello di eccellenza rispetto alle funzioni assegnate	Principali indicatori di performance ■ EBITDA Margin 30% ■ Ordini 20% ■ Free Cash Flow 20% ■ Sostenibilità 20% ■ Piano Industriale 10%	Il Performance Share Plan 2025-2027 si articola in attribuzione gratuita di azioni soggetta a condizioni di performance Il 2° ciclo 2026-2028 prevede un vesting triennale e le seguenti condizioni di performance ■ EBITDA 40% ■ rTSR 35% ■ Sostenibilità 25%	In un'ottica di Total Reward rappresentano un elemento integrativo ai pagamenti monetari ed azionari e si differenziano in ragione del ruolo ricoperto.
PRESIDENTE	Euro 400.000 annui lordi.	Euro 100.000 al raggiungimento degli obiettivi a target aumentabile sino a 120.000 in caso di over performance.	n.a.	■ Autovettura aziendale a uso promiscuo e relativo carburante; ■ Assistenza sanitaria integrativa; ■ Coperture assicurative.
PAY MIX TARGET	 80%	 20%		
PAY MIX MASSIMO	 77%	 23%		
AD/DG	 262.500 euro a titolo di compenso quale Amministratore Delegato 787.500 euro a titolo di compenso quale Direttore Generale	 262.500 euro Amministratore Delegato 877.500 euro Direttore Generale obiettivi a target aumentabile sino al 120% in caso di over performance.	Pari al 100% della componente fissa della retribuzione in caso di performance al target, aumentabile sino al 150% in caso di over performance.	■ Autovettura aziendale a uso promiscuo e relativo carburante; ■ Assistenza sanitaria integrativa; ■ Coperture assicurative.

	 Remunerazione fissa	 Remunerazione variabile di breve termine (mbo)	 Remunerazione variabile di medio-lungo termine (Performance share plan)	 Benefits
PAY MIX TARGET	 32,4%	 35,2%	 32,4%	
PAY MIX MASSIMO	 26,3%	 34,3%	 39,4%	
AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	Euro 50.000 annui lordi a cui si aggiungono i compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari.			
COLLEGIO SINDACALE	Euro 67.500 annui lordi per il ruolo di Presidente Euro 45.000 annui lordi per il ruolo di Componente effettivo			
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE ¹ E ALTRI DIRIGENTI CON PRIMARIE RESPONSABILITÀ	Remunerazione fissa commisurata al ruolo ricoperto.	A seconda del ruolo, tra un minimo del 40% a un massimo del 55% della rispettiva componente fissa annua al raggiungimento degli obiettivi a target, aumentabile, rispettivamente, fino al 48% e 66% (120% del target) in caso di over-performance.	Assegnazione gratuita di diritti a ricevere azioni, differenziata in base all'impatto della relativa posizione sui risultati aziendali; il numero è compreso in un range tra un minimo del 40% ed un massimo del 85% della componente fissa della retribuzione, in caso di performance a target.	■ Autovettura aziendale a uso promiscuo e relativo carburante; ■ Assistenza sanitaria integrativa; ■ Coperture assicurative.
PAY MIX TARGET Dirigenti con Responsabilità Strategiche	 44,3%	 25,0%	 30,7%	
PAY MIX TARGET Dirigenti con Primarie Responsabilità	 50,2%	 22,8%	 27,0%	
PAY MIX MASSIMO Dirigenti con Responsabilità Strategiche	 36,8%	 24,9%	 38,3%	
PAY MIX TARGET Dirigenti con Primarie Responsabilità	 42,6%	 23,2%	 34,2%	

¹ Responsabile Divisione Navi Mercantili, Responsabile Divisione Navi Militari, Responsabile Divisione Offshore e Navi Speciali, Chief Financial Officer, Responsabile Group Strategic Communication, Responsabile Operations Corporate Strategy and Innovation, Responsabile Human Resources and Real Estate, Responsabile Legal, Corporate Affairs and Compliance, Responsabile Institutional Affairs

3. ALLINEAMENTO TRA POLITICA RETRIBUTIVA E STRATEGIA AZIENDALE

Il Piano Industriale 2026–2030 di Fincantieri, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 dicembre 2025, apre un nuovo ciclo aziendale, che, consolidando i risultati raggiunti, punta ad una crescita continua e all’incremento dei margini e dei ritorni sul capitale investito. La strategia si focalizza su *macro-trend* di lungo periodo che generano nuovi ordini già a partire dal 2026, rafforzando il posizionamento del Gruppo in tutti i segmenti, con particolare attenzione alla Difesa e all’*Underwater*, settori a marginalità più elevata.

Nel mercato *Cruise*, si prevede una *pipeline* commerciale in crescita accompagnata da ulteriori acquisizioni di ordini entro la prima metà del 2026, sostenute da continui miglioramenti nei processi produttivi e nella gestione dei costi, che incrementano profittabilità e generazione di cassa, anche grazie alla significativa quota di navi ripetute presenti nel *backlog*.

La Difesa offre rilevanti opportunità di crescita in Italia, Europa e aree strategiche come Asia e Medio Oriente, con nuovi ordini attesi nel 2026 anche per effetto delle tensioni geopolitiche in corso. Fincantieri si distingue per la sua capacità produttiva e per l’integrazione di soluzioni innovative, tra cui la recente introduzione di droni subacquei.

L’espansione dell’*Underwater* è guidata dal potenziamento delle flotte di sottomarini e dallo sviluppo tecnologico, con prospettive di crescita anche nel civile (gestione infrastrutture e *core business* delle controllate).

Nel settore *Offshore* e Navi speciali, continua la ripresa della domanda, trainata dall’eolico *offshore* e dalle attività *oil & gas*; Vard consolida la presenza strategica nel Nord Europa e Mar Baltico. Il Gruppo mira, inoltre, a ottimizzare costi e redditività tramite una riorganizzazione internazionale dei cantieri.

Nel segmento Sistemi, Componenti e Infrastrutture, Fincantieri si contraddistingue per competenze nell’efficientamento energetico, digitalizzazione e *clean transition*, con una *roadmap* verso la prima nave da crociera *net zero* al 2035, lo sviluppo di soluzioni *smart* e una crescita prevista nelle aree digitali e *cyber resilience*.

La Politica di Remunerazione è coerente con la strategia e gli obiettivi di lungo termine, promuovendo la creazione di valore sostenibile per tutti gli *stakeholder* e supportando il raggiungimento dei principali obiettivi strategici e KPI aziendali.

Tale scopo si riflette in maniera diretta nell’impostazione e nelle finalità dei nostri sistemi di incentivazione, creando un collegamento immediato tra la strategia aziendale e i meccanismi di remunerazione.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione ha selezionato dei parametri di *performance* dei sistemi di incentivazione a breve e lungo termine definiti in coerenza con le priorità e le strategie aziendali.

1. orizzonte di breve termine: gli obiettivi sono focalizzati all’interno di un quadro articolato e bilanciato, sia sulla dimensione economico-finanziaria sia sulla sostenibilità, con particolare riguardo alla gestione ambientale, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla catena di fornitura. Inoltre, gli obiettivi hanno uno stretto collegamento con il Piano Industriale: quest’ultimo si fonda su pilastri strategici suddivisi in *stream* progettuali declinati nel dettaglio in iniziative puntuali; questa filosofia, già implementata con successo nella precedente edizione 2023–2027, è alla base anche dell’attuale Piano 2026–2030. Questi obiettivi si articolano secondo una duplice dimensione: da un lato, una componente operativa, costituita da azioni e *roadmap* strutturate in *milestone* che riflettono le principali fasi di avanzamento delle iniziative strategiche; dall’altro, una componente economica, rappresentata dai *target* attesi. Tali dimensioni sono sviluppate in modo puntuale già in fase di definizione del Piano al fine di garantire una chiara rappresentazione sia del percorso realizzativo sia del contributo atteso in termini di creazione di valore. In coerenza con tale impostazione, le due componenti, operativa ed economica, vengono integrate nel sistema degli obiettivi MBO e attribuite alle strutture organizzative competenti, attraverso un processo di *cascading* lungo la catena gerarchica. Tale approccio consente di declinare gli indirizzi strategici in obiettivi chiari e misurabili per la popolazione aziendale, assicurando coerenza complessiva, *accountability* diffusa e allineamento tra *execution* operativa e risultati attesi dal Piano. Nello specifico i *manager* coinvolti nel *cascading* nel 2026 sono circa 800 con un numero totale di oltre 300 target.

2. orizzonte di lungo termine: gli obiettivi sono assegnati in maniera armonica per tutti i soggetti beneficiari, sia con riferimento alla performance azionaria (rTSR), direttamente collegata agli interessi degli azionisti, sia in relazione ad obiettivi economico-finanziari (EBITDA), le *performance* sono integrate da un significativo *focus* sui temi di sostenibilità.

	Drivers strategici	Peso	Environmental, social & governance	Efficienza operativa e finanziaria
F	EBITDA	40%		✓
	rTSR	35%		✓
	Sostenibilità	25%	✓	✓

4. IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE ALLA SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO

Il Gruppo Fincantieri, attraverso il Piano Industriale e di Sostenibilità 2026-2030, risponde alle esigenze di un contesto competitivo sempre più orientato verso la transizione energetica e la trasformazione digitale, mantenendo un profondo impegno in materia di responsabilità sociale e di governance. In questa prospettiva, la sostenibilità dà forma all’indirizzo strategico del Gruppo, il quale persegue il minore impatto ambientale di processi e prodotti, ispirandosi alle *best practices*, e valorizza le competenze delle proprie persone e dei partner industriali.

Proprio tramite il Piano Industriale e di Sostenibilità 2026-2030, abbiamo accolto con favore l’invito anche del Presidente del Comitato di Corporate Governance di Borsa Italiana nel dare una più ricca rappresentazione degli obiettivi calandoli nella realtà industriale che ci caratterizza.

Il Piano Industriale e di Sostenibilità 2026-2030 formalizza gli obiettivi del Gruppo, declinando il percorso strategico in un’ottica di sostenibilità.

Il Piano di Sostenibilità 2026-2030 in particolare, si struttura su tre direttrici, a fondamento anche del Piano Industriale, che coincidono con le dimensioni ambientale, sociale e di governance:



INNOVAZIONE

Guidare lo sviluppo di soluzioni all'avanguardia, capaci di anticipare e rispondere alle sfide globali

- Digital, IA e Cybersecurity
- Transizione energetica e decarbonizzazione
- Biodiversità ed ecosistemi



INCLUSIONE

Promuovere la crescita e la tutela delle persone e delle comunità, favorendo la creazione di valore condiviso

- Valorizzazione, sviluppo e tutela delle persone
- Pari opportunità e diversità
- Sviluppo di comunità e territori



INTEGRITÀ

Perseguire l'eccellenza industriale attraverso efficienza e sicurezza, nel rispetto dei più alti standard etici e professionali

- Salute e sicurezza
- Economia circolare e uso efficiente delle risorse
- Business etico per il Gruppo e per la filiera

Tali obiettivi sono integrati nei sistemi di incentivazione di breve e medio-lungo termine, tramite indicatori puntuali, garantendo ogni anno la copertura di ciascuno dei tre pilastri ESG, assicurando così un collegamento diretto tra priorità di sostenibilità e meccanismi di remunerazione variabile.

Nella tabella seguente sono rappresentati i KPI ESG, inseriti nei sistemi di incentivazione variabile negli ultimi quattro anni (2022-2025).

Obiettivo	Environmental	Social	Governance
MBO 2022	Climate change	People	Finanza sostenibile
Obiettivo raggiunto	✓	✓	✓
LTI 2022-2024	Gate di accesso: ottenimento almeno del rating B nell'indice “Carbon Disclosure Project” (CDP) e inclusione nella fascia più alta (Advanced) per l'indice “Vigeo Eiris”	Obiettivi previsti nel Piano di Sostenibilità con riferimento al triennio 2022-2024	
	% di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità		
MBO 2023	Climate change	People	Catena di forniture sostenibile
Obiettivo raggiunto	✓	✓	✓
LTI 2023-2025	Gate di accesso: ottenimento almeno del rating B nell'indice “Carbon Disclosure Project” (CDP) e inclusione nella fascia più alta (Advanced) per l'indice “Vigeo Eiris”	Obiettivi previsti nel Piano di Sostenibilità con riferimento al triennio 2023-2025	
	% di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità		
MBO 2024	Gestione Ambientale	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Catena di forniture sostenibile
Obiettivo raggiunto	✓	✓	✓
LTI 2024-2026	Gate di accesso: ottenimento almeno del rating B nell'indice “Carbon Disclosure Project” (CDP) e inclusione nella fascia più alta (Advanced) per l'indice “Vigeo Eiris”	Obiettivi previsti nel Piano di Sostenibilità con riferimento al triennio 2024-2026	
	% di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità		
MBO 2025	Climate change	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	Catena di forniture sostenibile
Obiettivo raggiunto	✓	✓	✓
LTI 2025-2027	Obiettivi previsti nel Piano di Sostenibilità con riferimento al triennio 2025-2027		
	% di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità		

4.1 Pay for performance

Il Gruppo adotta una politica di remunerazione variabile basata sulla *performance*, con obiettivi economico finanziari e attenzione agli *stakeholder*. Negli ultimi tre anni, i risultati economici sono cresciuti costantemente.

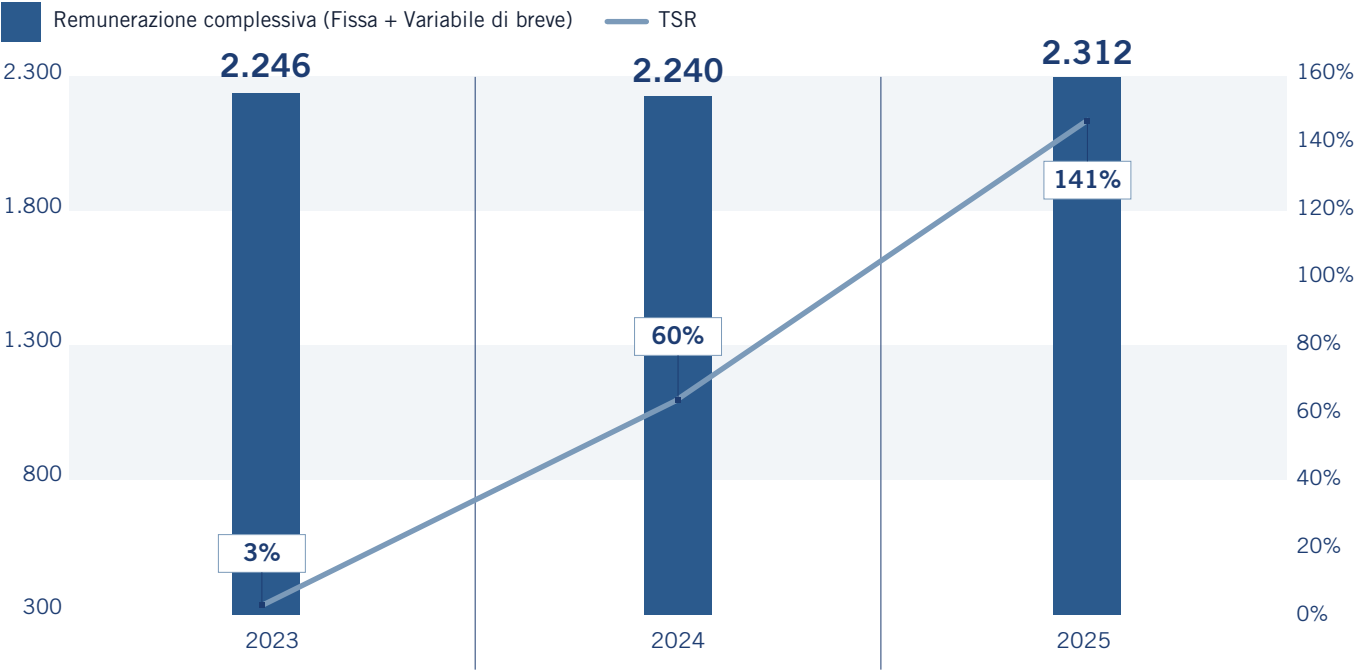
	2023	2024	2025
Ricavi crescita YoY	2%	6%	13%
EBITDA crescita YoY	80%	28%	34%
Ordini crescita YoY	24%	133%	32%
PFN crescita YoY	-10%	-27%	-21%
TSR crescita FY	3%	60%	141%

Dal 2023 al 2025, il Gruppo ha rafforzato la leadership globale, con incentivi allineati ai risultati e integrità dei sistemi previsti dalla Politica di Remunerazione. Fincantieri mantiene rigore e disciplina nella definizione dei *target*, garantendo l'allineamento tra *management* e azionisti.

Gli incentivi mirano a coinvolgere il *management* su obiettivi sfidanti, bilanciando risultati a breve e medio lungo termine per tutti gli *stakeholder*.

Nel grafico seguente è rappresentata la retribuzione totale annua dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in comparazione con la crescita del TSR FY (l'indicatore relative TSR - che misura il rendimento dell'azienda rispetto a un gruppo di aziende comparabili appartenenti a due differenti peer group - è presente nei sistemi di incentivazione).

PAY FOR PERFORMANCE



4.2 Pay ratio

Fincantieri ha scelto di adottare sul tema un livello di disclosure sulla remunerazione in linea con le migliori pratiche nazionali e internazionali. L'analisi della retribuzione e l'esame delle condizioni di lavoro dei dipendenti vengono monitorati e guidano la nostra azione di definizione della politica retributiva, incluso il *pay ratio* tra la retribuzione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e quella annuale mediana e media di tutti i dipendenti, conformemente all'esercizio condotto per la CSRD, oltre al rapporto tra i rispettivi aumenti percentuali. L'analisi ha riguardato i dipendenti del Gruppo, utilizzando gli stessi criteri della Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi due esercizi.

	2024	2025
Ceo Pay ratio - Mediana	66,0	65,5
Ceo Pay ratio - Media	56,2	58,0

4.3 Gender Pay GAP

La centralità delle nostre persone passa attraverso una solida e quotidiana testimonianza della loro importanza anche tramite l'aderenza ad un percorso intrapreso per valorizzare la Diversità, Equità e Inclusione in azienda. Abbiamo scelto di trasformare tali principi in azioni concrete che ci hanno permesso di essere la prima realtà del settore navalmecanico in Italia ad aver ottenuto la certificazione UniPdR125:2022 in tema di parità di genere. Un riconoscimento a tutto il Gruppo, che riguarda Fincantieri S.p.A., con tutte le sue sedi e gli stabilimenti produttivi, e le società controllate italiane e che testimonia il nostro impegno nel creare un ambiente di lavoro inclusivo che contrasti qualsiasi forma di discriminazione.

Fincantieri attribuisce grande importanza alla parità di trattamento e di opportunità tra i generi, come previsto dal Codice Eticoe come dimostrato da numerose iniziative che vanno nella direzione di un miglior equilibrio di genere nell'organizzazione. Nell'ambito della valorizzazione del capitale umano, promuovere l'inclusione e la diversità è fondamentale per garantire attività di business solide e sostenibili, sia con riferimento alla strategia di gestione e sviluppo delle persone che alle linee strategiche ESG del Gruppo.

È opportuno sottolineare come la Politica di Remunerazione adottata dalla Società si impegni a promuovere l'equità di trattamento e la parità salariale tra donne e uomini in tutti i livelli dell'organizzazione.

Fincantieri persegue l'uguaglianza retributiva di genere a ogni livello e offre ai dipendenti salari coerenti con gli standard di mercato e le prassi interne, per assicurare equità e competitività. Dal 2021 vengono monitorati con crescente dettaglio gli indicatori sull'equilibrio di genere, inclusa l'analisi del *gender pay gap*, tenendo conto delle diverse complessità dei ruoli organizzativi. Detta analisi, facendo proprio il principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro", ha permesso valutazioni precise e oggettive consentendo alla Società anche per il 2025 di ottenere la certificazione di genere secondo gli standard UniPDR125:2022.

Nel 2025 le iniziative messe in atto hanno mirato soprattutto a ridurre ulteriormente il divario tra uomini e donne, promuovendo lo sviluppo professionale e la valorizzazione del talento femminile, oltre a favorire ambienti lavorativi inclusivi. Queste azioni fanno parte di una cornice più ampia, definita nel 2022 con il lancio del DEI Action Plan nel 2022, in cui è stato definito un percorso strutturato e condiviso a livello di Gruppo per integrare la diversità, l'equità e l'inclusione nella quotidianità del lavoro.

Va infine evidenziato che alla luce della Direttiva Europea UE/2023/970, che prevede disposizioni sull'equità e trasparenza salariale, Fincantieri ha avviato i lavori per dotarsi degli strumenti necessari a garantire il rispetto delle previsioni normative all'interno del complessivo processo di gestione e di sviluppo delle persone.

In linea con le politiche di trasparenza, di seguito vengono riportati, a livello di Gruppo, i dati di *pay ratio* di genere riguardanti la retribuzione fissa e globale, distinti per categoria professionale e per anno. Le tabelle evidenziano il rapporto tra la remunerazione delle donne, rispetto a quello degli uomini; il dato è calcolato in base allo scostamento tra la retribuzione media degli uomini e delle donne ed è rapportato alla retribuzione media degli uomini.

RAPPORTO TRA LO STIPENDIO BASE DELLE DONNE E QUELLO MEDIO DEGLI UOMINI¹

	2022				2023				2024				2025			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Gruppo Fincantieri	0,93	1,01	0,89	0,82	0,98	0,95	0,87	0,90	0,96	1,04	0,90	0,93	0,97	0,99	0,92	0,99

¹ Rappresenta la parità tra donne e uomini, <1 rappresenta un rapporto a favore degli uomini e >1 rappresenta un rapporto a favore delle donne. I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri ad eccezione degli anni 2022 e 2023 in cui non sono state considerate nel perimetro le società minori estere e le controllate americane FMSNA.

RAPPORTO TRA LA REMUNERAZIONE GLOBALE MEDIA DELLE DONNE E QUELLA MEDIA DEGLI UOMINI²

	2022				2023				2024				2025			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Gruppo Fincantieri	0,99	0,98	0,86	0,83	0,97	0,99	0,96	0,90	0,88	0,99	0,89	0,99	0,84	0,97	0,91	1,00

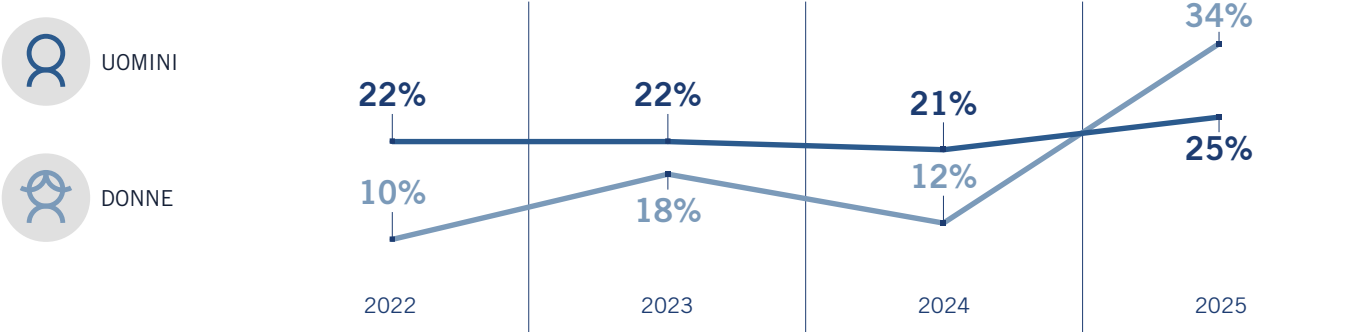
² I dati relativi a partire dall'anno 2024 presentano delle differenze rispetto agli anni precedenti, in quanto si riferiscono a un perimetro di Gruppo che include un numero maggiore di società.

Quest'ultimo dato sulla remunerazione globale riflette nel 2024 e 2025, in particolare per la dirigenza, uno sbilanciamento a favore degli uomini; esso è correlato fondamentalmente all'inserimento di un numero più significativo di dirigenti uomini nei piani di incentivazione di medio-lungo termine varati negli anni precedenti e che hanno generato valore successivamente.

Inoltre i dati esposti per la popolazione femminile non potevano ancora cogliere il processo di incremento retributivo di tale componente nel segmento dirigenziale, atteso che l'importo utilizzato per le medie era riferito all'anno precedente sulla base della loro qualifica di quadro.

Nell'ottica di valorizzare il talento femminile, tra le molteplici azioni intraprese, un particolare risultato merita di essere evidenziato anche se il suo riflesso economico non è percepibile dalle statistiche per un tema sistemico: la percentuale di colleghe beneficiarie del piano di LTI in rapporto al numero di colleghe dirigenti sta crescendo, in particolare nel 2025 e ciò porterà con la temporalità propria dei piani di LTI ad un significativo miglioramento del *gender pay gap*.

BENEFICIARI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI MEDIO-LUNGO TERMINE IN % DEI DIRIGENTI PER GENERE



FOCUS: Claw back

Descrizione:

Si applica a tutti i dirigenti e quadri destinatari di sistemi di incentivazione variabile.

Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati rilevati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme e di regolamenti, anche di carattere aziendale. Analogamente sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società. La clausola può essere attivata entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie.

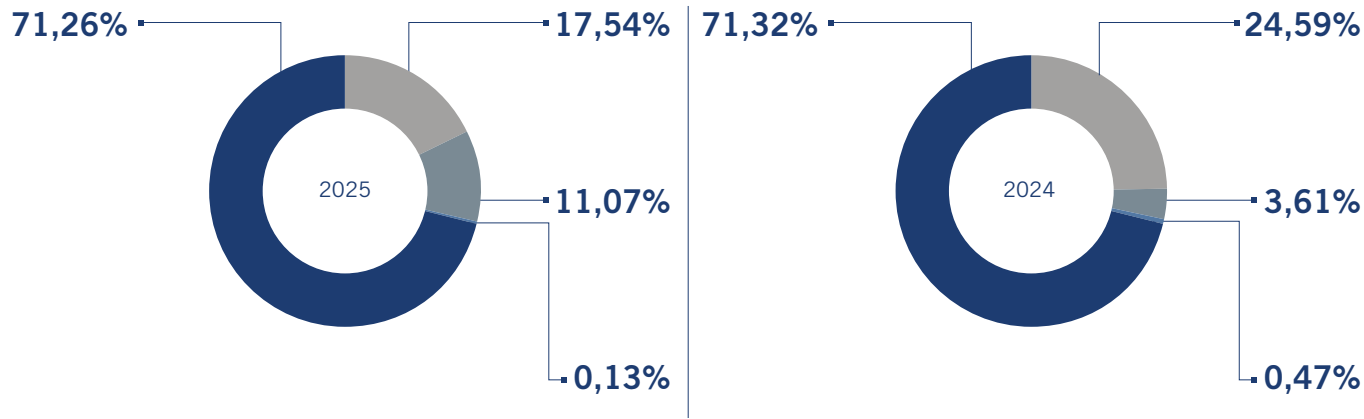
4.4 Esito votazioni Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti

La relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti 2025 è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025, con una percentuale di voti favorevoli pari al 96,80% dei votanti complessivi.

Al fine di avere una completa disamina si riportano i dati relativi al capitale sociale presente all'Assemblea del 2025 in comparazione con l'Assemblea 2024.

ESITO DELLE VOTAZIONI

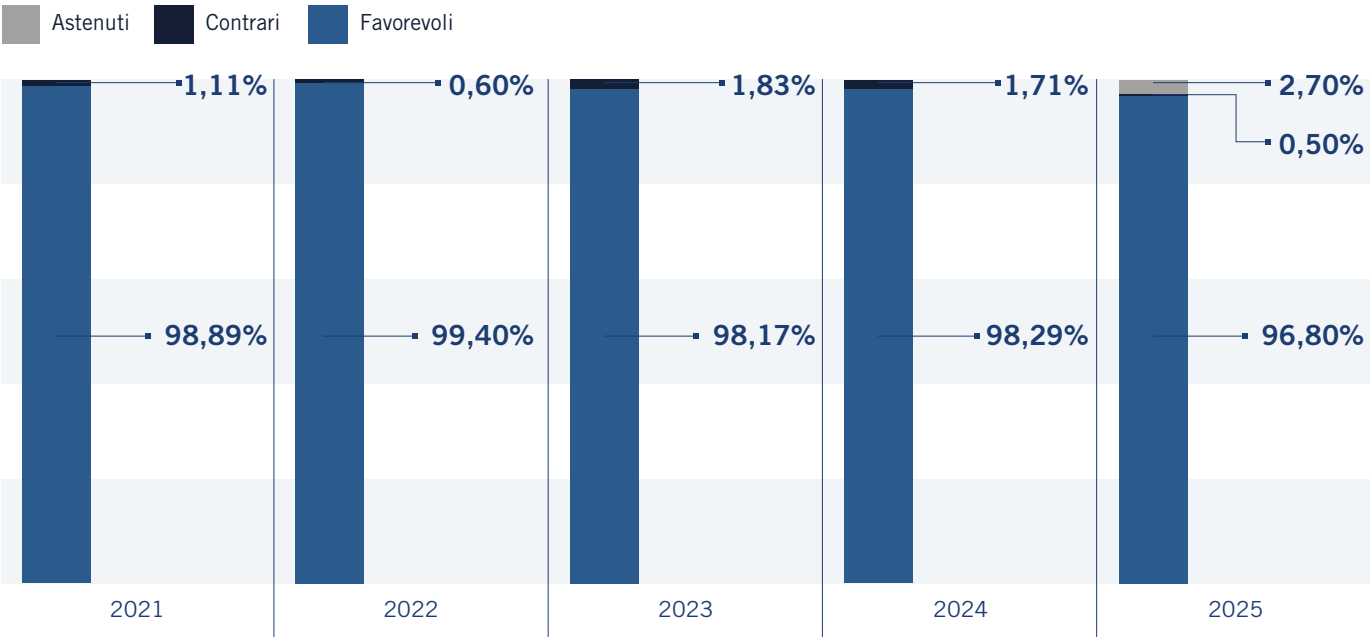
CDP Azioni proprie FCT Quota partecipanti Quota non partecipanti



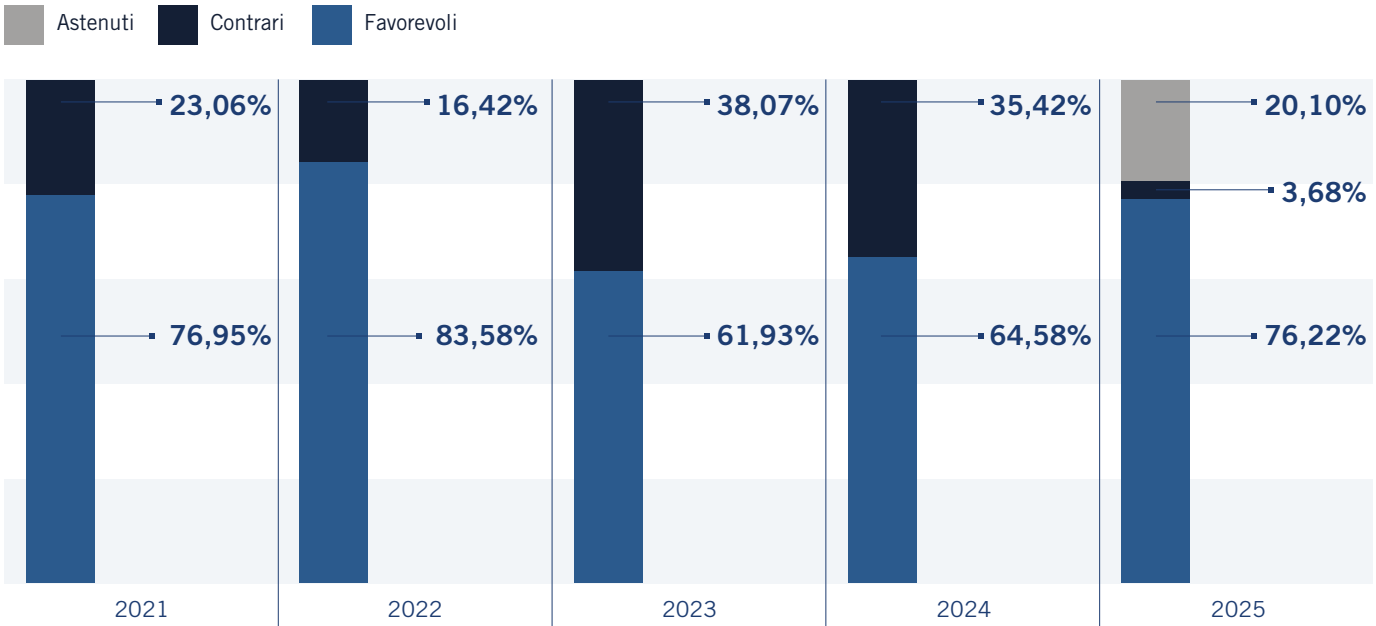
Di seguito viene rappresentato l'esito delle votazioni, nel periodo 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 calcolato sulle azioni presenti in Assemblea e sulle azioni presenti al netto di CDP.Equity.

Risultati 2021-2025 del voto assembleare sulla relazione – Sezione I

La tabella si riferisce al totale delle azioni presenti in Assemblea.

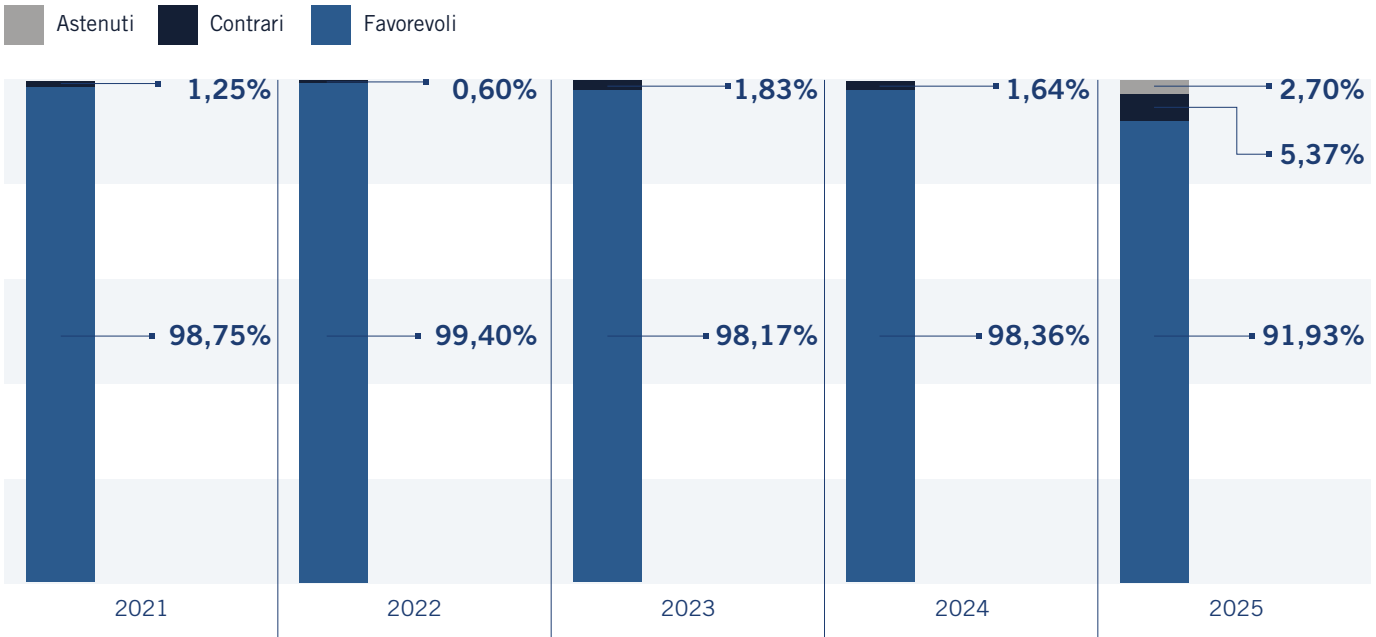


La tabella si riferisce al totale delle azioni presenti in Assemblea al netto di CDP.

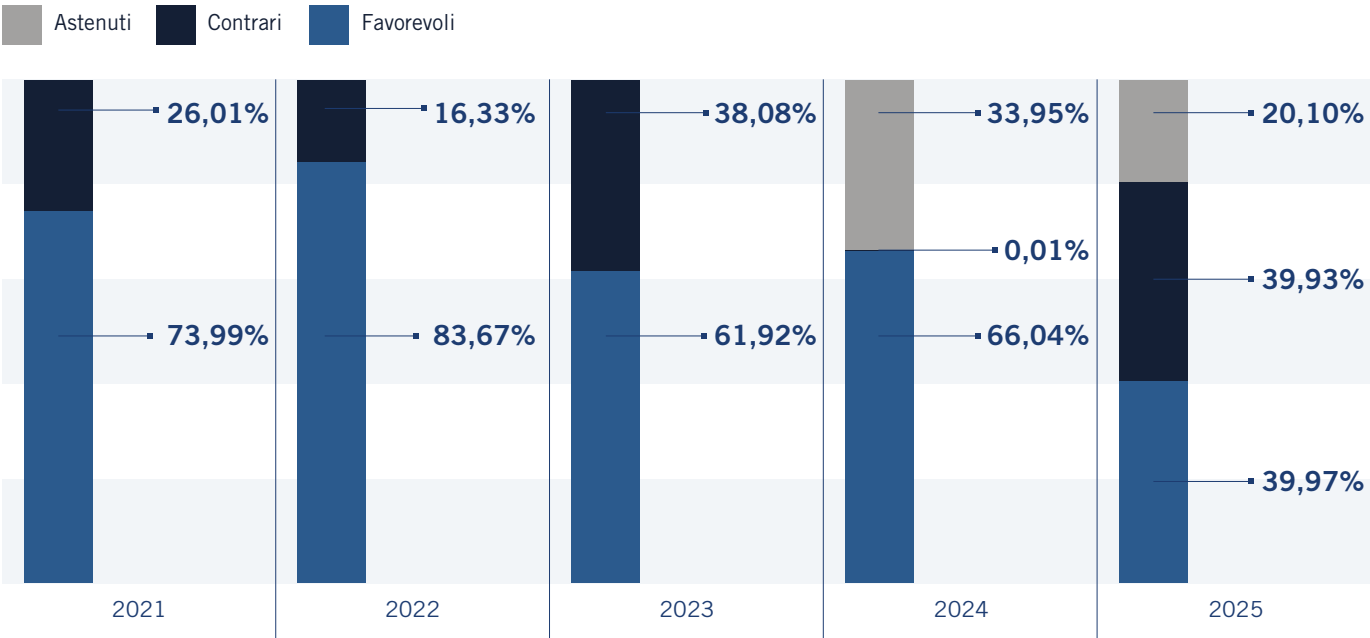


Risultati 2021-2025 del voto assembleare sulla relazione – Sezione II

La tabella si riferisce al totale delle azioni presenti in Assemblea.



La tabella si riferisce al totale delle azioni presenti in Assemblea al netto di CDP.



Nel 2025 si osserva un incremento della partecipazione al voto assembleare rispetto al 2024, con un’ampia percentuale di voti favorevoli sia per la Sezione I, sia per la Sezione II. Le percentuali di voto favorevole, al netto del voto dell’azionista di maggioranza CDP, risultano influenzate nel 2025 per entrambe le Sezioni dall’astensione di Inarcassa.



Sezione I

1. POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

1.1 Procedure per l'adozione della Politica e attuazione della medesima

Di seguito vengono indicati i soggetti coinvolti e le procedure utilizzate nel processo di remunerazione.

1.1.1 Compiti dell'Assemblea degli Azionisti in materia di remunerazione

La Politica di Remunerazione coinvolge l'Assemblea degli Azionisti, organo chiamato, ai sensi dell’art 123-ter del TUF, ad esprimere un voto vincolante sulla prima sezione e un voto non vincolante sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Inoltre, l'Assemblea, ai sensi delle disposizioni civilistiche, ha il compito di determinare il compenso del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso (ad eccezione degli Amministratori muniti di particolari cariche), dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale e delibera i piani di incentivazione.

1.1.2 Comitato per la Remunerazione: composizione, modalità di funzionamento, compiti e attività svolta

Il Comitato per la Remunerazione concorre con gli altri comitati endoconsiliari a supportare il Consiglio di Amministrazione nell’obiettivo della creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società, come previsto nel Codice di Corporate Governance.

In linea con quanto previsto dal Regolamento, il Comitato per la Remunerazione è composto da quattro Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti; tutti i componenti sono in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Alla data della pubblicazione della presente relazione il Comitato ha la seguente composizione:

Nome e Cognome	Ruolo
Paolo Amato	Presidente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
Simona Camerano	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo
Sara Carrer	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
Emilio Scalfarotto	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente

Il Comitato, nell’applicazione del Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 maggio 2025, svolge attività istruttoria, propositiva e consultiva ogni qual volta il Consiglio debba compiere valutazioni o assumere decisioni in materia di remunerazione degli Amministratori dei componenti dell’organo di controllo o riguardo alla Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Più in particolare, il Comitato, così come più analiticamente descritto anche nel Documento sul Governo Societario:

- supporta il Consiglio nell'elaborazione della politica e relazione sulla remunerazione, applicando le procedure e tenendo conto delle best practice, con eventuale consulenza indipendente;
- propone o esprime pareri su compensi e obiettivi di performance per Amministratori esecutivi e Amministratori con cariche speciali;
- su indicazione dell'Amministratore Delegato, propone criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica, piani di incentivazione annuali e a lungo termine, obiettivi e risultati aziendali legati alla remunerazione variabile;
- collabora con il Comitato per la Sostenibilità nella definizione di obiettivi di performance relativi alla componente variabile della remunerazione che includono fattori ESG;
- verifica la coerenza della remunerazione rispetto ai principi e criteri della Politica, svolgendo le attività previste dalla Procedura;
- monitora periodicamente l'applicazione della Politica, il raggiungimento degli obiettivi di performance e la remunerazione variabile;
- valuta regolarmente adeguatezza e coerenza della Politica per Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategica;
- esamina l'esito del voto dell'Assemblea sulla Politica;
- monitora l'attuazione delle politiche di diversità e inclusione in ambito remunerativo per ridurre il divario retributivo e promuovere la pari opportunità;
- assume funzioni relative alle operazioni con parti correlate in caso di deliberazioni in materia di remunerazione.

Nell'esercizio delle sue funzioni il Comitato: (i) ha la facoltà di accedere, tramite la Segreteria del Comitato, alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti; (ii) per l'adempimento dei propri compiti può ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni, purché adeguatamente vincolati alla necessaria riservatezza e (iii) qualora lo ritenga necessario, predispone un budget annuale per le attività di propria competenza da proporre al Consiglio di Amministrazione.

Per la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato si rinvia alle previsioni del suo Regolamento, disponibili sul sito www.fincantieri.com, sezione *Governance ed Etica*, canale *Consiglio di Amministrazione \ Comitati*.

Nell'esercizio 2025, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto 9 riunioni, nell'ambito delle quali le principali attività svolte sono state focalizzate sull'evoluzione del *peer group TSR* e delle regole ESG nel *LT*; potenziamento del **PAD** (matching/bonus più favorevoli e platea ampliata); affinamenti **MBO 2025**; definizione del contratto di lavoro dell'AD/DG con **rimodulazione del pacchetto retributivo** riferito da un lato alla retribuzione fissa - nella sua articolazione tra emolumento per la carica da AD e retribuzione per il ruolo di DG – e dall'altro all'incremento mirato della componente variabile; maggiore *engagement* con mercato/*proxy*.

Di seguito un elenco maggiormente dettagliato delle attività:

- esame della Politica di Remunerazione, definizione degli obiettivi MBO 2025 di Presidente e Amministratore Delegato, introducendo adeguamenti tecnici e note esplicative;
- analisi dell'architettura del LTIP 2025-2027, con richiesta di approfondimenti sul *peer group* internazionale, sulle curve di premio e sugli obiettivi di sostenibilità;
- approvazione dei risultati MBO 2024 e del primo ciclo LTIP 2022-2024;
- approvazione della documentazione finale del LTIP 2025-2027, del PAD 2025-2026;
- esame dell'evoluzione organizzativa della società nell'ultimo triennio e delle linee guida retributive, confermando la necessità di continuità nei processi di governance e incentivazione,
- definizione del percorso di lavoro per la nuova Politica di Remunerazione, in un'ottica di ottimizzazione nel *wording* e negli indicatori di sintesi (inclusi sostenibilità e *gender pay gap*), con maggiore leggibilità del collegamento tra strategia e metriche incentivanti. Avvio di un approccio strutturato di engagement con *proxy advisor* e principali investitori istituzionali sulle tematiche di remunerazione, anche in vista delle future campagne assembleari.

Inoltre, nei primi mesi del 2026, il Comitato ha formulato la proposta per la presente Politica di Remunerazione che è stata portata all'esame del Consiglio di Amministrazione e che sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025 ed ha espresso il proprio parere in merito alla seconda sezione della presente Relazione sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025. Ha inoltre esaminato sia lo schema relativo all'MBO 2026 dell'AD/DG e del Presidente, sia la struttura del II ciclo del *Performance Share* 2025-2027. Infine, ha approvato i risultati MBO 2025 e del secondo ciclo del *Performance Share* 2022-2024.

1.1.3 **Compiti del Consiglio di Amministrazione nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica**

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, garantisce l'attuazione della Politica di Remunerazione, valutandone regolarmente adeguatezza, coerenza e applicazione secondo il Codice di Corporate Governance e il Regolamento interno.

Il Consiglio verifica annualmente o secondo necessità che la remunerazione rispetti i principi della Politica e si adatti ai risultati ottenuti e alle circostanze rilevanti.

In particolare:

- valuta la corretta applicazione della Politica sugli Amministratori esecutivi e su quelli con incarichi speciali, verificando strumenti e posizionamento retributivo rispetto agli obiettivi aziendali;
- controlla il raggiungimento degli obiettivi di performance legati alla parte variabile della remunerazione, sia a breve che a medio-lungo termine, utilizzando la documentazione disponibile;
- monitora, in aggregato, gli obiettivi di performance dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- esamina l'adeguatezza e la coerenza globale della Politica di Remunerazione per Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1.4 **Compiti dell'Amministratore Delegato nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità**

La implementazione della politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è demandata all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con il supporto della *Direzione Human Resources and Real Estate* della Società, fermo restando le competenze attribuite al Comitato per la Remunerazione in merito ai criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.1.5 **Compiti del Collegio Sindacale nell'ambito della predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica**

Il Collegio Sindacale partecipa ai lavori del Comitato per la Remunerazione, formulando i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono specifiche cariche.

1.1.6 **Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione e indicazioni circa l'utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società**

La Società si è avvalsa del supporto delle società di consulenza Mercer e WTW, nell'ambito dell'analisi di *benchmark* dei compensi del Vertice e degli organi societari, dei Piani di Incentivazione di Lungo Termine per la definizione del II Ciclo 2026-2028 del Performance Share Plan 2025-2027, della rappresentazione dei temi retributivi; la società di consulenza Georgeson è stata ingaggiata per l'analisi del voto assembleare e per il supporto nella gestione dei rapporti con i *proxy advisor* e con i principali investitori istituzionali ai fini dell'approvazione della Politica di Remunerazione.

2. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026 DI FINCANTIERI

2.1 Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione 2026, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto alla politica adottata in riferimento all'esercizio 2025

La Politica di Remunerazione di Fincantieri è allineata al modello di Governance e al Codice di Corporate Governance, puntando ad attrarre e trattenere profili professionali di alto livello e a favorire la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine. Essa prevede:

- un equilibrio tra retribuzione fissa e variabile, coerente con gli obiettivi strategici e la gestione dei rischi;
- limiti massimi alla remunerazione variabile;
- obiettivi di performance misurabili, legati a risultati di breve e lungo periodo e inclusivi anche di parametri non finanziari;
- clausole contrattuali per recuperare o trattenere compensi variabili in caso di errori nei dati o altre situazioni specifiche;
- regole definite sull'indennità di cessazione, con previsione dei limiti massimi.

L'architettura della Politica di Remunerazione 2026 si poggia sui seguenti pillars:

1	2	3	4
Pay-for Performance	Allineamento alla Strategia	Sostenibilità	People Engagement
Riconoscere e premiare risultati effettivi e duraturi, coerenti con la strategia aziendale, secondo un approccio meritocratico che valorizza le performance superiori.	Supportare il raggiungimento delle Key Initiatives definite nel nostro Piano Strategico: ■ Aumento della capacità produttiva ■ Raffonamento dei progetti strategici in corso ■ Crescita nelle aree limitrofe	Stimolare azioni e comportamenti coerenti con le direttrici di sviluppo del nostro Piano di Sostenibilità: ■ Innovazione: Sviluppo innovativo e tecnologico per la transizione energetica e digitale; ■ Inclusione: Protezione, inclusione e sviluppo delle persone e delle comunità ■ Integrità: Eccellenza Industriale	Motivare, coinvolgere e trattenere le nostre persone, riconoscendo il loro impegno e favorendo un effettivo e duraturo commitment nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

In coerenza con questi fini la Politica di Remunerazione ha lo scopo di attrarre, motivare e fidelizzare un *management* di eccellenza, in grado di gestire con successo e profitto la Società, e allineandone gli interessi a quelli dell'azienda nella prospettiva di creazione di valore per gli azionisti.

Con il preciso intento di perseguire le finalità sopra esposte, coerentemente con il *framework* di riferimento e le principali prassi di mercato, la Politica di Remunerazione 2026 prevede:

- idoneità della componente fissa a garantire congruenza rispetto alle responsabilità attribuite e al profilo di esperienze e competenze del soggetto designato, anche con riferimento al mercato esterno;
- bilanciamento tra la componente retributiva fissa e quella variabile, quest'ultima a sua volta bilanciata tra componente di breve termine e di medio-lungo termine;
- stretto collegamento tra *performance* - espressa per mezzo di obiettivi predeterminati, misurabili e allineati alla pianificazione strategica - e una remunerazione variabile con un profilo incentivante, anche per rispondere alle esigenze di *retention*.

La Politica di Remunerazione della Società viene definita annualmente, in coerenza con il modello di *governance* adottato e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, tenendo in considerazione le caratteristiche e specificità del Gruppo. Detta Politica è oggetto di costante confronto con le prassi di mercato, per mezzo di specifici *benchmark*³, al fine di preservarne le caratteristiche di attrattività e competitività.

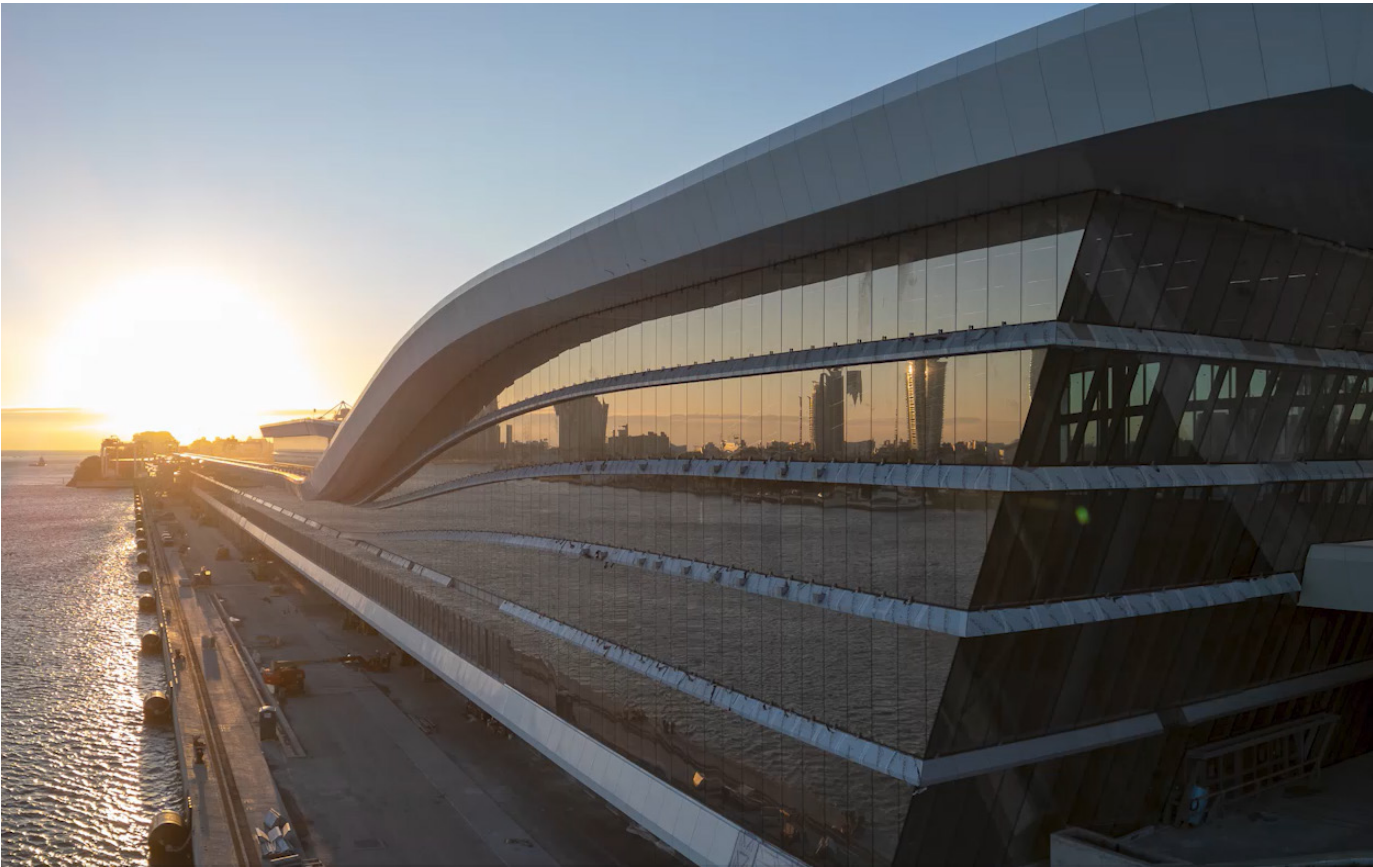
Relativamente all'architettura dei pacchetti retributivi del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei componenti dei Comitati endoconsiliari viene utilizzato un *panel* di aziende italiane ed estere appositamente identificate. Il Peer Group del benchmark retributivo è stato definito tramite una metodologia basata su criteri qualitativi e dimensionali nonché su logiche di Industry e affinità di *business*.

FOCUS: Peer group di riferimento

Relativamente all'architettura dei pacchetti retributivi del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei componenti dei Comitati endoconsiliari sono state utilizzate due specifiche analisi di *benchmarking*, condotte dalla società Mercer. Per quanto riguarda i compensi del Presidente e dei componenti dei Comitati endoconsiliari è stato utilizzato il *panel* di aziende FTSE MIB Industriali; il risultato dell'analisi ha comportato la conferma dei compensi già previsti per il Presidente e per i componenti dei Comitati endoconsiliari.

Per la costruzione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato utilizzato un panel integrato di aziende italiane ed estere, che include, in base anche alle indicazioni ricevute dal Comitato per la Remunerazione, il seguente elenco di aziende:

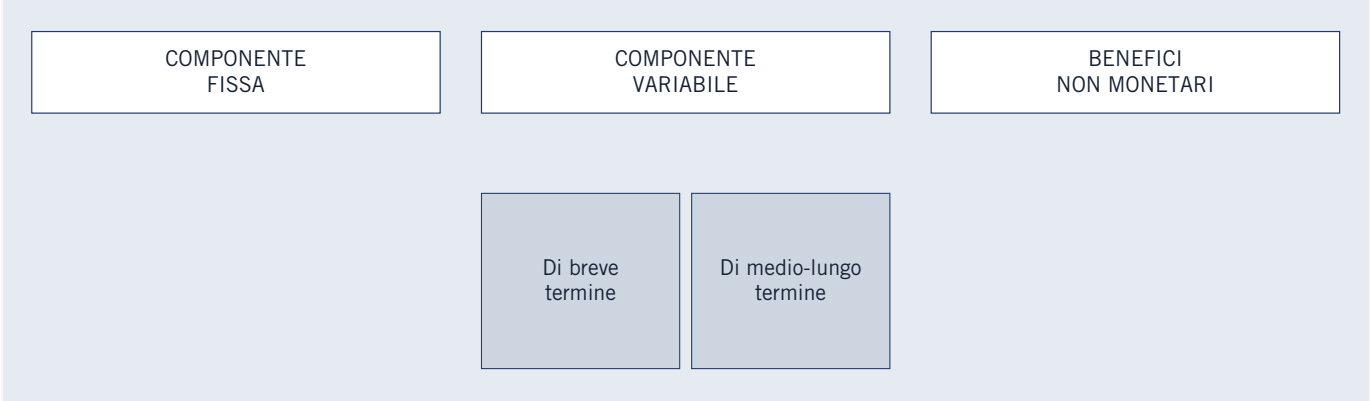
- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Leonardo• Prysmian• Saipem• Telecom Italia• Tenaris• Maire Tecnimont | <ul style="list-style-type: none">• Webuild• Ferretti Group• Thales• Dassault Aviation• Rheinmetall• Alstom | <ul style="list-style-type: none">• Balfour Beatty• Huntington Ingalls Industries• Rolls-Royce• Saab• Wartsila |
|---|--|--|



3 A tal fine, la Società, tra l'altro, verifica periodicamente la pesatura delle posizioni al fine di garantire equilibrio nel posizionamento retributivo rispetto al mercato di riferimento.

2.2 Struttura della remunerazione: componenti fisse e componenti variabili, obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

La remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è strutturata come segue:



2.2.1 Componente fissa

La componente fissa della remunerazione è commisurata al ruolo, all'impegno richiesto e alle connesse responsabilità. Sotto il profilo individuale essa è determinata tenendo conto del livello di esperienza maturato dal singolo soggetto, del contributo professionale che lo stesso apporta al raggiungimento dei risultati di *business*, nonché del livello di performance rispetto alle funzioni assegnate.

La componente fissa, inoltre, è tale da assicurare una adeguata competitività rispetto ai livelli retributivi riconosciuti dal mercato per la specifica posizione. Tendenzialmente si assesterà sulla mediana di mercato con la possibilità di posizionarsi, per risorse di eccellenza in termini di competenze manageriali e professionali, in prossimità del 3° quartile di riferimento. Tale riferimento di mercato sarà considerato per coloro che ricoprono ruoli particolarmente critici o a rischio mercato e per coloro che, provenendo dal mercato esterno, andranno a ricoprire ruoli chiave in azienda.

2.2.2 Componente variabile

È volta a remunerare gli Amministratori esecutivi e il management per i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine, correlando direttamente i risultati conseguiti alla corresponsione degli incentivi. Il *pay-mix* relativo alla parte variabile della remunerazione è costituito da:

- una componente di breve termine, basata su piani di incentivazione variabile su base annuale (MBO);
- una componente di medio-lungo termine, basata su piani azionari (Piani LTI).

La remunerazione variabile utilizza programmi e strumenti di incentivazione differenti a seconda della popolazione coinvolta e dell'arco temporale preso in considerazione.

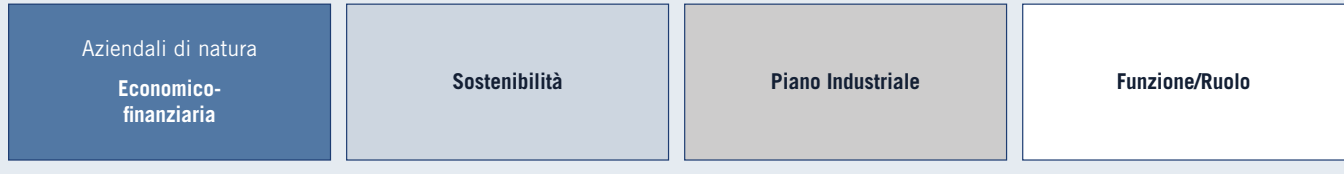
Destinatari della remunerazione variabile di breve termine sono: il Presidente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità. Sono altresì destinatari di MBO la restante popolazione Dirigente e i Quadri di Fincantieri S.p.A. e delle società Controllate Italiane (per il 2026 sono coinvolte circa 1.200 risorse).

I destinatari della remunerazione di medio-lungo termine sono singolarmente individuati dal Consiglio di Amministrazione, sentito, per quanto di competenza, il Comitato per la Remunerazione. Sono coinvolti l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e in base alle indicazioni dell'Amministratore Delegato i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i Dirigenti con Primarie Responsabilità e le altre risorse chiave individuate con finalità di incentivazione e retention (per il 2026 sono coinvolte 150 Risorse).

2.2.3 Componente di breve termine

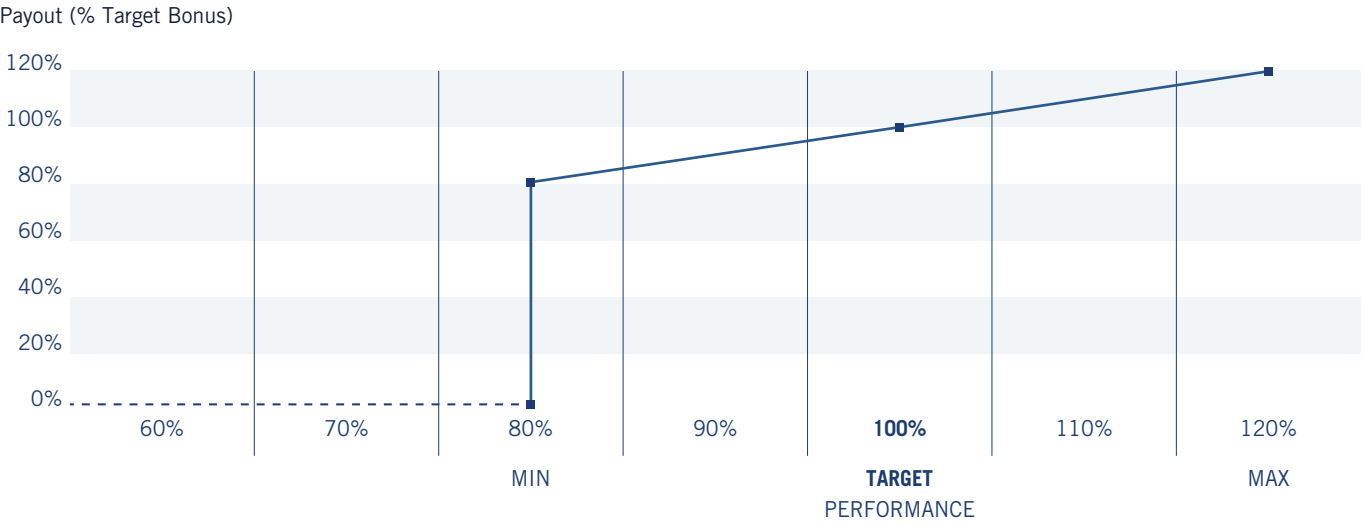
In continuità con gli anni passati, la componente annuale monetaria della remunerazione variabile si sostanzia nel MBO, sistema basato su un periodo di valutazione della performance annuale che prevede il pagamento di una remunerazione monetaria al raggiungimento di obiettivi predefiniti. L'architettura del MBO è volta a tradurre le strategie del Piano Industriale in una serie di obiettivi annuali ed è in grado di influire in modo decisivo sulle performance dei *manager* coinvolti.

Gli obiettivi, i quali vengono assegnati annualmente attraverso schede comunicate ai singoli destinatari, sono predeterminati e misurabili, e rispondono alla seguente ripartizione:



In coerenza con i principi di trasparenza ed etica che l'azienda ha adottato, il sistema MBO di Fincantieri si applica con i medesimi meccanismi quali la proporzionalità rispetto alla retribuzione fissa e la Clausola di claw-back a tutta la popolazione aziendale destinataria.

Le curve di incentivazione previste per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per il *management* si basano su un sistema completamente lineare e prevedono la seguente scala di *payout*:



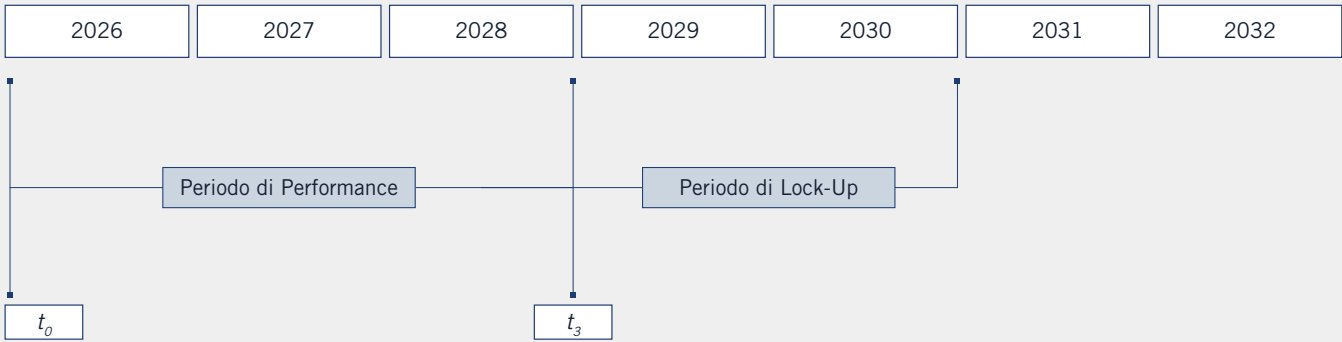
La pay curve prevede un valore del premio pari all'80% a fronte del raggiungimento del valore minimo del singolo obiettivo, al 100% in caso di raggiungimento del target ed al 120% in caso di raggiungimento del valore massimo del singolo obiettivo. È prevista l'interpolazione lineare per risultati intermedi.

2.2.4 Componente di medio-lungo termine

Il 2^ ciclo 2026-2028 del Performance Share Plan 2025-2027⁴, risulta sostanzialmente allineato al ciclo precedente e si caratterizza per:

- periodo di *vesting* di durata triennale;
- periodo di *lock-up* biennale durante il quale il 51% delle azioni attribuite, una volta detratte le azioni eventualmente necessarie all'assolvimento degli oneri fiscali derivanti dalla consegna di tali azioni, sono oggetto di indisponibilità per i beneficiari che siano membri del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

ASSEGNAZIONE PIANO



Il Piano prevede, trascorso il periodo di *vesting* triennale, l'attribuzione ai beneficiari di azioni di Fincantieri in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance così come descritti nella tabella seguente:

LTI 2025-2027 – II Ciclo 2026-2028				
Obiettivo	Peso (%)	Valore Minimo	Valore Target	Valore Massimo
Attribuzione Azioni		50%	100%	150%
EBITDA	40%	90%	Budget triennale	130%
rTSR rTSR FTSE Italia All Share modificato rTSR peer group internazionale	a) 15%	Posizione pari alla mediana	Posizione pari al 7° decile	Posizione maggiore del 9° decile
	b) 20%			
Sostenibilità	25%	75% degli obiettivi	90% degli obiettivi	100% degli obiettivi

⁴ Per maggiori informazioni si può consultare il Documento Informativo (Performance Share Plan 2025-2027) approvato nell'Assemblea dei Soci per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2024

EBITDA: si riferisce al valore triennale cumulato, in base ai budget definiti dal Piano Industriale.

rTSR: con particolare riferimento alla definizione dei peer group si evidenzia che il peer group nazionale è costituito dalle società appartenenti al FTSE Italia All Share modificato (circa 160 società, escludendo banche e assicurazioni), quello internazionale di riferimento **è costituito dalle seguenti società:**

Peer Group Internazionale TSR		
BAE Systems PLC	Huntington Ingalls Industries Inc.	RENK Group AG
Babcock International Group PLC	Leonardo Spa	Thales SA
Eiffage	Ocean Engineering	Wärtsilä
Hensoldt AG	Rheinmetall AG	Saipem
WeBuild Spa		

SOSTENIBILITÀ: gli obiettivi di sostenibilità si strutturano su tre direttrici (Innovazione, Inclusione ed Integrità), a fondamento del Piano Industriale, coincidenti con le dimensioni ambientale, sociale e governance. Per ciascuna direttrice sono stati individuati tre specifici obiettivi, spalmati nel triennio di riferimento.

Per ulteriori dettagli relativamente alla descrizione degli obiettivi, al peso degli stessi, alle modalità di calcolo per la loro consuntivazione e agli eventuali elementi di rettifica (*adjusted*), si rimanda alla consultazione del Documento Informativo approvato nell'Assemblea dei Soci per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2024 che disciplina il Performance Share Plan 2025-2027, pubblicato sul sito aziendale.

2.2.5 Benefici non monetari e informazioni sulla presenza di coperture assicurative e previdenziali diverse da quelle obbligatorie

Al Presidente, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità è riconosciuto l'utilizzo dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e del relativo carburante entro limiti predeterminati nonché, in via eventuale e in alternativa all'albergo, l'utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo, secondo criteri di economicità.

In favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previste specifiche coperture assicurative.

Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e agli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità, così come agli altri Dirigenti della Società, si applicano specifici trattamenti in termini di coperture assicurative e previdenziali accessorie.

FOCUS: Piano di Azionariato Diffuso

Per favorire l'allineamento degli obiettivi strategici e la partecipazione dei dipendenti al processo di creazione del valore, la Società ha avviato un Piano di Azionariato diffuso nell'anno 2024, ulteriormente rinnovato ed esteso nel 2025.

Il Piano di Azionariato Diffuso 2025-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2025 e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 maggio 2025 è rivolto alla generalità dei dipendenti abbracciando i dipendenti di Fincantieri S.p.A., delle controllate italiane e delle controllate estere con l'estensione, oltre a Norvegia e Stati Uniti già presenti nel Piano 2024-2025, anche a Romania e Vietnam, arrivando a coinvolgere oltre il 94% della popolazione di Gruppo. L'adesione al Piano 2025-2026, su base volontaria, ha permesso, subordinatamente all'investimento in Azioni Fincantieri, mediante il ricorso a risorse proprie o tramite la conversione del Premio di Risultato, di ricevere in data 31 luglio 2025 le matching share in misura pari ad 1 azione ogni 4 acquistate e diritti all'assegnazione di bonus share nella misura di 1 azione ogni 4 azioni detenute per un periodo di almeno 12 mesi.

Al momento circa 5.400 dipendenti sono azionisti di Fincantieri.

2.2.6 Previsioni specifiche di politiche retributive

Remunerazioni Straordinarie

In via eccezionale e straordinaria, rispetto al contesto di politica retributiva e nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato ovvero motivare e trattenere le risorse migliori, possono essere accordati trattamenti specifici in fase di assunzione o in costanza di rapporto.

Questi trattamenti, che vengono previsti solo per selezionate figure manageriali di elevato profilo, possono essere costituiti da:

- a) *entry bonus* collegati a perdite economiche derivanti dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro che pregiudicherebbero l'ingresso/assunzione della nuova risorsa chiave (quale, per esempio, il riconoscimento di incentivi di breve/medio periodo, ecc.);
- b) *retention bonus* collegati all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato;
- c) componenti variabili garantite solo per il primo anno di assunzione;
- d) *success fee* collegate ad operazioni e/o risultati straordinari (quali, ad esempio, aumenti di capitale, dismissioni, acquisizioni, fusioni, processi di riorganizzazione o efficientamento), di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva. Detti trattamenti sono previsti in misura comunque non superiore all'ammontare della componente variabile di breve termine a target, in misura coerente con le più diffuse prassi di mercato in materia, in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter comma 3-bis del TUF.

Dette componenti straordinarie della remunerazione, qualora abbiano come destinatari il Presidente o l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono oggetto di delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità l'erogazione è rimessa alle valutazioni dell'Amministratore Delegato.

Quanto sopra illustrato è stato definito anche con riferimento alle recenti raccomandazioni del Comitato Italiano per la Corporate Governance.

2.2.7 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per il Presidente non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in caso di cessazione anticipata del rapporto di Amministrazione rispetto alla data di fine del mandato, è prevista la corresponsione di un'indennità pari ai compensi spettanti per la carica, sino alla naturale scadenza del mandato, con un massimo di 24 mensilità (calcolate sul solo compenso fisso).

Rispetto al recesso dal contratto di lavoro dipendente, è previsto il trattamento di fine rapporto stabilito dalla contrattazione collettiva di riferimento, con riconoscimento di 24 mensilità supplementari calcolate sulla retribuzione globale annua lorda per il solo ruolo di Direttore Generale (comprensiva della retribuzione annua lorda e della componente variabile di breve termine, anch'essa calcolata per il solo ruolo di Direttore Generale).

Non è previsto a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale un patto di *non competition*. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere previsti accordi specifici individuali, che prevedono il pagamento di un trattamento di *severance* in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Alla luce di quanto sopra per alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista una *severance* costituita da un'indennità sostitutiva del preavviso e da 24 mensilità (concorrono alla determinazione dell'ammontare delle mensilità le componenti fisse della retribuzione nonché la media dell'incentivo di breve termine riferito agli ultimi tre esercizi).

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti accordi specifici individuali in caso di cessazione dalla carica. Ai sensi dell'art. 2125 del codice civile, possono essere, inoltre, previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione, per il Direttore Generale, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità.

Con riferimento agli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione azionaria in essere si rinvia a quanto riportato nei relativi documenti informativi messi a disposizione sul sito internet della Società.

Quanto sopra detto avviene in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.

- **Meccanismi di correzione *ex post***

Per tutte le componenti variabili della remunerazione sono previste Clausole di *claw-back* (così come definite nell'*executive summary* e nel glossario della presente Relazione).

2.3 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

2.3.1 Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, definita in linea con le prassi di mercato e alla luce del *benchmarking* dei pacchetti retributivi delle Società FTSE MIB Industrial, è costituita da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine, oltre che dai *benefit* addizionali in linea con le politiche della Società.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo del Presidente, come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2025, su proposta e parere conforme del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

- **Componente fissa:** euro 400.000 lordi annui quale remunerazione per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, comprensivi degli Euro 50.000 stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ..
- **Componente variabile di breve termine:** è previsto un piano di incentivazione variabile di breve termine con obiettivi annuali (MBO), in relazione ai poteri attribuiti. L'importo è definito in cifra fissa pari ad Euro 100.000, aumentabile sino a Euro 120.000 in caso di *over performance*. Il premio viene erogato a seguito di specifica delibera in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali prefissati.



Il Consiglio di Amministrazione, in data 24 febbraio 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2026:

MBO 2026

Obiettivo	Peso (%)	Valore Minimo (80%)	Valore Target (100%)	Valore Massimo (120%)
Enterprise risk management	20 %	entro 31 dicembre 2026	entro 30 novembre 2026	entro 31 ottobre 2026
Anticorruzione	20 %	-20%	n. raccomandazioni a target	+ 20%
Security	20 %	80% società certificate	90% società certificate	100% società certificate
Rapporti istituzionali, strategie e comunicazione	20%	1 sub obiettivo	2 sub obiettivo	3 sub obiettivo
Piano di audit	20%	97% del Piano	Numero di Audit a Piano	111% del Piano

ENTERPRISE RISK MANAGEMENT: realizzazione di una nuova piattaforma di Risk Management a livello di commessa per le diverse Divisioni/Poli del Gruppo con esecuzione di analisi di rischio su almeno 4 commesse.

ANTICORRUZIONE: verifica dell'implementazione delle raccomandazioni ricevute da IMQ con recepimento delle stesse.

SECURITY: allineamento delle società controllate italiane alle Linee Guida UNI ISO 31030:2021 Travel Risk Management.

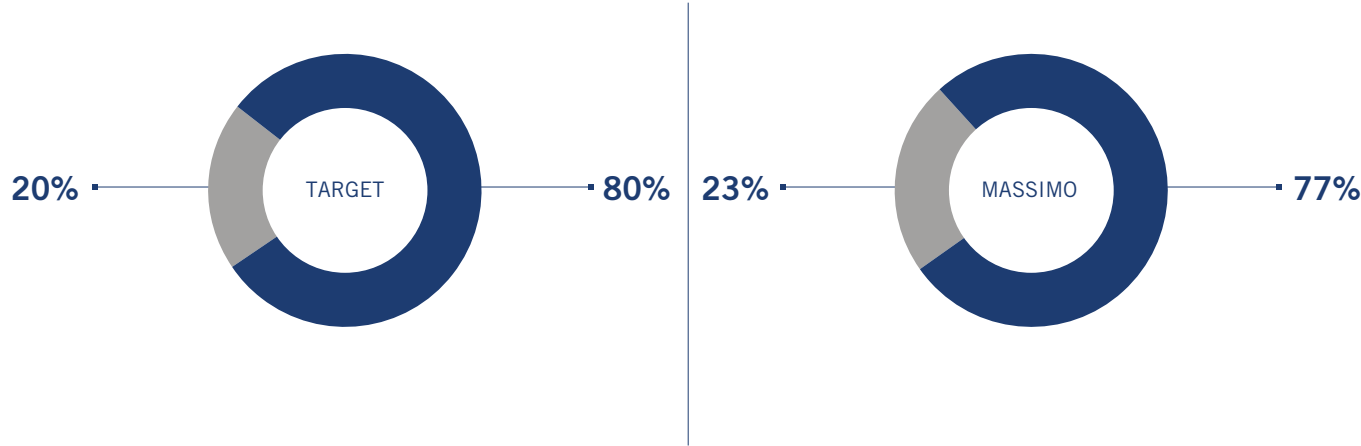
RAPPORTI ISTITUZIONALI, STRATEGIE E COMUNICAZIONE:

- Consolidamento rapporti con Governo, Parlamento, Enti Difesa e Diplomatici, Istituzioni Europee ed Internazionali
- Partecipazione per implementare strategie di sviluppo del business nazionale ed internazionale
- Attività di rappresentanza di Gruppo

PIANO DI AUDIT: realizzazione del Piano Audit Fincantieri approvato dal CDA

- **Clausole di mitigazione rischi:** per il Presidente, così come per tutta la popolazione destinataria di piani di incentivazione variabile, si applica la Clausola di *claw-back*.
- **Benefici non monetari:** sono riconosciuti l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo e del relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa e le coperture assicurative.
- **Pay mix:** il pacchetto retributivo del Presidente, comprende una componente fissa e una componente variabile di breve termine. Considerando i valori annuali degli incentivi ottenibili al raggiungimento del target la distribuzione risulta pari all'80% per la parte fissa e 20% per quella variabile; al raggiungimento di over performance la percentuale si posiziona al 77% per la parte fissa e 23% per quella variabile.

■ Componente fissa ■ Componente variabile di breve



- **Trattamento di severance:** si fa riferimento a quanto descritto nel paragrafo 2.2.7.

2.3.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è finalizzata, in linea con le prassi di mercato e alla luce del *benchmarking* dei pacchetti retributivi del *Peer Group* identificato, ad assicurare un corretto bilanciamento tra la componente fissa e variabile, delineando un'adeguata ripartizione tra la componente variabile di breve termine e quella di medio-lungo termine.

La remunerazione è costituita da compensi fissi, da una componente variabile di breve e di medio-lungo termine, oltre che da *benefits* in linea con le politiche aziendali.

Di seguito si riporta la descrizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 18 luglio 2025, su proposta e parere conforme del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

• **Componente fissa:**

è stabilita complessivamente in Euro 1.050.000, di cui:

- Euro 50.000 lordi annui, quale compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 maggio 2025 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
- Euro 262.500 lordi annui, quale compenso per la carica di Amministratore Delegato;
- Euro 787.500 lordi annui, quale retribuzione per l'incarico di Direttore Generale.

Componente variabile di breve termine

Per ciascun esercizio è assegnata una componente variabile di breve termine (MBO), correlata al raggiungimento di obiettivi definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, in misura pari al 109% della componente fissa totale annua⁵ (Euro 1.140.000), aumentabile sino al 120% del valore target in caso di *over performance* (Euro 1.368.000). L'incentivo maturato viene erogato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di riferimento.

La performance minima per ogni singolo obiettivo, necessaria ai fini della erogazione del premio, genera un *pay out* pari all'80%.

Il Consiglio di Amministrazione, in data 24 febbraio 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha assegnato i seguenti obiettivi per l'MBO 2026:

MBO 2026

Obiettivo	Peso (%)	Valore Minimo 80%	Valore Target 100%	Valore Massimo 120%
Ebitda margin	30 %	-10%	Budget	+10%
Ordini	20%	-10%	Budget	+10%
Free Cash Flow				
Flusso monetario netto	10%	-20%	Budget	+20%
Free Cash Flow	10%			
Piano industriale	10%	-20%	Budget	+20%
Sostenibilità				
Enviromental (Climate Change)	5%	-10%	Target	+10%
Social (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)	8%	-10%	Target	+10%
Governance (Digital IA e Cyber security)	7%	-10%	Target	+10%

⁵ Tale incremento del target è da riferirsi unicamente alla componente retributiva variabile relativa all'incarico di Direttore Generale.

EBITDA Margin reported isoperimetro viene definito come rapporto tra l'EBITDA a *budget* 2026 e i Ricavi e proventi del periodo di riferimento. Si intende EBITDA *reported* isoperimetro, calcolato come risultato del periodo al lordo degli oneri finanziari, delle imposte, dei deprezzamenti e degli ammortamenti su beni materiali ed immateriali.

Per ORDINI si intende un obiettivo calcolato sul valore di nuovi ordinativi, mediante sottoscrizione di contratti nave e/o LOI (*Letter of Intent*) / MOA (*Memorandum of Agreement*) vincolanti, condizionati all'ottenimento dei relativi finanziamenti.

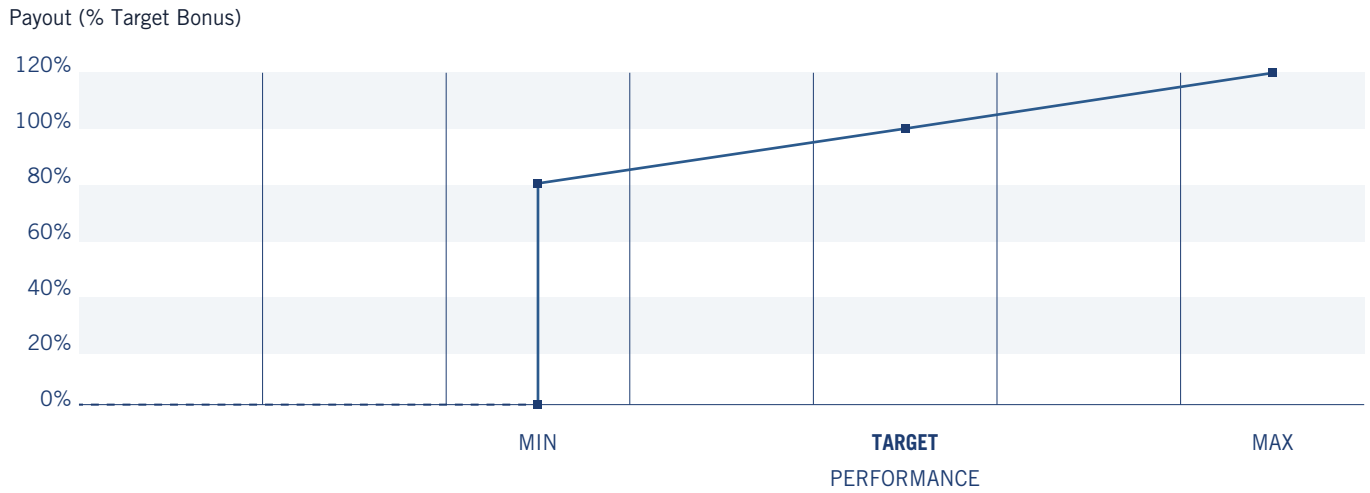
Il FREE CASH FLOW misura l'ammontare di cassa generato dalla gestione caratteristica del business (flusso monetario netto da attività d'esercizio) al quale si somma il flusso monetario da attività di investimento.

L'obiettivo di PIANO INDUSTRIALE è legato al conseguimento dei target attesi, con impatto su EBITDA 2026, dalle iniziative di *Operations Excellence*, Super DMC (Divisione Cruise), Super DMM (Divisione Militare) e Super Vard (Divisione off-shore) e *Procurement Excellence*. In relazione alle iniziative di miglioramento delle tre Divisioni Cruise, Militare e *Off-shore* sono state avviate una serie di progettualità riguardanti il settore Commerciale, il Prodotto e l'efficientamento operativo.

Obiettivi ESG:

- **Climate change:** mitigare ed adattarsi agli effetti del *climate change* lungo la catena del valore attraverso processi innovativi con riduzione delle emissioni di GHG da Scope 1 e 2.
- **Salute e Sicurezza:** miglioramento della performance salute e sicurezza sul lavoro nella logica mirata all'azzeramento del fenomeno infortunistico a tutela della salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro.
- **Digital, IA e Cyber Security:** incremento del livello di controllo sull'esposizione a rischio *cyber* della *supply chain* di prodotto.

Si riporta di seguito la curva di incentivazione applicabile al sistema MBO 2026 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.



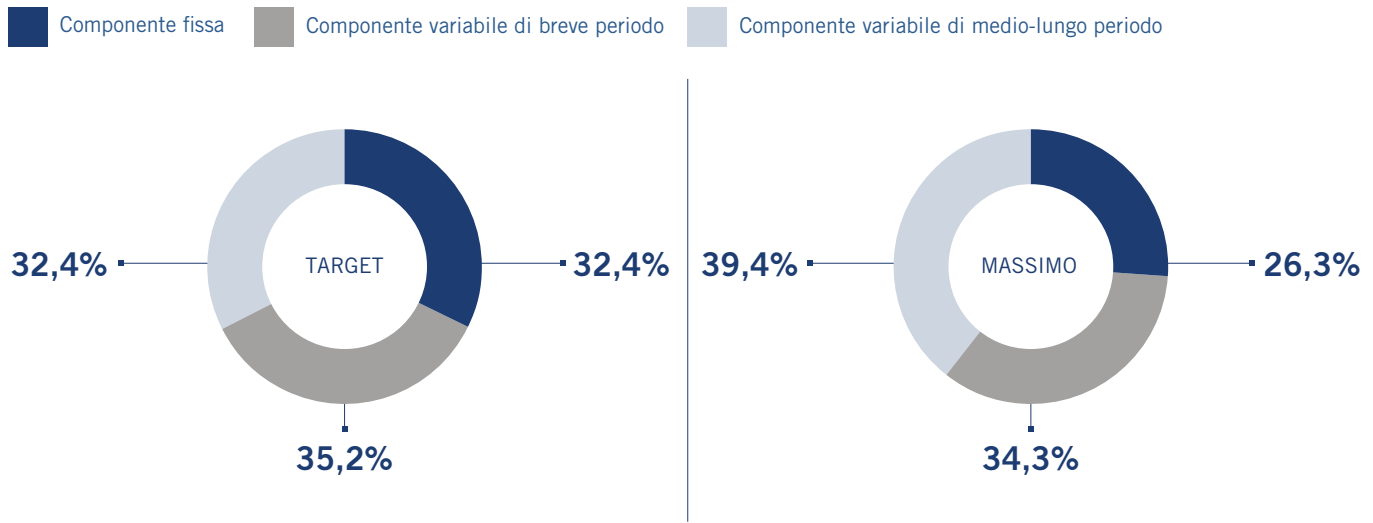
Componente variabile di medio-lungo termine

È destinatario dei piani di medio-lungo termine in atto: LTI 2022-2024 2^ Ciclo (2023-2025) e 3^ Ciclo (2024-2026), nonché del Performance Share Plan 2025-2027, 1^ Ciclo (2025-2027) e 2^ nuovo Ciclo (2026-2028). L'assegnazione del numero dei diritti a ricevere gratuitamente azioni della Società è pari al 100% della componente fissa totale annua in caso di performance al *target*, aumentabile sino al 150% in caso di over performance. L'incentivo maturato viene assegnato previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, del raggiungimento degli obiettivi prefissati a valle dell'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio di riferimento per ogni ciclo del Piano, nonché della sussistenza di tutte le altre condizioni previste dai regolamenti dei Piani LTI ed è quindi erogato nel rispetto di quanto previsto dal medesimo regolamento.

Clausole di mitigazione rischi

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, così come per tutta la popolazione destinataria di piani di incentivazione variabile, si applica la Clausola di *claw-back*. Inoltre, per i piani di incentivazione di medio-lungo termine è previsto un periodo di lock-up biennale.

- **Benefici non monetari:** sono previsti: autovettura aziendale a uso promiscuo con relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa e coperture assicurative e previdenziali. Inoltre, in occasione della permanenza a Trieste, in alternativa all'albergo, ha la disponibilità di un alloggio, secondo criteri di economicità.
- **Pay mix:** il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, come evidenziato nei grafici che seguono, comprende una componente fissa e una componente variabile di breve e di medio-lungo termine, così calcolata:



- **Trattamento di severance:** si fa riferimento a quanto descritto nel paragrafo 3.2.6. Non è previsto a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale un patto di *non competition*.

2.3.3 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi e dei Sindaci

Si conferma anche per il 2026 che l’architettura della remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana, è legata all’impegno richiesto a ciascuno di essi, alle loro competenze e professionalità, e non prevede alcuna componente variabile; altresì tiene conto della partecipazione ad uno o più Comitati costituiti nell’ambito del Consiglio di Amministrazione.

Il pacchetto retributivo degli Amministratori non esecutivi e dei Sindaci è costituito dalla sola componente fissa e, in linea con quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance e con le finalità descritte nel precedente paragrafo 2.1, è composta:

- per gli **Amministratori non esecutivi**: euro 50.000 quale compenso deliberato dall’Assemblea degli Azionisti in data 14 maggio 2025 per la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell’art. 2389, comma 1, cod. civ.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, in data 25 giugno 2025, sentito il Collegio Sindacale, ha stabilito i compensi per i Presidenti e i membri dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, e specificatamente:

Comitati	Presidente	Componenti
Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi	45.000,00	30.000,00
Comitato per la Remunerazione	40.000,00	25.000,00
Comitato per le Nomine	40.000,00	25.000,00
Comitato per la Sostenibilità	40.000,00	25.000,00

* La remunerazione degli Amministratori indipendenti è uguale a quella descritta per gli Amministratori non esecutivi.

- per il **Collegio Sindacale**: l’Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024 ha nominato il nuovo Collegio Sindacale e nell’Assemblea dell’11 giugno 2024 ha deliberato ai sensi dell’art. 2402, comma 1, cod. civ., i seguenti compensi:

Presidente	Componente effettivo
Euro 67.500	Euro 45.000

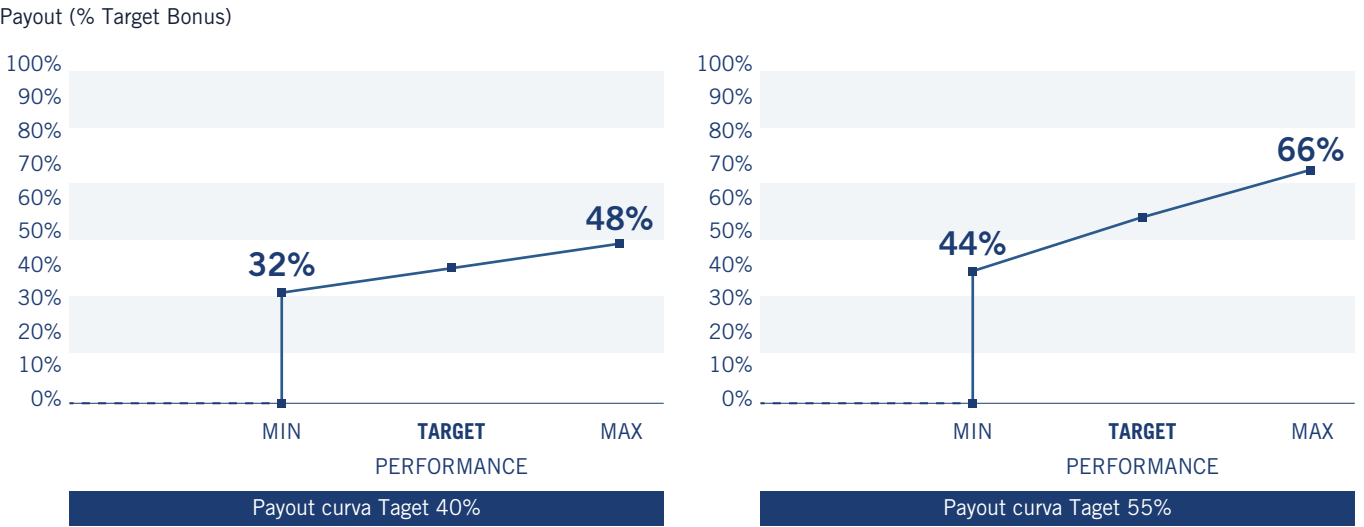
2.3.4 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità

- **Componente fissa**: è costituita dalla retribuzione annua fissa lorda prevista dal contratto individuale sottoscritto, in linea con le *best practice* di mercato ed in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicata. Tenzionalmente la retribuzione si assesterà sulla mediana di mercato, con la possibilità di posizionare le risorse di eccellenza – in termini di competenze manageriali e professionali - sul terzo quartile di riferimento. Tale riferimento di mercato sarà considerato per coloro che ricoprono ruoli particolarmente critici o a rischio mercato e per coloro che provengono dal mercato esterno, che andranno a ricoprire ruoli chiave all’interno dell’azienda.
- **Componente variabile di breve termine**: per ciascun esercizio è assegnata una componente variabile di breve termine (MBO) con obiettivi annuali quantitativi e predeterminati, sia di tipo aziendale che di ruolo.

L’importo massimo al target della componente variabile di breve termine della retribuzione (MBO) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri Dirigenti con Primarie Responsabilità varia, a seconda della fascia MBO di appartenenza, da un minimo del 40% a un massimo del 55% della rispettiva retribuzione base; in caso di over performance, tali percentuali potranno aumentare da un minimo del 48% ad un massimo del 66%.

La performance minima per ogni singolo obiettivo, necessaria ai fini della erogazione del premio, genera un pay out pari all’80%.

Si riporta di seguito la curva di incentivazione applicabile al sistema MBO 2026 per la popolazione in oggetto:



Componente variabile di medio-lungo termine

Tale popolazione è beneficiaria del 2° ciclo del *Performance Share Plan 2025-2027* che prevede l’assegnazione di diritti a ricevere a titolo gratuito azioni Fincantieri subordinatamente al raggiungimento al termine del periodo di *vesting* triennale degli obiettivi di cui al paragrafo 2.3.3 nelle misure sottoindicate:

	Target opportunity minima in % della Retribuzione Base	Target opportunity massima in % della Retribuzione Base
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	80%	85%
Dirigenti con Primarie Responsabilità	40%	50%

Clausole di mitigazione rischi

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per i Dirigenti con Primarie Responsabilità, così come per tutta la popolazione destinataria di piani di incentivazione variabile, si applica la Clausola di *claw-back*. Inoltre, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è previsto un periodo di *lock-up* biennale per i piani di incentivazione di medio-lungo termine.

Benefici non monetari

È contemplato l’utilizzo dell’autovettura aziendale a uso promiscuo con relativo carburante nonché, in taluni casi, l’utilizzo di un alloggio per soggiorni di lungo periodo; inoltre sono previste le coperture assicurative e previdenziali accessorie.

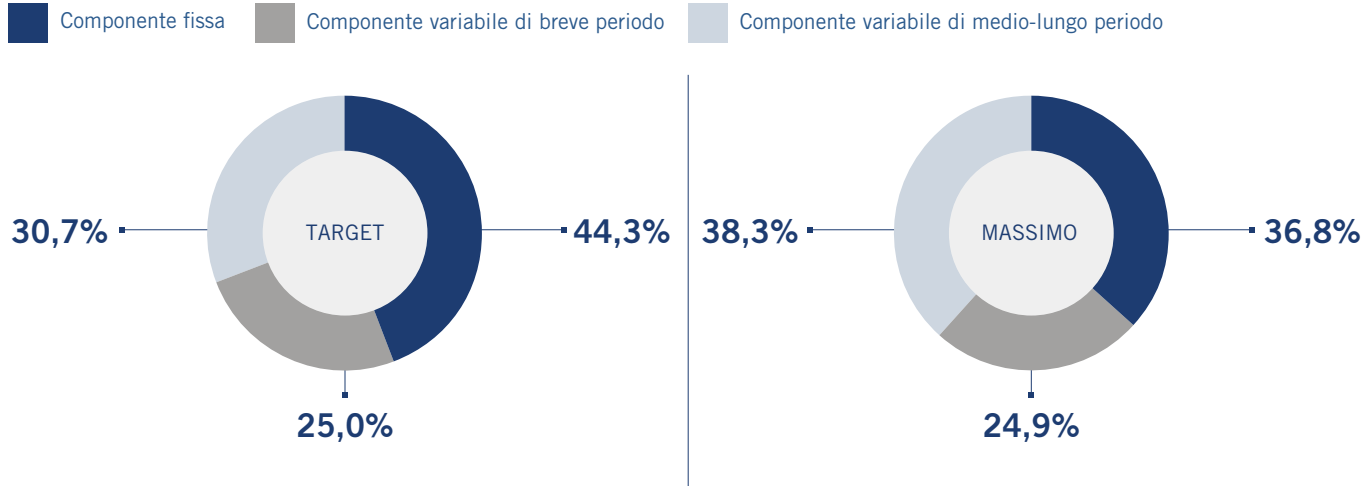
Pay mix

Il pacchetto retributivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i Dirigenti con Primarie Responsabilità comprende una componente fissa, una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine:

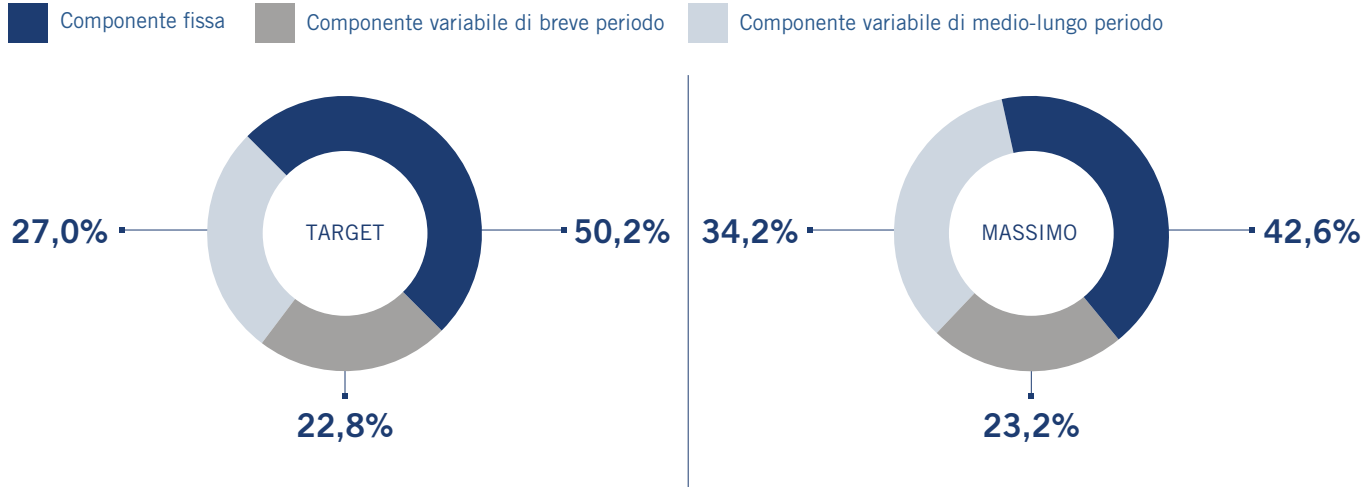
- componente variabile di breve termine: sono stati indicati i valori annuali degli incentivi ottenibili al raggiungimento del target e in *over performance*;
- componente variabile di medio-lungo termine: è stato indicato il valore dell’incentivo assegnato in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e in *over performance*.

Come evidenziato dai grafici sotto riportati, il *pay mix* mantiene una significativa focalizzazione sulle componenti variabili.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



DIRIGENTI CON PRIMARIE RESPONSABILITÀ



Trattamento di severance
Si fa riferimento a quanto descritto nel paragrafo 2.2.7

Sezione II

Compensi percepiti nell'esercizio 2025 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, nonché dai Dirigenti con Primarie Responsabilità/Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

PRIMA PARTE

Voci che compongono la remunerazione

Con riferimento all'esercizio 2025 nella presente parte della Sezione II della Relazione sono illustrati: (i) nominativamente, i compensi spettanti ai soggetti che, nel corso di tale esercizio, hanno ricoperto – anche per una frazione dell'esercizio – la carica di Amministratore, Sindaco, Direttore Generale e (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche/Dirigenti con Primarie Responsabilità. Le medesime voci sono riportate in forma sintetica anche nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1.1 Presidente del Consiglio Di Amministrazione

Per l'intero esercizio 2025, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Dott. Biagio Mazzotta, la cui remunerazione, per il predetto periodo, è costituita come segue:

- Componente fissa:** un importo pari a Euro 400.000, su base annua, di cui:
 - Euro 50.000, quale compenso, deliberato dall'Assemblea in data 14 maggio 2025, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.;
 - Euro 350.000, quale compenso, relativo all'esercizio 5, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite.
- Componente variabile di breve termine: Piano MBO 2025:**
 - L'incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2026, così come definito dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Bilancio 2025. L'importo dell'MBO da erogare sarà pari a Euro 120.000. L'MBO 2025 del Presidente è stato raggiunto al 120%.
 - Nella tabella seguente è riportato il dettaglio del conseguimento dei singoli obiettivi:

Obiettivo	Peso (%)	Risultato	Risultato ponderato
Enterprise risk management	15%	120%	18%
Anticorruzione	15%	120%	18%
Security	20%	120%	24%
Relazioni istituzionali e comunicazione istituzionale	30%	120%	36%
Piano di audit fincantieri	20%	120%	24%
Consuntivo totale			120%

1.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'intero esercizio 2025 la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale della Società è stata ricoperta dal Dott. Pierroberto Folgiero.

La remunerazione spettante al Dott. Folgiero, relativa all'esercizio 2025 è la seguente:

- Componente fissa:** un importo pari ad Euro 1.050.000, su base annua, di cui:
 - Euro 50.000, quale compenso, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 14 maggio 2025 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ;
 - Euro 276.706, quale compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 luglio 2025, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato;
 - Euro 723.294, quale compenso per il ruolo di Direttore Generale della Società.
- Componente variabile di breve termine**
Piano MBO 2025: l'incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2026, così come definito dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2026, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Bilancio 2025. L'importo dell'MBO da erogare sarà pari a Euro 1.262.231. L'MBO 2025 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato raggiunto al 114,1%.

Nella tabella seguente è riportato il dettaglio del conseguimento dei singoli obiettivi

Obiettivo	Peso (%)	Valore Minimo	Valore Target	Valore Massimo	Risultato	Risultato ponderato
Ebitda margin	30%	80%	100%	120%	100,4%	30,1%
Ordini	20%	80%	100%	120%	120%	24,0%
Free cash flow						
Flusso monetario netto	10%	80%	100%	120%	120%	12,0%
Free Cash Flow	10%	80%	100%	120%	120%	12,0%
Piano industriale	10%	80%	100%	120%	120%	12,0%
Sostenibilità						
Enviromental (Climate Change)	5%	80%	100%	120%	120%	6,0%
Social (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)	8%	80%	100%	120%	120%	9,6%
Governance (Catena di fornitura sostenibile)	7%	90%	95%	100%	120%	8,4%
Consuntivo totale					114,1%	

- Componente variabile di lungo termine**
Piano LTI 2022-2024
Sulla base di quanto definito dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti che ha approvato il bilancio 2024, sono state attribuite n. 154.959 azioni valorizzate in base alla percentuale di consuntivo, pari a 74,04%. L'attribuzione di azioni si riferisce al I Ciclo che si è concluso il 31 dicembre 2024.
Piano LTI 2023-2025
Nel corso del 2026, sulla base di quanto definito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2025, saranno attribuite le azioni valorizzate in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi, pari a 118,42 %. L'attribuzione di azioni si riferisce al II Ciclo che si è concluso il 31 dicembre 2025.

Nella tabella seguente è riportato il dettaglio del conseguimento dei singoli obiettivi del Piano LTI 2023-2025:

Obiettivo	Peso (%)	Risultato	Risultato ponderato
Ebitda margin	40%	102,90%	41,16%
rTSR FTSE Italia All Share modificato	15%	150,00%	22,50%
rTSR peer group internazionale	20%	86,28%	17,26%
Sostenibilità	25%	150,00%	37,50%
Consuntivo totale			118,42%

Piano LTI 2025-2027
In data 14 maggio 2025 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2025-2027 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al 1 ^ Ciclo (2025-2027) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 25 giugno 2025 , ha previsto l'assegnazione gratuita di numero 74.263 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri, nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di over performance si prevede che tale numero di diritti possa essere incrementato fino ad un massimo del 50%.

- Remunerazioni straordinarie**
In linea con quanto previsto dal paragrafo 2.2.3, Sezione I, del presente documento – che definisce la possibilità per la Società di prevedere in via eccezionale e straordinaria trattamenti specifici anche in costanza di rapporto di lavoro – il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 30 luglio 2024 ha riconosciuto all'Amministratore Delegato un premio connesso ad operazioni straordinarie di acquisizioni societarie, pari al 50% della sua remunerazione fissa, ossia pari a Euro 525.000 da erogare in 2 tranches: (i) il 70%, pari a euro 367.500 è stato erogato al closing dell'acquisizione e (ii) il restante 30% pari a euro 157.500 è stato erogato nel mese di gennaio 2026, a un anno dalla data del closing.
- Benefici non monetari**
Sono previsti l'utilizzo dell'autovettura aziendale a uso promiscuo con relativo carburante, l'assistenza sanitaria integrativa, le coperture assicurative e previdenziali integrative; tali benefici hanno comportato un valore complessivo pari a Euro 85.926, determinati secondo un criterio di imponibilità fiscale.
- Alloggio**
In occasione della permanenza a Trieste, in alternativa all'albergo, il Dott. Folgiero ha la disponibilità di un alloggio, secondo criteri di economicità.

1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Il dettaglio dei compensi di tutti i Consiglieri è riportato nella Tabella 1, della sezione III della presente Relazione.

1.4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2025 il numero di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato pari a 10.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportati sempre in termini aggregati, in quanto nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dal Direttore Generale.

Si riporta di seguito, in forma aggregata, una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel corso dell'esercizio 2025:

- Componente fissa**
Importo complessivo di Euro 3.632.429
- Componente variabile di breve termine**
Piano MBO 2025: l'incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2026, una volta completato il processo di consuntivazione degli obiettivi assegnati, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Bilancio 2025. L'importo complessivo dell'MBO 2025 è pari a Euro 2.084.793.
- Componente variabile di medio-lungo termine**
Piano LTI 2022-2024
In base a quanto definito dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti che ha approvato il bilancio 2024, sono state attribuite complessivamente n. 255.891 azioni valorizzate in base alla percentuale di consuntivo, pari a 74,04%, riferite al I Ciclo che si è concluso il 31 dicembre 2024.
Piano LTI 2023-2025
Nel corso del 2026, così come definito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2025, saranno attribuite le azioni valorizzate in base alla percentuale di consuntivo, pari a 118,42%, riferito al II Ciclo che si è concluso il 31 dicembre 2025.
Piano LTI 2025-2027
In data 14 maggio 2025 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2025-2027 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al 1 ^ Ciclo (2025-2027) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 25 giugno 2025 , ha previsto l'assegnazione gratuita di un numero complessivo pari a 143.859 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri, nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di over performance, tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 50%.
- Remunerazioni straordinarie:** In linea con quanto previsto dal paragrafo 2.2.3, Sezione I, del presente documento – che definisce la possibilità per la Società di prevedere in via eccezionale e straordinaria trattamenti specifici anche in costanza di rapporto di lavoro, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 30 luglio 2024 ha riconosciuto un premio connesso ad operazioni straordinarie di acquisizioni societarie. Nel mese di gennaio 2026 è stato erogato il premio riferito alla seconda tranche per un importo complessivo pari a euro 189.600. Coerentemente con quanto previsto dal paragrafo 2.2.3, Sezione I, del presente documento sono stati inoltre erogati trattamenti specifici per un importo complessivo pari a euro 520.000, ad alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategica. Detti compensi sono collegati a rigorosi meccanismi di performance e ancorati a indicatori misurabili e predeterminati. In particolare, fanno riferimento a processi di efficientamento e di sviluppo di business che hanno significativamente impattato sui volumi di attività della Società e sulla connessa redditività.
- Benefici non monetari**
Comprendono l'autovettura aziendale a uso promiscuo con relativo carburante, l'utilizzo in taluni casi di un alloggio per soggiorni di lungo periodo, le coperture sanitarie assicurative e previdenziali accessorie per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari ad Euro 341.915.

1.5 Dirigenti con Primarie Responsabilità

Nel corso del 2025 gli avvicendamenti manageriali, in termini di assunzioni/cessazioni ed entrate/uscite dal ruolo per l'esercizio in oggetto, hanno comportato la presenza complessiva, in corso di anno o frazione dello stesso, di 11 Dirigenti con Primarie Responsabilità (con esclusione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

I compensi dei Dirigenti con Primarie Responsabilità sono indicati a livello aggregato in quanto nessuno di essi ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dal Direttore Generale.

Si riporta di seguito, in forma aggregata, una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Primarie Responsabilità nel corso dell'esercizio 2025:

- Componente fissa**
L'importo complessivo è stato pari a Euro 2.015.705
- Componente variabile di breve termine**
Piano MBO 2025: l'incentivo maturato sarà corrisposto nel corso del 2026, una volta completato il processo di consuntivazione degli obiettivi assegnati, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il Bilancio 2025. L'importo complessivo dell'MBO nel 2025 è pari a Euro 1.094.113.
- Componente variabile di medio-lungo termine**
Piano LTI 2022-2024
Sulla base di quanto definito dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2025, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti che ha approvato il bilancio 2024, sono state attribuite complessivamente n. 121.266 azioni valorizzate in base alla percentuale di consuntivo, pari a 74,04%, riferite al I Ciclo che si è concluso il 31 dicembre 2024.
Piano LTI 2023-2025
Nel corso del 2026, così come definito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, a valle dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio 2025, saranno attribuite le azioni valorizzate in base alla percentuale di consuntivo, pari a 118,42%, riferito al II Ciclo che si è concluso il 31 dicembre 2025.
Piano LTI 2025-2027
In data 14 maggio 2025 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato il Piano LTI 2025-2027 su proposta del Consiglio di Amministrazione; con riferimento al 1 ^ Ciclo (2025-2027) del suddetto Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 25 giugno 2025 , ha previsto l'assegnazione gratuita di un numero complessivo pari a 118.928 diritti a ricevere azioni ordinarie di Fincantieri, nel caso del raggiungimento di tutti gli obiettivi al target e subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal Regolamento che disciplina il Piano. In caso di over performance, tale numero di diritti potrà essere incrementato fino ad un massimo del 50%.
- Benefici non monetari**
Comprendono l'autovettura aziendale a uso promiscuo con relativo carburante, l'utilizzo in taluni casi di un alloggio per soggiorni di lungo periodo, le coperture sanitarie assicurative e previdenziali accessorie per un valore complessivo, secondo un criterio di imponibilità fiscale, pari ad Euro 238.577.

SEZIONE II – SECONDA PARTE

TABELLA 1 (Tabella 1 – Schema 7-bis dell’Allegato 3a del Regolamento Consob n.111971/1999)

Tabella sui compensi corrisposti nel 2025 e importi di competenza del 2025 da corrispondere nel 2026 rappresentati in tabella secondo l’incentivazione massima ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale, nonché ai Dirigenti con Primarie Responsabilità Strategiche.

Nome e Cognome	Carica ⁶	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi variabili <i>non equity</i>									Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per partecipazioni a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi ⁷		
Dati espressi in Euro													
Biagio Mazzotta	Presidente CdA	01.01.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	400.000 ⁸	-	120.000 ⁹	-	-	-	520.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	400.000	-	120.000	-	-	-	520.000	-	-
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato Direttore Generale	01.01.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	1.050.000 ¹⁰	-	1.419.731 ¹¹	-	85.926	-	2.555.657 ¹²	878.774 ¹³	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	1.050.000	-	1.419.731	-	85.926	-	2.555.657	878.774	-
Paolo Amato	Amministratore/Componente CCR/ Presidente CSOST/ Presidente CR	01.01.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	50.000 ¹⁴	70.000 ¹⁵	-	-	-	-	120.000	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	50.000	70.000	-	-	-	-	120.000	-	-
Barbara Debra Contini	Amministratore/Componente CN/ Componente CSOST	01.01.2025 14.05.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	18.356 ¹⁶	18.356 ¹⁷	-	-	-	-	36.712	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.356	18.356	-	-	-	-	36.712	-	-
Alberto Dell'Acqua	Amministratore/Presidente CCR/ Componente CR	01.01.2025 14.05.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	18.356 ¹⁴	25.699 ¹⁸	-	-	-	-	44.055	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.356	25.699	-	-	-	-	44.055	-	-
Massimo Di Carlo	Amministratore/Componente CCR/ Componente CR	01.01.2025 14.05.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	18356 ¹⁴	20.192 ¹⁹	-	-	-	-	38.548	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.356	20.192	-	-	-	-	38.548	-	-
Paola Muratorio	Amministratore/Presidente CR/ Componente CSOST	01.01.2025 14.05.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	18.356 ¹⁴	23.863 ²⁰	-	-	-	-	42.219	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.356	23.863	-	-	-	-	42.219	-	-

⁶ Nel corpo delle Tabelle di cui sopra, sono state adottate le seguenti abbreviazioni in relazione agli organi sociali e alle cariche ricoperte in Fincantieri: AD (indica l'Amministratore Delegato); CdA (indica il Consiglio di Amministrazione); CCR (indica il Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi); CN (indica il Comitato per le Nomine); CR (indica il Comitato per la Remunerazione); CSOST (indica il Comitato per la Sostenibilità); CS (indica il Collegio Sindacale); DG (indica il Direttore Generale); DPR (indica i Dirigenti con Primarie Responsabilità); DRS (indica i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

⁷ Si precisa che gli importi indicati risultano dalla somma dei Fair Value degli anni di competenza nell'ambito del Piano LTI 2022-2024, del secondo ciclo (2023-2025) e del terzo ciclo (2024-2026) e del piano LTI 2025-2027 primo ciclo (2025-2027).

⁸ Il compenso fisso si riferisce al periodo 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025. Si precisa che il compenso fisso annuo del Presidente è pari a Euro 400.000 ed è così composto: (i) Euro 50.000, quale compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 maggio 2022 , ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2024; (ii) Euro 350.000, quale compenso maturato nel corso dell'esercizio 2025, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 1 agosto 2024, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, in virtù dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe attribuite.

⁹ Per il Presidente Mazzotta l'importo si riferisce all'incentivo MBO 2025 maturato e corrisposto nel corso del 2026.

¹⁰ Il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato è composto da: (i) Euro 50.000, quale compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2022, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ., relativo all'esercizio 2025; (ii) Euro 276.706, quale compenso, maturato nel corso dell'esercizio 2025, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 luglio 2025, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del CR, nonché sentito il parere del CS, per la carica di Amministratore Delegato. Il compenso fisso per il ruolo di Direttore Generale è pari ad Euro 723.294, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 luglio 2025.

Nome e Cognome	Carica ⁶	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi variabili <i>non equity</i>									Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per partecipazioni a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi ⁷		
Dati espressi in Euro													
Cristina Scocchia	Amministratore/Presidente CN/Componente CCR	01.01.2025 14.05.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	18.356 ¹⁴	25.699 ²¹	-	-	-	-	44.055	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.356	25.699	-	-	-	44.055	-	-	-
Valter Trevisani	Amministratore/Componente CN/Componente CR/Componente CCR	01.01.2025 14.05.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	18.356 ¹⁴	21.356 ²²	-	-	-	-	39.712	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.356	21.356	-	-	-	39.712	-	-	-
Alice Vatta	Amministratore/Componente CN/Componente CSOST	01.01.2025 14.05.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	18.356 ⁹	18.356,16 ²³	-	-	-	-	36.712	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	18.356	18.356	-	-	-	36.712	-	-	-
Gabriella Chersicla	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	67.500 ²⁴	-	-	-	-	67.500	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	67.500	-	-	-	-	67.500	-	-	-
Elena Cussigh	Sindaco effettivo	01.01.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	45.000 ²⁴	-	-	-	-	45.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	45.000	-	-	-	-	45.000	-	-	-
Antonello Lillo	Sindaco effettivo	01.01.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	45.000 ²⁴	-	-	-	-	45.000	-	-	
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	45.000	-	-	-	-	45.000	-	-	-
Battisti Gianfranco	Amministratore/Presidente CN/Componente CSOST	15.05.2025 31.12.2025		Compensi Fincantieri	31.644	41137 ²⁵	-	-	-	-	72.781	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.644	41.137	-	-	-	72.781	-	-	-
Camerano Simona	Amministratore/Componente CN/Componente CR	15.05.2025 31.12.2025		Compensi Fincantieri	31.644	31644 ²⁶	-	-	-	-	63.288	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.644	31.644	-	-	-	63.288	-	-	-
Carrer Sara	Amministratore/Presidente CSOST/Componente CR	15.05.2025 31.12.2025		Compensi Fincantieri	31.644 ³⁷	41.137 ²⁷	-	-	-	-	72.781	-	-
				Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	31.644	41.137	-	-	-	72.781	-	-	-

¹¹ L'importo si riferisce: 1) al Piano MBO 2025 ed è pari ad Euro 1.262.231, che verrà riconosciuto nel corso del 2026 2) Al premio straordinario, pari ad Euro 157.500, connesso ad operazioni straordinarie di acquisizioni societarie, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in data 30 luglio 2024, che è stato erogato nel mese di gennaio 2026.

¹² Si precisa che i compensi relativi alle cariche ricoperte in Società controllate e collegate nel corso del 2025 non sono compresi tra i compensi percepiti dal Dott. Folgiero, in quanto riversati direttamente a favore di Fincantieri.

¹³ Si precisa che l'importo indicato si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo, del Piano LTI 2022-2024 - secondo ciclo (2023-2025) e terzo ciclo (2024-2026) e del piano LTI 2025-2027 primo ciclo (2025-2027)

¹⁴ Tale importo, su base annua, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 16 maggio 2022, relativo all'esercizio 2025.

¹⁵ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 14.684,93, quale compenso per la carica di Presidente del CSOST, (ii) Euro 30.000, quale compenso per la carica di componente del CCR, (iii) Euro 25.315,07, quale compenso per la carica di Presidente del CR

¹⁶ Tale importo, su base annua, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 31 maggio 2023, relativo all'esercizio 2025.

¹⁷ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 9.178,08, quale compenso per la carica di componente del CSOST e (ii) Euro 9.178,08 , quale compenso per la carica di componente del CN.

¹⁸ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 16.520,55, quale compenso per la carica di Presidente del CCR e (ii) Euro 9.178,08, quale compenso per la carica di componente del CR.

¹⁹ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 11.013,70, quale compenso per la carica di Componente del CCR e (ii) Euro 9.178,08, quale compenso per la carica di componente del CR.

²⁰ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 14.684,93, quale compenso per la carica di Presidente del CR e (ii) Euro 9.178,08, quale compenso per la carica di componente del CSOST.

Nome e Cognome	Carica ⁶	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi variabili <i>non equity</i>									Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per partecipazioni a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi ⁷		
Dati espressi in Euro													
Geronazzo Mariachiara	Amministratore/Componente CCR/Componente CSOST	15.05.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	31.644	34.808 ²⁸					66.452		
				Compensi società controllate e collegate									
				Totale	31.644	34.808,22	-	-	-	-	66.452	-	-
Marini Sergio	Amministratore/Presidente CCR/Componente CN	15.05.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	31.644	44.301 ²⁹					75.945		
				Compensi società controllate e collegate									
				Totale	31.644	44.301	-	-	-	-	75.945	-	-
Ravera Secondina Giulia	Amministratore/Componente CN/Componente CSOST	15.05.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	31.644	31.643,84 ³⁰					63.288		
				Compensi società controllate e collegate									
				Totale	31.644	31.644	-	-	-	-	63.288	-	-
Scalfarotto Emilio	Amministratore/Componente CCR/Componente CR	15.05.2025 31.12.2025	Ass. di approvazione bilancio 2025	Compensi Fincantieri	31.644	34.808 ³¹					66.452		
				Compensi società controllate e collegate									
				Totale	31.644	34.808	-	-	-	-	66.452	-	-
-	Dirigenti con Primarie Responsabilità	-	-	Compensi Fincantieri	5.648.134 ³²	- 3.888.506 ³³		- 580.492 ³⁴	- 10.117.132 ³⁵	2.956.140 ³⁶			
				Compensi società controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	
				Totale	5.648.134	- 3.888.506	-	580.492	10.117.132	2.956.140	-	-	

²¹ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 14.684,93, quale compenso per la carica di Presidente del CN e (ii) Euro 11.013,70, quale compenso per la carica di componente del CCR.

²² Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 9.178,08, quale compenso per la carica di Componente del CN e (ii) Euro 9.178,08, quale compenso per la carica di componente del CR, (iii) Euro 3.000, su base annua, quale compenso per la carica di componente CCR, in sostituzione di Massimo Di Carlo in caso di incompatibilità per quest'ultimo.

²³ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 9.178,08, quale compenso per la carica di Componente del CN e (ii) Euro 9.178,08, quale compenso per la carica di componente del CSOST.

²⁴ Tale importo è il risultato, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 31 maggio 2023, relativo all'esercizio 2025, per l'incarico dal 01.01.2025 al 31.12.2025.

²⁵ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 25.315,07, quale compenso per la carica di Presidente del CN e (ii) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di componente del CSOST.

²⁶ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di Componente del CR e (ii) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di componente del CN.

²⁷ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 25.315,07, quale compenso per la carica di Presidente del CSOST e (ii) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di componente del CR.

²⁸ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di Componente del CSOST e (ii) Euro 18.986,30, quale compenso per la carica di componente del CRR.

²⁹ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 28.479,45, quale compenso per la carica di Presidente del CCR e (ii) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di componente del CN.

³⁰ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di Componete del CSOST e (ii) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di componente del CN.

³¹ Tale importo, relativo all'esercizio 2025, è composto da: (i) Euro 18.986,30, quale compenso per la carica di Componete del CCR e (ii) Euro 15.821,92, quale compenso per la carica di componente del CR.

³² Di cui Euro 3.632.429 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Si precisa che nell'importo indicato non sono compresi i compensi percepiti dai Dirigenti con Primarie Responsabilità per le cariche ricoperte negli organi sociali delle Società controllate, in quanto, in linea con la policy di Gruppo, detti compensi sono riversati in favore di Fincantieri.

³³ L'importo si riferisce: 1) al Piano MBO 2025 che verrà riconosciuto nel corso del 2026. Di tale importo, Euro 2.084.793 riguardano i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; 2)Al premio straordinario, pari a Euro 189.600 , connesso ad operazioni straordinarie di acquisizioni societarie, che sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in data 30 luglio 2024; il premio è stato erogato nel mese di gennaio 2026 a favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategica. Sono stati inoltre erogati trattamenti specifici per un importo complessivo pari a euro 520.000, ad alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategica. Detti compensi sono collegati a rigorosi meccanismi di performance e ancorati a indicatori misurabili e predeterminati. In particolare fanno riferimento a processi di efficientamento e di sviluppo di business che hanno significativamente impattato sui volumi di attività sella Società e sulla connessa redditività.

³⁴ Di cui Euro 341.915 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

³⁵ Di cui 6.768.737 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

³⁶ Di cui 1.804.972 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

TABELLA 2 (Tabella 3b – Schema 7-bis dell’Allegato 3a del Regolamento Consob n. 111971/1999)

Tabella sui piani di incentivazione monetari a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Primarie Responsabilità/ Responsabilità Strategiche.

Nome e Cognome	Carica ³⁸	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus	
		Piano	Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Dati espressi in Euro									
Biagio Mazzotta	Presidente CdA	Compensi Fincantieri	-	-	-	-	-	-	-
		MBO 2025	120.000 ³⁷	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	120.000	-	-	-	-	-
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato	Compensi Fincantieri	-	-	-	-	-	157.500 ³⁹	-
		MBO 2025	1.262.231 ³⁸	-	-	-	-	-	-
	Direttore Generale	Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	1.262.231	-	-	-	-	-
Dirigenti con Primarie Responsabilità		Compensi Fincantieri	-	-	-	-	-	709.600 ³⁹	-
		MBO 2025	3.178.906 ⁴⁰	-	-	-	-	-	-
		Compensi società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	3.178.906	-	-	-	-	-

³⁷ Il consuntivo dell'MBO 2025 è pari a 120% ed il relativo importo di Euro 120.000 verrà riconosciuto nel corso del 2026.

³⁸ Il consuntivo dell'MBO 2025 è pari a 114,1% ed il relativo importo di Euro 1.262.231 verrà riconosciuto nel corso del 2026.

³⁹ Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in data 30 luglio 2024 ha riconosciuto un premio connesso ad operazioni straordinarie di acquisizioni societarie. Il premio è stato erogato nel mese di gennaio 2026.

⁴⁰ L'importo si riferisce al Piano MBO 2025 che verrà riconosciuto nel corso del 2026. Di tale importo, Euro 2.084.793 riguardano i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

SEZIONE III

(Tabella 1 – Schema 7-ter dell’Allegato 3a del Regolamento Consob n. 111971/1999)

Informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nome e Cognome	Carica ⁴¹	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2024	N. azioni acquistate ⁴²	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2025
Biagio Mazzotta	Presidente CdA	01.01.2025 31.12.2025	-	-	-	-	-
Pierroberto Folgiero	Amministratore Delegato e Direttore Geneale	01.01.2025 31.12.2025	-	103.668	155.282 ⁴³	65.929	193.021
Paolo Amato	Amministratore	01.01.2025 31.12.2025	-	-	-	-	-
Barbara Debra Contini	Amministratore	01.01.2025 14.05.2025	-	-	-	-	-
Alberto Dell'Acqua	Amministratore	01.01.2025 14.05.2025	-	-	-	-	-
Massimo Di Carlo	Amministratore	01.01.2025 14.05.2025	-	-	-	-	-
Paola Muratorio	Amministratore	01.01.2025 14.05.2025	-	-	-	-	-
Cristina Scocchia	Amministratore	01.01.2025 14.05.2025	-	-	-	-	-
Valter Trevisani	Amministratore	01.01.2025 14.05.2025	-	-	-	-	-
Alice Vatta	Amministratore	01.01.2025 14.05.2025	-	-	-	-	-
Gabriella Chersicla	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2025 31.12.2025	-	-	-	-	-
Elena Cussigh	Sindaco effettivo	01.01.2025 31.12.2025	-	-	-	-	-
Antonello Lillo	Sindaco effettivo	01.01.2025 31.12.2025	-	-	-	-	-
Battisti Gianfranco	Amministratore	15.05.2025 31.12.2025		-	-	-	-
Camerano Simona	Amministratore	15.05.2025 31.12.2025		-	-	-	-
Carrer Sara	Amministratore	15.05.2025 31.12.2025		-	-	-	-
Geronazzo Mariachiara	Amministratore	15.05.2025 31.12.2025		-	-	-	-
Marini Sergio	Amministratore	15.05.2025 31.12.2025		0	1.000	0	1.000
Ravera Secondina Giulia	Amministratore	15.05.2025 31.12.2025		-	-	-	-
Scalfarotto Emilio	Amministratore	15.05.2025 31.12.2025		-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	-	01.01.2025 31.12.2025	Fincantieri	578.969 ⁴⁴	258.661	108.590	729.040

⁴¹ Non sono riportate le informazioni relative ai soggetti cessati dalla carica prima dell'ammissione alla negoziazione delle azioni della Società. Si rammenta che, ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti sono indicate "le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche". Ai sensi dello Schema n. 7-ter dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di Direttore Generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche anche per una frazione di anno. Al riguardo sono precisati, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

⁴² Il numero complessivo delle azioni acquistate comprende anche l'attribuzione, al netto delle trattenute di legge, derivante dal 1^ ciclo (2022-2024) del Piano LTI 2022-2024 e le Azioni acquistate in base al Piano di Azionariato Diffuso avviato a luglio 2025

⁴³ Il numero complessivo delle azioni comprende anche le Azioni acquistate in base al Piano di Azionariato Diffuso avviato a luglio 2025, le bonus share del PAD 2024 ricevute a novembre 2025, le azioni del performance share plan 2022-2024(primo ciclo) attribuite a luglio. 2025

⁴⁴ Il suddetto numero corrisponde al totale delle azioni possedute al 31.12.2025 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati per l'esercizio 2025. La differenza del numero delle azioni possedute al 31.12.2024 rispetto alla precedente Relazione sulla Remunerazione è dovuta all'operazione di raggruppamento azionario avvenuto nel corso del 2025 e all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

TABELLA 3 (Tabella 3a – Schema 7-ter dell’Allegato 3a del Regolamento Consob n. 111971/1999)

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell’organo di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio							Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuibili	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Nome e Cognome	Piano LTI 2022-2024 ⁴⁵	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>Vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Carica												
Pierroberto Folgiero Amministratore Delegato e Direttore Generale	25 febbraio 2021 (1^ ciclo 2022-2024)	1.622.624	Indicativamente 3 anni						-	154.959	2.381.208	
	25 febbraio 2021 (2^ ciclo 2023-2025)	1.988.636	Indicativamente 3 anni									270.972 ⁴⁶
	25 febbraio 2021 (3^ ciclo 2024-2026)	233.023	Indicativamente 3 anni									342.893 ⁴⁷
DPR+DRS Compensi in Fincantieri	25 febbraio 2021 (1^ ciclo 2022-2024)	3.922.537	Indicativamente 3 anni						-	377.157 ⁴⁸	5.795.658	
	25 febbraio 2021 (2^ ciclo 2023-2025)	6.173.843	Indicativamente 3 anni									841.248 ⁴⁹
	25 febbraio 2021 (3^ ciclo 2024-2026)	800.190	Indicativamente 3 anni									1.177.480 ⁵⁰
Totale	-									532.116	8.176.866	
	-											1.112.220
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.520.373

⁴⁵ Data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, in seguito approvato dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 8 aprile 2021 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, su proposta del Consiglio di Amministrazione medesimo. La differenza del numero delle azioni presenti nelle varie sezioni della tabella è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche e Dirigente con Primarie Responsabilità nel corso dell'esercizio in esame.

⁴⁶ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 812.915.

⁴⁷ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 1.028.678.

⁴⁸ Di cui 255.891 per i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

⁴⁹ Di cui 533.836 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La differenza del fair value è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio in esame. L'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 2.523.744, di cui 1.601.509 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

⁵⁰ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo, di cui 757.963 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 3.532.440, di cui 2.273.888 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio												Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuibili	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Nome e Cognome	Piano LTI 2022-2024 ⁵¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>Vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione ⁵²	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ⁵³	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>		
Carica														
Pierroberto Folgiero Amministratore Delegato e Direttore Generale	(1^ciclo 2025-2027)			74.263	13,46440	Indicativamente 3 anni	25.06.2025 ⁵⁴	14,1390	-	154.959	2.381.208	333.302 ⁵⁵		
DPR+DRS Compensi in Fincantieri	(1^ciclo 2025-2027)			262.787	13,46440	Indicativamente 3 anni	25.06.2025 ⁵⁴	14,1390				1.179.423 ⁵⁶		
Totale	(1^ciclo 2025-2027)											1.512.725		

⁵¹ Data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione, in seguito approvato dall'Assemblea degli Azionisti convocata in data 14 maggio 2025 per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, su proposta del Consiglio di Amministrazione medesimo. La differenza del numero delle azioni presenti nelle varie sezioni della tabella è dovuta all'avvicendamento dei diversi Dirigenti nel ruolo di Dirigente con Responsabilità Strategiche e Dirigente con Primarie Responsabilità nel corso dell'esercizio in esame.

⁵² Il fair value relativo al Piano LTI 2025-2027, 1^ Ciclo 2025-2027, corrispondente all'incentivo massimo attribuibile nel caso di pieno raggiungimento di tutte le condizioni di performance, è stato calcolato sulla base del valore unitario ponderato dei seguenti parametri: il 35% del valore contabile di riferimento per il TSR (Euro 7,9754) e il 25% del valore contabile di riferimento per l'indice di sostenibilità sommato al 40% del valore contabile di riferimento per l'EBITDA (16,42).

⁵³ E' la media ponderata del prezzo di mercato delle azioni nei cinque giorni di mercato aperto precedenti la data di deliberazione del Consiglio di Amministrazione avvenuta in data 25 giugno 2025 per il 1^ Ciclo (2025-2027) del Piano.

⁵⁴ Data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il numero dei diritti da assegnare ai destinatari del Piano LTI 2025-2027 relativamente al 1^ Ciclo (2025-2027) dello stesso.

⁵⁵ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 333.302.

⁵⁶ L'importo si riferisce all'anno di competenza nell'ambito dei tre anni della durata dell'intero ciclo, di cui 645.657 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; l'importo complessivo del fair value per l'intero ciclo è di 3.538.269, di cui 1.936.975 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



Glossario

Amministratori o Consiglieri	I membri del Consiglio di Amministrazione
Amministratori esecutivi	Gli Amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente e l'Amministratore Delegato
Clausole di claw-back	Intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (somme o azioni) della remunerazione versate (o di trattenere componenti variabili oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati ovvero nei casi di frode o in relazione a comportamenti dolosi o colposi posti in essere in violazione di norme anche di carattere regolamentare nonché di regolamenti aziendali, a condizione che la verifica dei predetti presupposti avvenga sulla base di dati accertati in modo comprovato dalle competenti Funzioni aziendali, entro il termine di tre anni dalla data di attribuzione, o dall'autorità giudiziaria, entro il termine di prescrizione delle diverse fattispecie. Analogamente, in ottemperanza ai principi etici del Gruppo, sarà richiesta la restituzione dell'incentivo erogato nel caso in cui gli obiettivi associati agli incentivi dovessero essere acquisiti attraverso comportamenti in violazione di norme di legge in tema di corruzione e di reati societari che comportino la responsabilità amministrativa della Società, ai sensi degli artt. 25 e 25-ter D. Lgs. 231/01, fermi restando i termini temporali come sopra definiti
Codice di Corporate Governance o Codice	Il Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assonime, Confindustria e Assogestioni
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione istituito dal Consiglio di Amministrazione di Fincantieri, ai sensi del Codice di Corporate Governance
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Fincantieri
Direttore Generale	Il Direttore Generale di Fincantieri
Dirigenti con Primarie Responsabilità	I seguenti dirigenti di Fincantieri, che ricoprono posizioni organizzative di rilevante impatto sul raggiungimento degli obiettivi aziendali: • Responsabile Divisione Navi Mercantili • Responsabile Divisione Navi Militari • Responsabile Divisione Offshore e Navi Speciali • Chief Financial Officer • Responsabile Group Strategic Communication • Responsabile Operations Corporate Strategy and Innovation • Responsabile Human Resources and Real Estate • Responsabile Polo Arredamento • Responsabile Polo Infrastrutture • Responsabile Polo Elettronico e dei Prodotti Digitali • Responsabile Polo Sistemi e Componenti • Responsabile Polo Underwater (a partire dal 1 gennaio 2026) • Responsabile Legal, Corporate Affairs and Compliance • Responsabile Group Procurement and Supply Chain • Responsabile Institutional Affairs • Responsabile Operations Divisione Navi Militari • Responsabile Operations Divisione Navi Mercantili • Responsabile New Building and After Sales Divisione Navi Mercantili • Responsabile Stabilimento Monfalcone • Responsabile Stabilimento Marghera • Responsabile Stabilimento Cantiere Integrato Navale Militare I Dirigenti con Primarie Responsabilità possono essere ricompresi nella definizione di Top Management (v. definizione di Top Management)

Dirigenti con Responsabilità Strategiche	“Quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della società stessa” I seguenti Dirigenti con Primarie Responsabilità sono stati anche identificati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010: • Responsabile Divisione Navi Mercantili • Responsabile Divisione Navi Militari • Responsabile Divisione Offshore e Navi Speciali • Chief Financial Officer • Responsabile Group Strategic Communication • Responsabile Operations Corporate Strategy and Innovation • Responsabile Human Resources and Real Estate • Responsabile Legal, Corporate Affairs and Compliance • Responsabile Institutional Affairs I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono ricompresi nella definizione di Top Management (v. definizione di Top Management)
EBITDA	L'utile al lordo degli interessi passivi, delle imposte, delle svalutazioni e degli ammortamenti su beni materiali e immateriali
EBITDA Margin	Il rapporto tra EBITDA e i ricavi nel periodo di riferimento
FTSE All Share Italia Modificato	L'indice FTSE Italia All Share, il cui valore viene pubblicato giornalmente da Borsa Italiana, modificato escludendo le società che svolgono prevalentemente o esclusivamente l'attività bancaria, assicurativa o di gestione del risparmio
Fincantieri	FINCANTIERI S.p.A.
Gruppo	Fincantieri e le società da essa controllate, ai sensi dell'art. 93 del TUF
Indice di sostenibilità	Lo strumento che consente di misurare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità che la Società si è data coniugati e/o in aggiunta a quelli della performance economico-finanziaria, al fine di allinearsi alle crescenti aspettative della comunità finanziaria sullo sviluppo sostenibile
MBO	<i>Management by Objectives</i> ovvero la componente variabile di breve termine della retribuzione consistente in un premio annuale in denaro da erogarsi sulla base del raggiungimento di obiettivi annuali prefissati
Obiettivo al target	Livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto a ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali)
Peer Group Internazionale	Panel di società quotate sui mercati internazionali e indicate quale parametro di riferimento nel Documento Informativo relativo ai Piani LTI
Performance Share Plan 2022-2024 o Piano LTI 2022-2024 o Piano 2022-2024	Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2021
Performance Share Plan 2025-2027 o Piano LTI 2025-2027 o Piano 2025-2027	Strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine che prevede l'assegnazione gratuita a favore dei beneficiari di diritti a ricevere una quota prefissata di azioni ordinarie di Fincantieri prive di valore nominale, in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025
Piani LTI o Piani	Si intendono collettivamente il Performance Share Plan 2022-2024 e il Performance Share Plan 2025-2027
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella prima Sezione della presente Relazione
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione

Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di Emittenti, come successivamente modificato e integrato
Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti o Relazione	La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF
Società	FINCANTIERI S.p.A.
Top Management	Nell’ambito di tale categoria, come previsto dalla “Procedura per la predisposizione della Politica di Remunerazione e per la valutazione della coerenza della remunerazione corrisposta”, sono compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche; inoltre, possono rientrare nel suddetto perimetro anche i Dirigenti con Primarie Responsabilità e le c.d. risorse chiave
TSR	Il ritorno per un investitore calcolato considerando sia le variazioni del prezzo dell'azione in un determinato periodo sia i dividendi distribuiti nello stesso periodo, ipotizzando che tali dividendi siano reinvestiti al momento dello stacco nelle azioni stesse della Società
TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (e successive modifiche e integrazioni), recante il “ <i>Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria</i> ”



FINCANTIERI

FINCANTIERI S.p.A.
Via Genova, 1 34121 - Trieste
Companies Register Venezia Giulia
n. iscr. e C.F. 00397130584
P.IVA 00629440322
Cap. Soc. i.v. € 881.724.341,70*

* capitale sociale alla data di approvazione della Relazione
da parte del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2026