



EXECUTIVE SUMMARY - RELAZIONE
SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE

2024



Il Gruppo Leonardo	3
PIANO INDUSTRIALE 2024-2028	Errore. Il segnalibro non è definito.
Leonardo Sustainability Plan	Errore. Il segnalibro non è definito.
Il Contributo della Politica Retributiva alla Strategia Aziendale	8
Pay mix	8
Esiti votazioni Assembleari (2019 - 2023)	9
Principi, Finalità e Governance della politica retributiva	10
Politica retributiva 2024	12
> Consiglio di Amministrazione	12
> Amministratore Delegato e Direttore Generale	13
> Condirettore Generale	16
> Dirigenti con Responsabilità Strategiche	19



Il Gruppo Leonardo

Leonardo SpA è un'azienda globale ad alta tecnologia nei settori dell'Aerospazio, Difesa e Sicurezza. Con sede in Italia, l'Azienda conta oltre 53.000 dipendenti; ha una rilevante presenza industriale in cinque mercati (Italia, Regno Unito, USA, Polonia e Israele¹) e collaborazioni strategiche nei più importanti mercati internazionali ad alto potenziale.

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

Highlights (al 31/12/2023)

RICAVI

€ 15,3 Mld


DIPENDENTI

53.566


**PORTAFOGLIO
ORDINI**

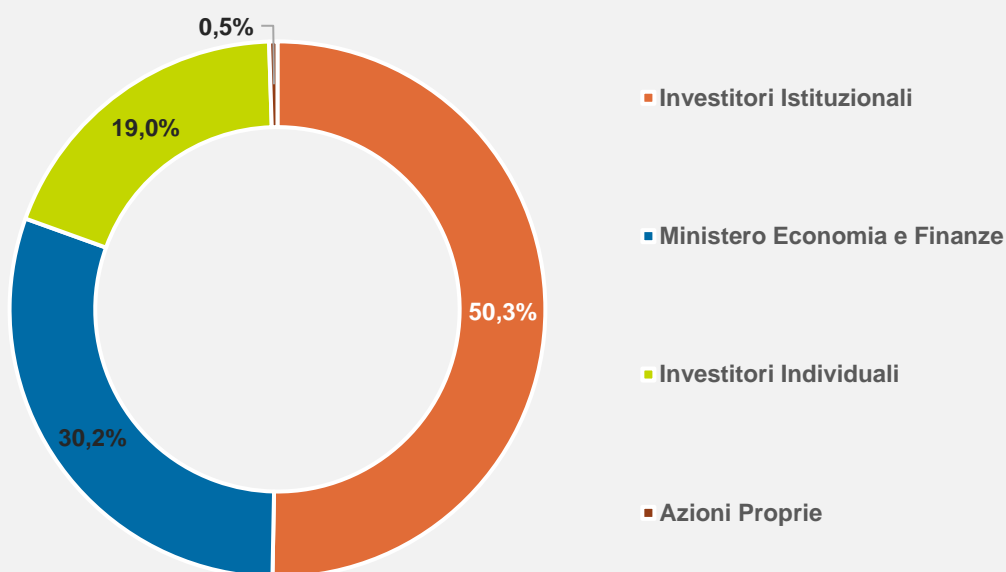
€ 39,5 Mld


ORDINI

€ 17,9 Mld



Compagine azionaria (Marzo 2024)



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



PIANO INDUSTRIALE 2024-2028

Nel settore Aerospazio, Difesa e Sicurezza i principali *player* sono chiamati ad operare in uno scenario competitivo sempre più sfidante in termini di assetti industriali e disruption tecnologica e in un contesto di riferimento che continua a registrare **cambiamenti epocali**, unitamente ad un forte aumento di conflitti e crisi globali.

In tale contesto, stanno emergendo **tre significative sfide** che i Paesi si trovano ad affrontare e che stanno cambiando radicalmente il concetto stesso di difesa:

1. **la difesa è sempre più basata sui byte rispetto ai bullet:** la warfare sta cambiando, evolvendo verso una combinazione di sistemi tradizionali e avanzati, di tecnologie digitali e di applicazioni satellitari e droni;
2. **dalla difesa convenzionale al concetto più ampio di "sicurezza globale":** i conflitti regionali portano significative ripercussioni sulla sicurezza globale (sicurezza energetica, alimentare, informatica e delle infrastrutture) esacerbando la necessità di una "global awareness" basata su una orchestrazione dati sicura;
3. **la sicurezza come tema continentale piuttosto che nazionale:** nessuna nazione o *player* europeo può fronteggiare autonomamente la tutela della sicurezza, anche alla luce della attuale frammentazione delle spese per la difesa.

OBIETTIVI DEL NUOVO PIANO INDUSTRIALE LEONARDO

Su tali basi, il posizionamento dell'azienda ed il portafoglio prodotti sono pronti ad evolvere coerentemente ai cambiamenti globali in atto.

Nell'orizzonte di Piano Industriale, Leonardo mira a trasformarsi in una **technology-based company**, lavorando su una **duplice postura strategica**:

- i) **rafforzare il core business** attraverso una sempre maggiore selettività strategica, grazie all'ottimizzazione del portafoglio prodotti, ad un rinnovato approccio all'innovazione guidato da una R&I mirata e da una massiccia digitalizzazione, candidandosi al contempo come catalizzatore del consolidamento della Difesa Europea, in grado di essere parte delle alleanze internazionali;
- ii) **aprire la strada al futuro**, investendo nei settori emergenti quali **Cyber** e **Spazio** e focalizzando il portafoglio di business/ prodotti verso una sempre più efficiente allocazione del capitale investito.

Tale nuova postura guiderà Leonardo nella sua evoluzione, mirando a diventare:

- **Elettronica: Player Globale, leader Europeo** e catalizzatore della Cooperazione Europea, facendo leva sugli *spillover* tecnologici del GCAP, sulle alleanze/JV, (Land e Naval Defense Systems) e su un portafoglio prodotti ottimizzato, con una presenza distintiva in US
- **Elicotteri: leader globale** nel settore **civile** e **key player** in quello **militare**, attraverso l'upgrade dell'intero portafoglio, l'adozione di nuove tecnologie e l'esplorazione di partnership strategiche per rafforzare il posizionamento Leonardo;
- **Velivoli: Key player** nei **programmi di cooperazione internazionale**, tra cui velivoli da combattimento di nuova generazione, piattaforme *unmanned*, l'evoluzione dei prodotti proprietari e i servizi di training avanzati;
- **Aerostrutture: supplier** profittevole grazie alla ripresa del mercato e all'eccellenza operativa, in grado di crescere ulteriormente attraverso la diversificazione e partnership strategiche;
- **Cyber: key player** Europeo nella "**cyber security resilience by design**", nelle *Secure Digital Platforms* e nelle *Mission Critical Communications*, con una *value proposition technology-based* focalizzata su Difesa, Spazio e sulle Organizzazioni Strategiche Nazionali;



- **Spazio: Leader Europeo** nei segmenti ad elevato valore aggiunto, facendo leva sulle capabilities dell'intero Gruppo, con un ruolo attivo, attraverso una più efficace Space Alliance, nel consolidamento del mercato europeo

DIRETTRICI DEL PIANO INDUSTRIALE

Per realizzare tale visione, Leonardo ha definito un percorso articolato su **tre direttrici**:

1. **crescita organica** e processo di **innovazione**, attraverso:
 - investimenti mirati in R&D;
 - una massiccia digitalizzazione delle soluzioni e dei processi produttivi;
 - un maggiore orientamento al cliente e allo sviluppo di servizi ad alto valore.
2. **efficientamento aziendale** attraverso:
 - la razionalizzazione e la focalizzazione dei vari business e del portafoglio prodotti;
 - l'ottimizzazione degli acquisti e delle attività di ingegneria e di *manufacturing*
 - la riduzione dei costi del Corporate Center;
3. Complementare la crescita attraverso iniziative inorganiche quali **alleanze internazionali e M&A**, per ottenere la necessaria rilevanza e autonomia tecnologica nei settori e mercati emergenti.





Piano di Sostenibilità di Leonardo

In coerenza con il Piano strategico e con le priorità emerse dall'analisi di materialità di impatto, Leonardo ha elaborato un Piano di Sostenibilità volto a coprire l'intera catena del valore: dalla ricerca e sviluppo alle operation, dalle soluzioni a supporto del cliente agli impatti sociali.

Nel Piano di Sostenibilità sono identificati otto ambiti tematici (cluster) su cui agire per affrontare le sfide della sostenibilità di breve, medio e lungo periodo a livello globale e accelerare una transizione sostenibile e inclusiva, nella direzione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG).

Ogni cluster include specifici progetti, misurati attraverso KPI relativi ai diversi pilastri ESG secondo un modello strutturato guidato da un approccio data-driven e inserito all'interno di una piattaforma digitale dedicata.

Il Piano di Sostenibilità: clusters, catena del valore e Pillar ESG⁽¹⁾



❖ Sostenibilità integrata nell'intera catena del valore

I progetti del Piano di Sostenibilità riguardano tutte le fasi della catena del valore con l'obiettivo di integrare pienamente la sostenibilità nel business

❖ Creare valore aziendale sostenibile

Focus sul rafforzamento delle soluzioni e delle tecnologie di Leonardo che contribuiscono alla sicurezza dei cittadini e delle infrastrutture e all'azione per il clima, massimizzando così le opportunità di business sostenibili

❖ Puntare su innovazione e digitalizzazione

Le tecnologie e il digitale sono fattori chiave per lo sviluppo di soluzioni sostenibili (ad esempio, azioni per il clima guidate dalla tecnologia) e per l'efficienza dei processi

❖ Mitigazione dei rischi

I progetti del Piano di Sostenibilità contribuiscono a rendere l'azienda resiliente allo stress esterno, prevenendo e proteggendo così dai rischi lungo la catena del valore (ad esempio, rischi climatici che influiscono sulle operazioni, interruzioni delle forniture che influiscono sulla continuità aziendale, ecc.)

⁽¹⁾ L'integrazione tra cluster e pilastri è effettuata secondo criteri di impatto e prevalenza



Il Contributo della Politica Retributiva alla Strategia Aziendale

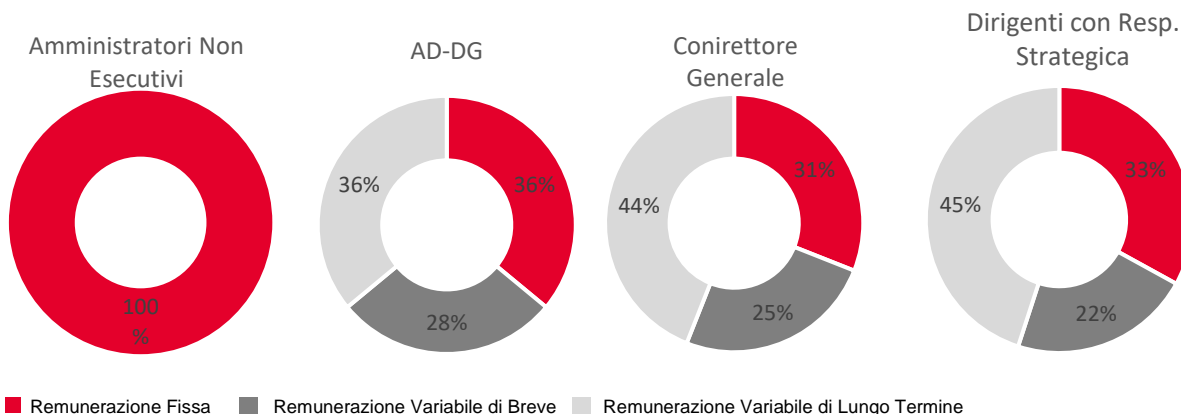
La Politica di Remunerazione di Leonardo è costruita al fine di rispondere alle sfide poste dal Piano Strategico di cui il Piano di Sostenibilità è parte integrante. Di seguito viene evidenziato il collegamento dei piani di incentivazione variabile e il Piano Industriale

DIRETTRICI DEL PIANO INDUSTRIALE		Crescita Organica e Innovazione	Efficientamento Aziendale	Alleanze internazionali e M&A	Sostenibilità
PIANO MBO	EBITA	✓	✓	✓	
	FREE OPERATING CASH FLOW	✓	✓	✓	
	ORDINI DI GRUPPO	✓	✓	✓	
	OB. PIANO INDUSTRIALE	✓	✓	✓	
	DOW JONES SUSTAINABILITY INDICES		✓		✓
	INDICE FREQUENZA INFORTUNI	✓			✓
PIANO LTI	TOTAL SHAREHOLDER RETURN	✓	✓	✓	✓
	INDEBITAMENTO NETTO	✓	✓	✓	✓
	RETURN ON INVESTED CAPITAL	✓	✓	✓	✓
	RICAVI DI GRUPPO	✓	✓	✓	✓
	DIVERSITA' DI GENERE (AREA STEM)				✓
	CLIMATE CHANGE		✓		✓

Pay mix

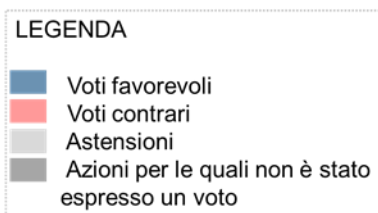
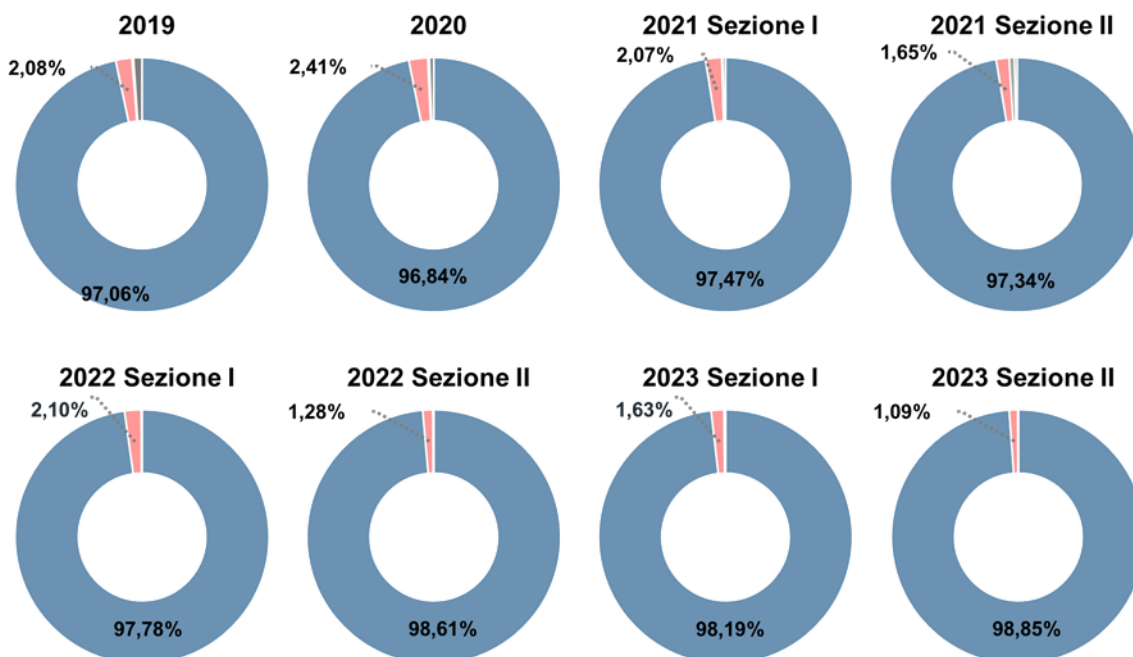
Il grafico evidenzia il **Pay Mix complessivo** si riferiscono ai pay-mix, calcolati considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.





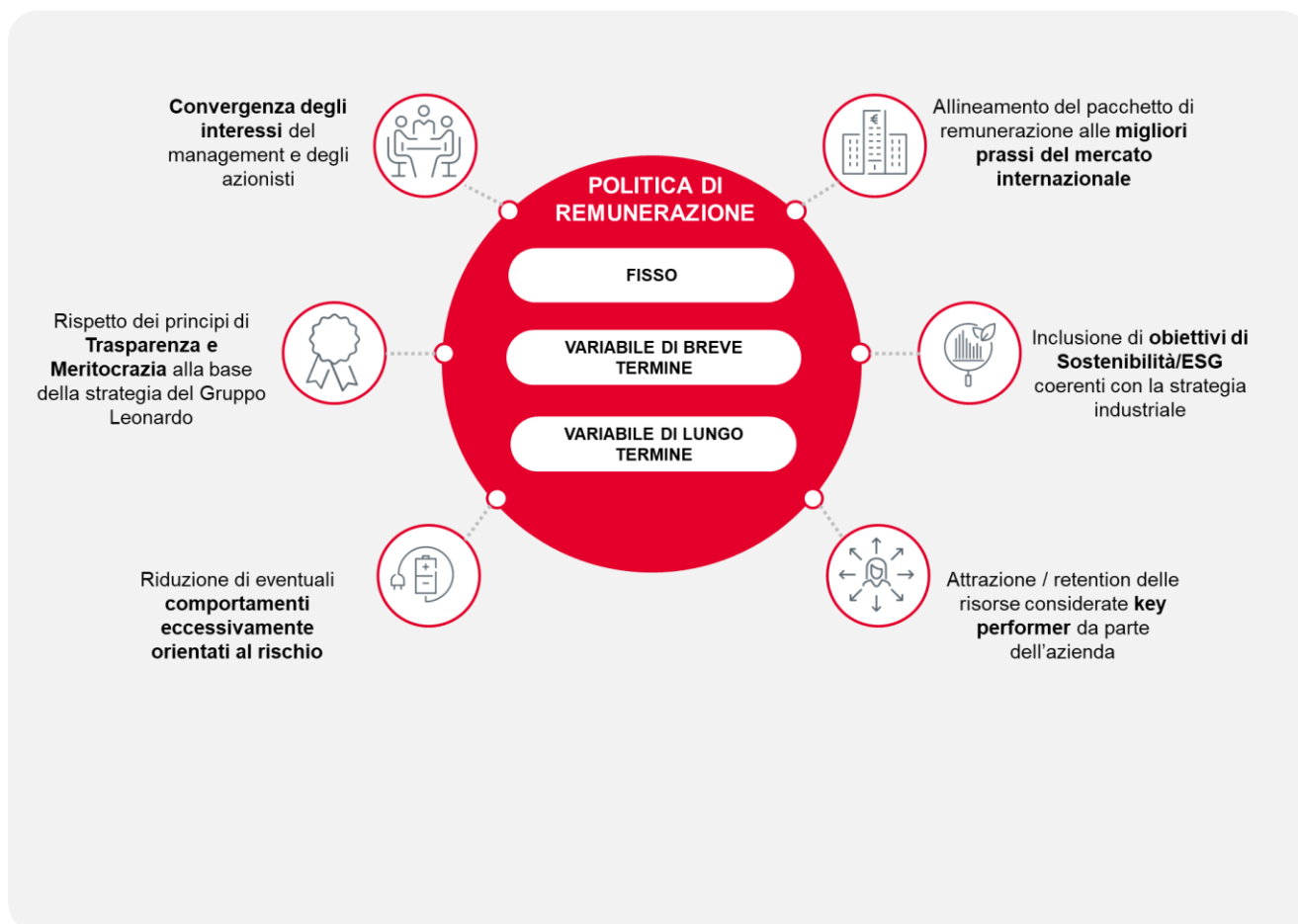
Esiti votazioni Assembleari (2019 - 2023)

Di seguito si riporta l'andamento delle votazioni assembleari relative ai contenuti riportati nella Sezione I sulla politica in materia di remunerazione degli ultimi 5 anni (2019-2023). Il grafico evidenzia un andamento positivo relativamente ai voti favorevoli. Nella riflessione e valutazione degli aggiornamenti e dei miglioramenti apportati alla Politica di remunerazione e al presente documento, si è tenuto conto dei risultati in generale e, specialmente, delle motivazioni sottostanti ai voti contrari espressi nell'Assemblea degli Azionisti 2023, anche attraverso il dialogo con gli stakeholder e il monitoraggio delle raccomandazioni dei proxy advisor



Principi, Finalità e Governance della politica retributiva

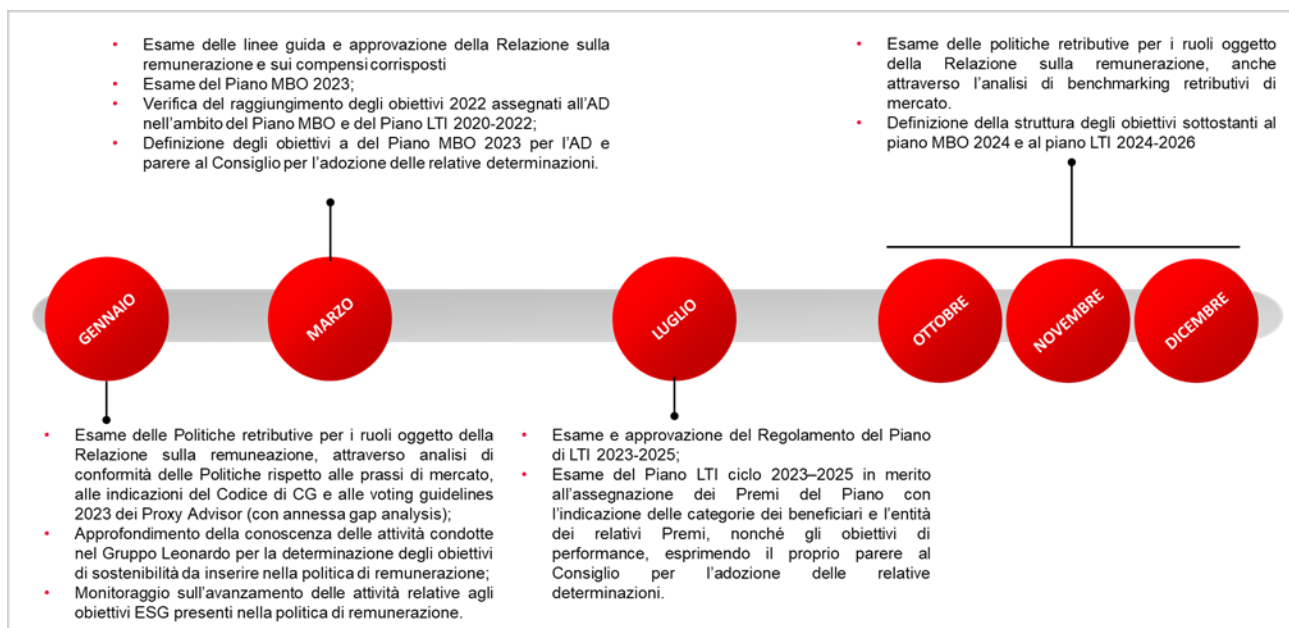
La politica in materia di remunerazione definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione del management del Gruppo, in coerenza con il modello di Governance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



Governance

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

Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel 2023



Politica retributiva 2024

Nel seguente paragrafo si riportano gli elementi di politica 2023, ferme restando le competenze dell'Assemblea degli azionisti e del Consiglio di Amministrazione di nuova nomina di definire, rispettivamente, i compensi ai sensi all'articolo 2389 comma 1 e dell'articolo 2389 comma 3 del codice civile.

> Consiglio di Amministrazione

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

Carica	Emolumento ex art. 2389 del codice civile comma 3	Emolumento ex art. 2389 del codice civile comma 1
Presidente CdA	€ 400.000	€ 90.000
Consigliere CdA	-	€ 80.000

Carica	Carica di Direttore Generale	Emolumento ex art. 2389 del codice civile comma 1
AD-DG	€ 920.000	€ 80.000



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

Carica	Compenso
Presidente Comitato Consiliare	€ 7.500
Membro Comitato Consiliare	€ 2.500
Gettone di presenza (per ogni riunione del Comitato)	€ 2.000
Presidente del Collegio Sindacale	€ 80.000
Membro del Collegio Sindacale	€ 70.000

> Amministratore Delegato e Direttore Generale

Remunerazione Variabile

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

Componente Variabile di Breve Termine

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

	Bonus Target	Bonus Target (% Remunerazione fissa)
AD-DG	€ 800.000	80%

Performance Gate e Scheda Obiettivi - MBO:

	Tipologia obiettivo	Obiettivo	Peso	Meccanismo di funzionamento	Target / Guidance	
Performance Gate	Economico Finanziari di Gruppo	EBITA di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-125%	1.512 €m 1.440 €m	In caso di mancato raggiungimento di una delle seguenti soglie o di entrambe: • EBITA di Gruppo: 85% del Budget • FOCF di Gruppo: 100% del Budget Si prevede l'azzeramento del premio relativo ad entrambi i KPIs
		Free Operating Cash Flow (FOCF) di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-150%	847 €m 770 €m	
Strategici	Ordini di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-125%	20.475 €m 19.500 €m		
	SPACE - Piano di sviluppo 2024-2028 e cattura milestones 2024	7,5%	On / Off	Piano Industriale		
	Piano Efficiency Boosting 2024-2028 e cattura milestones 2024	7,5%	On / Off	Piano Industriale		
Sostenibilità	Inclusione di Leonardo nel Dow Jones Sustainability Indices	5%	On / Off	Inclusione di Leonardo		
	Indice frequenza infortuni	5%	On / Off	If ≤ 3		

Componente Variabile di Lungo Termine

L'Assemblea degli Azionisti convocata, in sede ordinaria, per i giorni 17 e 24 maggio 2024, rispettivamente in prima e seconda convocazione, sarà chiamata, tra l'altro, ad approvare il Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Leonardo.

Il Piano di Incentivazione, pur mantenendo costanti i principali elementi di architettura del precedente Piano, ha introdotto un obiettivo di performance legato alla crescita, in allineamento al Piano Strategico, nonché il rafforzamento del legame pay for performance tramite l'introduzione del meccanismo di overperformance per tutti i beneficiari del piano, ad esclusione dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il Piano prevede tre assegnazioni annuali a decorrere dal 2024, ciascuno con un periodo di vesting triennale.

	Bonus Massimo	Bonus Target (%Remunerazione fissa)
AD-DG	€ 1.000.000	100%

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

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



Obiettivo	Peso	Momento di misurazione	Range di Performance (target / guidance)	Range di Payout
Total Shareholder Return Relativo	35%	2026 (Δ vs 2024)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13	100% 100% 100% 100% 75% 75% 50% 0% 0% 0% 0% 0% 0%
Returned on Invested Capital	20%	2026	Target (16,6%)	100%
			Minimo (15,2%)	50%
Ricavi di Gruppo	20%	2024-2026	Target (53.300)	100%
			Minimo (51.891)	50%
Indebitamento Netto di Gruppo	15%	2026	Target (720)	100%
			Minimo (984)	50%
Climate Change (Intensità Emissioni di scopo 1 e 2)	5%	2026	Target (15)	100%
			Minimo (15,8)	50%
Diversità di genere (% assunzioni femminili con laurea STEM)	5%	2024-2026	Target (27%)	100%
			Minimo (26%)	50%

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



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

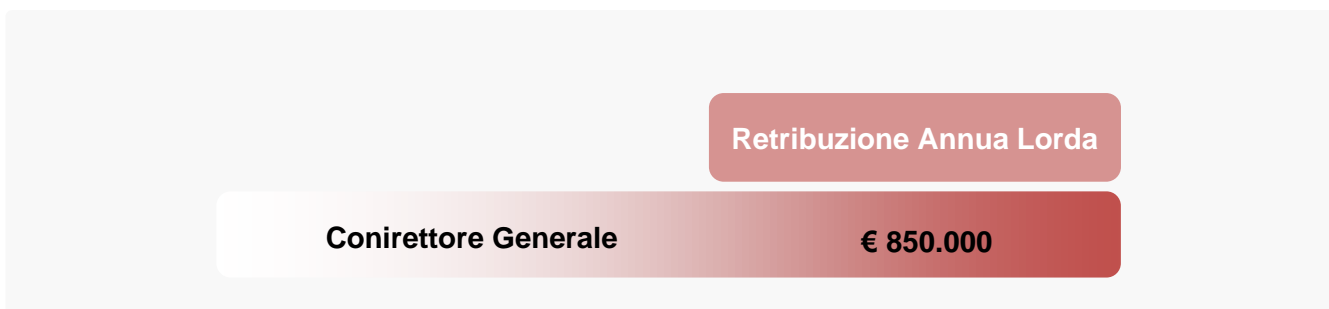
In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, legato alla società con un contratto di lavoro dirigenziale a tempo indeterminato, è previsto il riconoscimento di un'indennità fino ad un massimo di 24 mensilità assumendo quale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

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

> **Condirettore Generale**

Si riportano di seguito i principali elementi retributivi del Condirettore Generale

Remunerazione Fissa



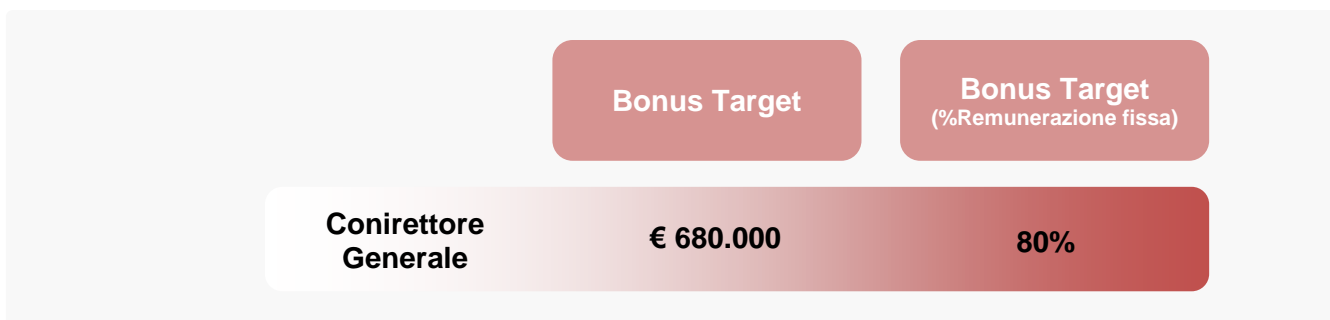
Remunerazione Variabile

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

Componente Variabile di Breve Termine

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





In presenza di over performance, questo valore può essere incrementato fino a un massimo del 125% dell'incentivo target.

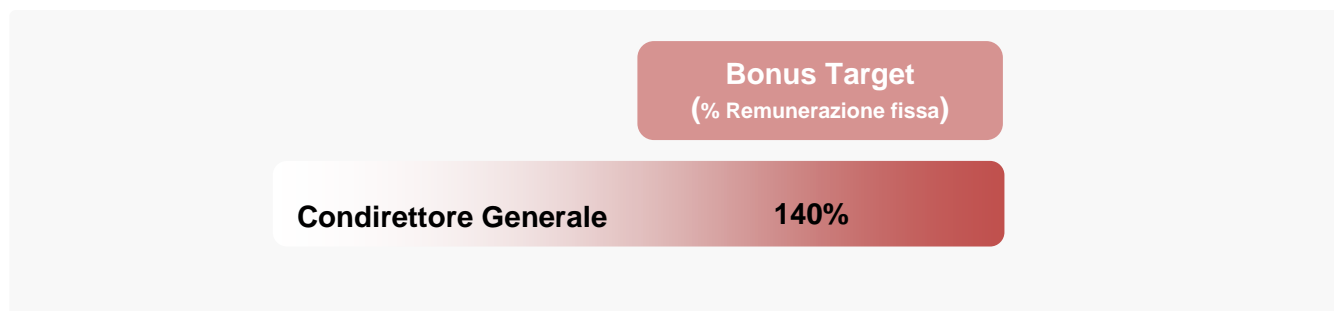
Performance Gate e Scheda Obiettivi - MBO:

	Tipologia obiettivo	Obiettivo	Peso	Meccanismo di funzionamento	Target / Guidance	
Performance Gate	Economico Finanziari di Gruppo	EBITA di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-125%	1.512 €m 1.440 €m	In caso di mancato raggiungimento di una delle seguenti soglie o di entrambe: • EBITA di Gruppo: 85% del Budget • FOCF di Gruppo: 100% del Budget Si prevede l'azzeramento del premio relativo ad entrambi i KPIs
		Free Operating Cash Flow (FOCF) di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-150%	847 €m 770 €m	
Strategici	Ordini di Gruppo	25%	Range Payout: 100%-125%	20.475 €m 19.500 €m		
	Obiettivi di Piano Industriale	15%	On / Off	Piano Industriale		
Sostenibilità	Inclusione di Leonardo nel Dow Jones Sustainability Indices	5%	On / Off	Inclusione di Leonardo		
	Indice frequenza infortuni	5%	On / Off	If ≤ 3		

Componente Variabile di Lungo Termine

Il Conirettore Generale è beneficiario del Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Leonardo.

L'assegnazione per il Condirettore Generale è fissata nella misura target del 140% della retribuzione annua lorda, con la previsione di un incentivo massimo pari al 136% dell'incentivo target in caso di overperformance. Di seguito viene rappresentato il bonus massimo relativo al ciclo del triennio 2024-2026:



L'incentivo è espresso **interamente in azioni ordinarie** Leonardo SpA per il Condirettore Generale.

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

Obiettivo	Peso	Momento di misurazione	Range di Performance (target / guidance)	Range di Payout
Total Shareholder Return Relativo	35%	2026 (Δ vs 2024)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13	140% 120% 100% 100% 75% 75% 50% 0% 0% 0% 0% 0% 0%
Returned on Invested Capital	20%	2026	Massimo (17,4%)	140%
			Target (16,6%)	100%
			Minimo (15,2%)	50%
Ricavi di Gruppo	20%	2026	Massimo (54.709)	140%
			Target (53.300)	100%
			Minimo (51.891)	50%
Indebitamento Netto di Gruppo	15%	2026	Massimo (456)	140%
			Target (720)	100%
			Minimo (984)	50%
Climate Change (Intensità Emissioni di scopo 1 e 2)	5%	2026	Target (15)	100%
			Minimo (15,8)	50%
Diversità di genere (% assunzioni femminili con laurea STEM)	5%	2024-2026	Target (27%)	100%
			Minimo (26%)	50%



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

Con riguardo all'indennità di fine rapporto del Condirettore Generale, legato alla società con un rapporto dirigenziale a tempo indeterminato, non si prevede alcun accordo che regoli ex-ante gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, fatte salve le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento (CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi). Tale contratto prevede, a parte la normativa specifica sul preavviso, un'indennità stabilita in funzione dell'anzianità aziendale, fino ad un massimo di 24 mensilità di remunerazione totale (remunerazione fissa e variabile).

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

Relativamente ai diritti assegnati mediante i Piani di Incentivazione a Lungo Termine, nel caso in cui la cessazione rientri tra le fattispecie di *Good Leave*², si prevede il mantenimento dei diritti pro-rata temporis, fatta salva la verifica del conseguimento degli obiettivi di performance, effettuata secondo i tempi e i modi previsti dal Piano. Nel caso in cui la fattispecie di cessazione non rientri nei casi di Good Leaver, si prevede la perdita dei diritti assegnati dal Piano.

> Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione Fissa

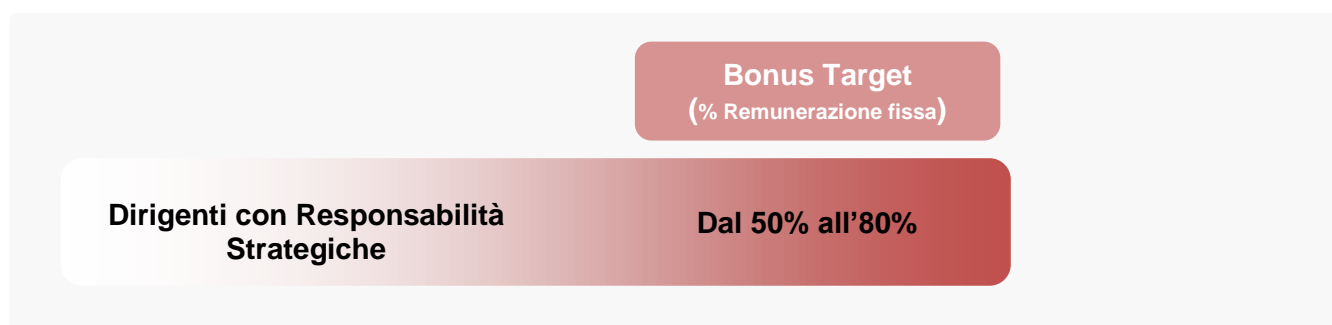
Ha l'obiettivo di **compensare adeguatamente le prestazioni** in relazione ai compiti ed alle responsabilità assegnate. I Dirigenti con Responsabilità Strategica e le altre risorse manageriali ricevono una remunerazione fissa **determinata in relazione alle responsabilità assegnate** ed al posizionamento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

Remunerazione Variabile

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

Componente Variabile di Breve Termine

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



² Per Good Leaver si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del Rapporto in conseguenza di: a) morte o invalidità totale e permanente del Beneficiario; b) cessazione del Rapporto da parte della Società di appartenenza per ragioni diverse da giusta causa, ovvero qualsiasi altra causa che renda la cessazione del Rapporto giustificata per comportamento del Beneficiario; c) dimissioni del Beneficiario per giusta causa

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

	Tipologia obiettivo	Obiettivo	Peso	Target / Guidance	
Performance Gate	Economico Finanziari di Gruppo	EBITA di Gruppo	Da 20% a 25%	1.512 €m 1.440 €m	In caso di mancato raggiungimento di una delle seguenti soglie o di entrambe: <ul style="list-style-type: none"> • EBITA di Gruppo: 85% del Budget • FOCF di Gruppo: 100% del Budget Si prevede l'azzeramento del premio relativo ad entrambi i KPIs
		Free Operating Cash Flow (FOCF) di Gruppo	Da 20% a 25%	847 €m 770 €m	
	Obiettivi di Business / di Funzione	Obiettivi di business definiti in funzione delle responsabilità dei singoli ruoli (es. EBITA di Divisione, FOCF di Divisione)	Da 40% a 50%		
	Sostenibilità	Inclusione di Leonardo nel Dow Jones Sustainability Indices	5%		
		Indice frequenza infortuni	5%		

Componente Variabile di lungo Termine

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

Le modalità ed i meccanismi di funzionamento del Piano sono i medesimi descritti in precedenza per il Condirettore Generale

Di seguito viene rappresentato il bonus massimo relativo al ciclo del triennio 2024-2026 dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Top Management:

	Bonus Target (% Remunerazione fissa)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dal 60% al 140%



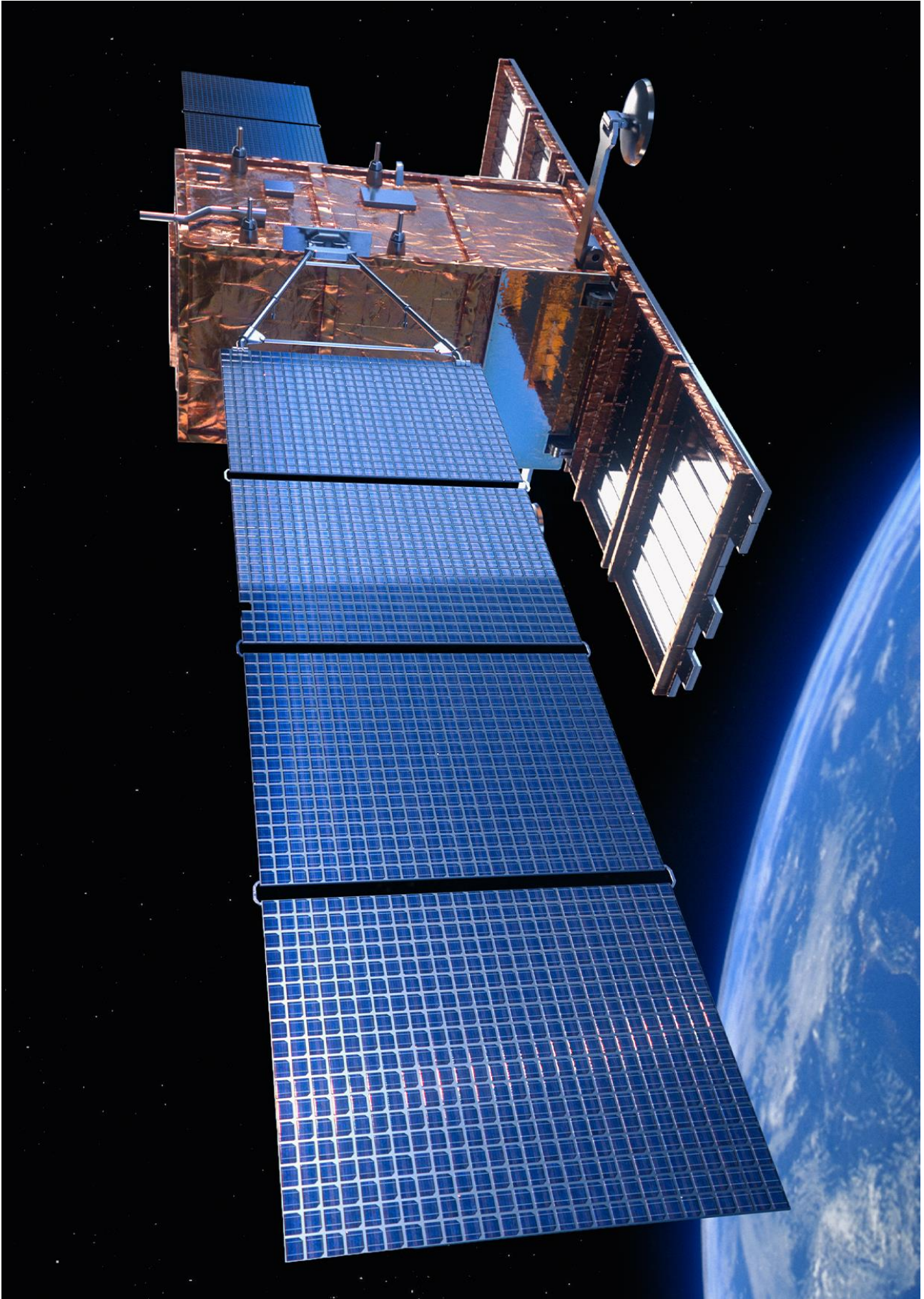
Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto

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

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

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

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





Piazza Monte Grappa, 4

00195 Roma

T +39 06324731

F +39 063208621

leonardo.com