



# Ansaldo STS

Una Società Finmeccanica

**RELAZIONE DEL  
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
SULLA REMUNERAZIONE  
(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER  
DEL REGOLAMENTO EMITTENTI)**

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ANSALDO STS S.P.A.**

**IN DATA 25 MARZO 2015**

## GLOSSARIO

<b>Ansaldo STS</b>	Ansaldo STS S.p.A.
<b>Codice di Autodisciplina o Codice</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo approvato, nel luglio 2014, dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assonime, Confindustria e Assogestioni.
<b>Comitato per le Nomine e la Remunerazione o Comitato</b>	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione costituito da Ansaldo STS ai sensi del Codice.
<b>Consiglio</b>	Il Consiglio di Amministrazione di Ansaldo STS.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Gruppo</b>	Ansaldo STS e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
<b>Istruzioni al Regolamento di Borsa</b>	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2015, approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Sezione I della presente Relazione.
<b>Regolamento del Comitato</b>	Il Regolamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
<b>Relazione</b>	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti.
<b>Società</b>	Ansaldo STS S.p.A.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

## INDICE

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2015.....	5
A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli, organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	5
B) Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato.....	5
C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	6
D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2014..	6
E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.....	7
F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	10
G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	10
H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.....	11
I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio.....	11
J) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione <i>ex post</i> .....	11
K) Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	12
L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	12
M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	13
N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi...	13
O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	13
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2014 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	14
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	14
1.1 Consiglio di Amministrazione.....	14
1.1.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale.....	14
1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	16
1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	16
1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione.....	17

1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.....	18
1.2 Collegio Sindacale.....	19
1.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	19
1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione.....	21
SECONDA PARTE – TABELLE.....	23
SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	36
ALLEGATO.....	37
STOCK GRANT PLAN 2012 -2013- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2013.....	37
STOCK GRANT PLAN 2012 -2013- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2012.....	39
STOCK GRANT PLAN 2014 -2016- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2014.....	41
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.....	43

## SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2015

### **A) *Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli, organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica***

La Politica di Remunerazione è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (*cf. infra sub lettera B*)).

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2015, così come descritta nella presente sezione della Relazione sulla Remunerazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, del codice civile.

Responsabili della corretta attuazione della Politica sono, in primo luogo, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nell'esercizio dei compiti di seguito descritti, nonché l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione.

### **B) *Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato***

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Politica di Remunerazione, è composto da un numero di Amministratori fissato dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, tutti non esecutivi e indipendenti, in conformità con quanto previsto dall'art. 37 del Regolamento Consob n. 16191 del 2007, dal Codice di Autodisciplina e dal Regolamento del Comitato medesimo. Almeno un componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, che viene valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

In data 15 aprile 2014, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione i Consiglieri Indipendenti Bruno Pavesi (Presidente), Giovanni Cavallini e Giulio Gallazzi.

Al Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono attribuite le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ove individuati;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione di cui al punto che precede, avvalendosi, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, formulando se del caso proposte in materia al Consiglio di Amministrazione;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- valutare le proposte dell'Amministratore Delegato relative alla politica di remunerazione e di incentivazione, oltre che dei piani e dei sistemi di sviluppo manageriale, delle risorse chiave del Gruppo e degli amministratori muniti di poteri delle società del Gruppo;
- assistere il vertice aziendale della Società nella definizione delle migliori politiche di gestione delle risorse manageriali del Gruppo;
- proporre i piani di remunerazione basati su azioni a beneficio di Amministratori e Dirigenti della Società e delle società del Gruppo e i relativi regolamenti attuativi, svolgendo le funzioni allo stesso riservate per la gestione dei piani adottati di volta in volta dalla Società;
- riferire agli azionisti della Società sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.

Il Comitato, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale.

***C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione***

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

***D) Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti rispetto alla Politica adottata in riferimento all'esercizio 2014***

La Politica di Remunerazione della Società è volta ad attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali, in grado di gestire con successo la Società.

In particolare, la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche mira a:

- allineare gli interessi dei predetti soggetti al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- creare un forte legame tra remunerazione e *performance*, sia individuale che del Gruppo, coinvolgendo e incentivando i predetti soggetti, in quanto la loro attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo;
- favorire la fidelizzazione delle risorse chiave, incentivandone la permanenza all'interno della Società e del Gruppo;
- comunicare la volontà della Società di condividere con le professionalità più elevate del Gruppo l'incremento previsto di valore della Società medesima.

Per gli Amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione tiene conto dell'impegno richiesto a ciascuno di essi e dell'eventuale partecipazione a uno o più comitati e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (*cfr.* il successivo paragrafo N)).

Rispetto alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2014, che era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2014 e sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2014, la Politica di Remunerazione

per l'esercizio 2015 è rimasta sostanzialmente invariata. In linea con quanto raccomandato dalla lett. f) dell'Art. 6.C.1 del Codice di Autodisciplina (introdotto in occasione della recente modifica del luglio 2014), la Politica di Remunerazione stabilisce tuttavia che, in relazione alle componenti variabili della remunerazione riconosciute, a partire dall'esercizio 2015, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, siano previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall'erogazione si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *clawback*).

Le clausole di *clawback* dovranno prevedere che la loro effettiva applicazione sia subordinata ad una valutazione vincolante del Consiglio di Amministrazione della Società.

***E) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo***

Con riferimento alla componente fissa della remunerazione, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la stessa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata.

Per quanto riguarda la componente variabile, il Codice di Autodisciplina raccomanda che la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia definita nel rispetto dei seguenti criteri:

- la componente fissa e la componente variabile devono essere adeguatamente bilanciate;
- devono essere previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- gli obiettivi di *performance* devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione deve essere differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

Con specifico riferimento ai piani di remunerazione basati su azioni, il Codice di Autodisciplina raccomanda:

- che le azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato agli amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni abbiano un periodo medio di *vesting* pari ad almeno tre anni;
- il *vesting* di cui al punto che precede sia soggetto a obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili;
- gli amministratori mantengano sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei suddetti diritti.

In linea con quanto sopra, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia composta da<sup>1</sup>:

- una componente fissa costituita:
  - (i) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale:
    - dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
    - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per la carica di Amministratore Delegato; e
    - dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, per la carica di Direttore Generale.
  - (ii) per gli Amministratori non esecutivi, dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione; e
  - (iii) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile;
- una componente variabile costituita sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:
  - a) da uno strumento di incentivazione variabile a breve termine, subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati su base annuale (cd. *Management by objectives* o "**MBO**"), tanto di natura aziendale (quali ad esempio l'*Earning Before Interests and Taxes* - EBIT, il *Free Operating Cash Flow* – FOCF e il Valore Economico Aggiunto - VAE), quanto di tipo individuale e definiti sulla base della carica ricoperta (quali il valore degli ordini acquisiti, il raggiungimento di determinati valori dell'EBIT di settore e il raggiungimento di determinati costi di struttura, ovvero obiettivi quanti-qualitativi specifici).

L'MBO deve essere strutturato in modo tale da prevedere la quota massima dell'incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta indicati, che non può comunque eccedere il 100% della componente fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'MBO può inoltre prevedere (i) che, in caso di raggiungimento del *budget* prefissato, venga erogata una quota dell'incentivo pari almeno al 50% del valore massimo attribuibile e (ii) che, in caso di miglioramento degli obiettivi prefissati nel *budget*, venga erogata la quota massima dell'incentivo;
  - b) da uno strumento di incentivazione *cash* di medio-lungo termine (cd. *Long Term Incentive Plan* o "**LTIP**"), strutturato sulla base di cicli triennali *rolling*, subordinato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
    - *Net Result* quale soglia di accesso;

---

<sup>1</sup> Si precisa che nel caso in cui il ruolo di Direttore Generale sia attribuito ad un soggetto diverso dall'Amministratore Delegato la Politica di Remunerazione descritta nella presente sezione della Relazione per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche trova applicazione anche per il Direttore Generale.

- due obiettivi annuali di *performance*, da identificare tra i principali indicatori economico-finanziari, quali ad esempio il raggiungimento di determinati valori in termini di Ordini, ROE, ROA, ROS, FOCF.

La quota massima di incentivazione a regime a servizio dell'LTIP non deve essere superiore alla componente fissa della remunerazione dei destinatari del piano.

Allo scopo di incentivare e remunerare il rispetto dei risultati nel medio-lungo periodo, la Politica di Remunerazione stabilisce inoltre che i piani LTIP debbano prevedere, per gli obiettivi per cui sono applicabili, sia meccanismi di recupero negli anni successivi di eventuali *under performance* fatte registrare negli anni precedenti sia meccanismi di riporto agli anni successivi di *over performance* registrate nei singoli anni di piano.

Al fine di allineare gli interessi dei destinatari dei piani alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, i piani LTIP prevedono che la maturazione delle quote di incentivo avvenga come segue:

- una quota di incentivo pari al 25% per il primo anno del ciclo;
- una quota di incentivo pari al 25% per il secondo anno del ciclo; e
- il restante 50% al termine del triennio.

Inoltre, al fine di posticipare di un adeguato lasso temporale l'attribuzione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione, la Politica di Remunerazione prevede che la corresponsione delle quote di incentivo maturate con riferimento a ciascun esercizio e con riguardo a ciascuno degli obiettivi debba essere differita di un anno dal momento dell'approvazione del bilancio che ha certificato il raggiungimento degli obiettivi;

- c) da uno strumento di incentivazione variabile a medio-lungo termine basato su azioni (cd. "Stock Grant Plan o "SGP"), di durata pluriennale.

L'assegnazione delle azioni deve essere subordinata a determinate condizioni, aventi carattere di condizioni sospensive, rappresentate dal raggiungimento dei seguenti indicatori annuali di *performance*:

- *Free Operating Cash Flow (FOCF)*;
- Titolo STS vs FTSE IT All Share;
- Valore Economico Aggiunto (VAE).

L'incidenza dei singoli obiettivi ai fini dell'attribuzione degli incentivi è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Allo scopo di incentivare e remunerare il mantenimento dei risultati di medio-lungo periodo, la Politica di Remunerazione prevede che l'SGP sia strutturato in modo tale da prevedere:

- (i) che almeno il 50% delle azioni assegnabili in base al piano maturi al raggiungimento degli obiettivi dell'ultimo anno;
- (ii) che, con riferimento a ciascuno degli obiettivi, vi siano (i) meccanismi di recupero di eventuali *under performance* registrate negli anni precedenti,

nonché (ii) meccanismi di riporto agli anni successivi di eventuali *over performance* registrate negli anni precedenti;

- (iii) che, in relazione al raggiungimento di ciascun obiettivo, possa essere prevista, in sede di consuntivazione annuale, una fascia di tolleranza per il mancato raggiungimento del 100% del relativo obiettivo, comunque non superiore al 2,5%, che consenta la maturazione in favore del destinatario di una quota proporzionale delle azioni spettanti sulla base del piano.

Quanto al periodo di *vesting*, lo *Stock Grant Plan* deve prevedere – in linea con quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina – un *vesting period* triennale, *rolling*, decorrente, per il primo esercizio, dalla data di approvazione dell'SGP da parte dell'Assemblea degli Azionisti e, per i successivi esercizi, dalla corrispondente data degli anni successivi. La Politica di Remunerazione prevede inoltre che, ad esito del periodo di *vesting* di cui sopra, sia stabilito per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche un vincolo di intrasferibilità su una porzione rilevante delle azioni attribuite, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, per un periodo di due anni.

Fermo restando quanto precede, si rammenta che – in conformità con quanto previsto dall'art. 23-bis del D.L. n. 201/2011, come integrato dal D.L. n. 69/2013, in materia di riduzione dei compensi degli amministratori con deleghe di società quotate controllate da pubbliche amministrazioni – l'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 15 aprile 2014 che ha provveduto alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione ha deliberato che, limitatamente al primo rinnovo del Consiglio successivo alla data di entrata in vigore del D.L. n. 69/2013 (i.e. successivo al 21 agosto 2013), il compenso degli amministratori con deleghe, di cui all'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, non possa essere stabilito e corrisposto in misura superiore al 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo.

**F) *Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari***

La Politica di Remunerazione non contiene previsioni riguardanti i benefici non monetari. All'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riconosciuto l'uso dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo ed eventualmente, laddove si manifesti l'esigenza, l'uso di un alloggio, anche per limitati periodi, secondo prassi utilizzata in azienda per altri dirigenti.

**G) *Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione***

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera E).

**H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

I valori *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* individuati dalla Politica di Remunerazione per la corresponsione della componente variabile della remunerazione sono selezionati prediligendo obiettivi operativi e finanziari e valori *target* allineati con la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. A tal fine, sono previsti anche meccanismi di recupero negli anni successivi di *under performance* registrate negli anni precedenti e di riporto agli anni successivi di *over performance* registrate negli anni precedenti.

In linea generale, gli obiettivi e i valori *target* sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori della capacità dell'azienda – che opera prevalentemente sulla gestione di commesse pluriennali – di autofinanziarsi e di gestire il rischio connesso al proprio *business* nel medio – lungo periodo. Gli obiettivi connessi all'andamento del titolo della Società rispetto all'andamento dell'FTSE IT *All Share* sono stati scelti in quanto rappresentano – ad avviso della Società – un criterio oggettivo per misurare la creazione di valore delle azioni della Società nel medio-lungo periodo.

**I) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica di Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio**

La Politica di Remunerazione prevede che gli obiettivi di *performance* sopra delineati, i valori *target* e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, in quanto devono tener conto dei rischi assunti da Ansaldo STS, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

Come illustrato *sub* lettera H), i suddetti parametri sono coerenti con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.

**J) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e meccanismi di correzione ex post**

Con riferimento al *vesting period* e ai periodi di differimento, si rinvia a quanto indicato *sub* lettera E).

Il *vesting period* e i periodi di differimento sono determinati in considerazione della specifica attività svolta dalla Società – che opera prevalentemente sulla gestione di commesse pluriennali – e al fine di allineare l'interesse del *management* al perseguimento della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La Politica di Remunerazione stabilisce che - in relazione alle componenti variabili della remunerazione riconosciute, a partire dall'esercizio 2015, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - siano previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che, in modo comprovato dalle competenti

funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall'erogazione si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. clausole di *clawback*).

Le clausole di *clawback* dovranno prevedere che la loro effettiva applicazione sia subordinata ad una valutazione vincolante del Consiglio di Amministrazione della Società. Come indicato *sub* lettera E), la Politica prevede inoltre meccanismi di recupero negli anni successivi di *under performance* registrate negli anni precedenti e di riporto agli anni successivi di *over performance* registrate negli anni precedenti.

**K) *Informazioni sulle clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi***

Come indicato *sub* lettera E), la Politica di Remunerazione stabilisce che, con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, gli SGP debbano prevedere un vincolo di intrasferibilità su una porzione rilevante delle azioni attribuite, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, per un periodo di due anni. La durata di tale periodo di *lock-up*, che, come sopra indicato, decorre a seguito della maturazione del *vesting period* triennale, risponde all'esigenza di allineare gli interessi del *top management* della Società con quelli degli azionisti nel medio-lungo periodo.

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

La Politica di Remunerazione non prevede la stipula di accordi tra la Società, gli Amministratori, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano ad oggetto la previsione di indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, salvo quanto di seguito specificato con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Fatta eccezione per il caso di dimissioni volontarie dalla carica e/o dal rapporto di lavoro senza giusta causa ovvero di revoca e/o licenziamento sorretti da giusta causa, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, potrà sottoscrivere con l'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale accordi volti a disciplinare i rapporti in essere in virtù dei quali possa essere riconosciuta all'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale anche un'indennità di fine mandato e/o rapporto ovvero di mancato rinnovo; tale indennità potrà essere corrisposta per un ammontare massimo non superiore a 24 mensilità di remunerazione complessiva per le cariche e/o i rapporti in essere al momento della cessazione.

Fermo restando quanto precede, la regolamentazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro è rimessa alla stipula di accordi specifici con i singoli soggetti cessati nonché, per quanto applicabili, a specifiche previsioni eventualmente contenute nei regolamenti dei piani LTIP e SGP e/o nel contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti di azienda.

***M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie***

La Politica di Remunerazione non prevede, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle previste dal CCNL di categoria applicato ai dirigenti del Gruppo.

***N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi***

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, come rilevato alla precedente lettera D), è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

Tenuto conto della definizione di amministratori esecutivi di cui all'art. 2.C.1 del Codice di Autodisciplina, l'Amministratore Delegato è esecutivo. È inoltre considerato esecutivo – anche se non ha ricevuto alcuna delega particolare dal Consiglio e, quindi, non svolge un ruolo esecutivo all'interno della Società – il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in virtù della carica di Direttore Generale *Operations* da questi ricoperta presso Finmeccanica Società per Azioni.

In virtù di quanto sopra, tutti gli Amministratori Indipendenti della Società sono non esecutivi. La politica retributiva seguita dalla Società con riguardo a tali Amministratori è pertanto la medesima seguita per gli Amministratori non esecutivi.

Per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori che partecipano a comitati interni al Consiglio di Amministrazione (il Comitato Controllo e Rischi, che svolge anche le funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione), la Politica prevede che essi percepiscano, per la partecipazione a ciascun comitato, un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio di Amministrazione, previa proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Vice Presidente percepiscono un compenso fisso, nella misura determinata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

***O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società***

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.

\* \* \* \* \*

## **SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2014 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Con riferimento all'esercizio 2014, nella presente sezione 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 e/o Direttore Generale nonché (ii) in aggregato, i compensi spettanti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

\* \* \* \* \*

### **PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale o Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2014.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

#### **1.1 Consiglio di Amministrazione**

##### **1.1.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale**

Nel corso dell'esercizio 2014, la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata ricoperta dall'Ing. Stefano Siragusa, cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 dicembre 2013, con effetto dal 1° gennaio 2014, a seguito delle dimissioni del Consigliere Giancarlo Grasso e della rinuncia alla carica di Amministratore Delegato da parte dell'Ing. De Luca e successivamente confermato in tale ruolo dal Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2014, a seguito del rinnovo degli organi sociali deliberato dall'Assemblea in pari data.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Ing. Siragusa nel corso dell'esercizio 2014.

- Componente fissa composta da:
  - un compenso di Euro 50.000,00 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato (i) dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2011, per il periodo dal 1° gennaio 2014 fino al 15 aprile 2014; e (ii) dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2014, per il periodo decorrente dal 15 aprile 2014;
  - da un compenso di Euro 30.000,00 per la carica di Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile, deliberato (i) dal Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per il periodo dal 1° gennaio 2014 fino al 15 aprile 2014, e (ii) dal Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per il periodo decorrente dal 15 aprile 2014;

- da un compenso per la carica di Direttore Generale deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, pari a Euro 195.000,00;
- da un importo pari a Euro 100.000,00 a titolo specifico di corrispettivo del patto di non concorrenza descritto al successivo paragrafo 1.4.
- Benefici non monetari: auto aziendale, copertura assicurativa e previdenziale prevista dal CCNL di categoria applicato, uso di un alloggio, per un valore complessivo pari a Euro 36.512,88
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione dell'Ing. Siragusa è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell'esercizio 2014, l'Ing. Siragusa era destinatario dei seguenti piani:
  - piano MBO 2014, di durata annuale, subordinato al raggiungimento, alla fine dell'esercizio 2014, dei seguenti obiettivi di *performance*: EBIT, FOCF, VAE, valore degli ordini acquisiti, e raggiungimento di determinati costi di struttura, nonché a specifici obiettivi quanti-qualitativi. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata effettuata sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2014 approvati dal Consiglio di Amministrazione. L'incentivo maturato, pari a Euro 212.695,00, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015;
  - piano LTIP 2012-2014, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) ROI e capitale circolante. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2014, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, con riferimento all'esercizio 2014 non sarà erogato alcun incentivo. In ogni caso, si precisa che, sulla base del piano LTIP 2012-2014, per effetto del *vesting* annuale, era previsto che l'erogazione del suddetto incentivo avvenisse, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi, nel corso del 2016;
  - piano LTIP 2013-2015, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) *Revenues* e ROI. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2014, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, con riferimento all'esercizio 2014 non sarà erogato alcun incentivo. In ogni caso, si precisa che, sulla base del piano LTIP 2013-2015, per effetto del *vesting* annuale, era previsto che l'erogazione del suddetto incentivo avvenisse, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi, nel corso del 2016;
  - piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) Fatturato e Capitale Circolante. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2014, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Sulla base del piano LTIP 2014-2016, l'incentivo

maturato con riferimento all'esercizio 2014, pari a Euro 73.750,00, sarà corrisposto, per effetto del *vesting* annuale, nel corso dell'esercizio 2016;

- piano di assegnazione gratuita di Azioni 2014 – 2016 (SGP 2014-2016), subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance indicati nel "*Documento Informativo ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, relativo al piano di assegnazione gratuita di azioni Ansaldo STS S.p.A.*" disponibile all'indirizzo <http://www.ansaldo-sts.com>.

In relazione a tale piano, con riferimento all'esercizio 2014, il Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2014 ha individuato in 18.298 il numero massimo di azioni assegnabili all'Ing. Siragusa in virtù di tale piano. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2014 sono pari a 18.298 e saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2017. Il Piano SGP 2014-2016 prevede inoltre che il 20% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di *lock-up* biennale.

Fermo quanto precede, per quanto riguarda i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica e il corrispettivo del patto di non concorrenza, si rinvia a quanto descritto nei successivi paragrafi.

#### **1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione del Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa determinata dall'Assemblea ordinaria all'atto della nomina.

Nel corso dell'esercizio 2014, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Ing. Sergio De Luca, nominato quale Presidente dal Consiglio di Amministrazione dell'11 dicembre 2013, con effetto a far data dal 1° gennaio 2014, e confermato in tale ruolo dall'Assemblea ordinaria del 15 aprile 2014 a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

Il compenso per la carica di Presidente relativo all'esercizio 2014 è pari a Euro 75.000,00, come deliberato (i) dall'Assemblea del 5 aprile 2011, per il periodo dal 1° gennaio 2014 fino al 15 aprile 2014; e (ii) dall'Assemblea del 15 aprile 2014, per il periodo decorrente dal 15 aprile 2014.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

#### **1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Nel corso del 2014, la carica di Vice Presidente di Ansaldo STS è stata ricoperta:

- per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2014 al 1° ottobre 2014, dal Consigliere Luigi Calabria, nominato quale Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione in data 11 dicembre 2013 e successivamente confermato in tale ruolo dal Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2014, a seguito del rinnovo degli organi sociali deliberato dall'Assemblea in pari data;

- per il periodo decorrente dal 1° ottobre 2014, dal Consigliere Domenico Braccialarghe, cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° ottobre 2014, a seguito alle dimissioni del Consigliere Luigi Calabria, e nominato in pari data Vice Presidente dal medesimo Consiglio di Amministrazione.

Per l'esercizio 2014, il Vice Presidente Luigi Calabria ha percepito un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 37.500,00, come deliberato (i) dall'Assemblea del 5 aprile 2011, per il periodo dal 1° gennaio 2014 fino al 15 aprile 2014; e (ii) dall'Assemblea del 15 aprile 2014, per il periodo decorrente dal 15 aprile 2014 fino al 1° ottobre 2014.

Per l'esercizio 2014, il Vice Presidente Domenico Braccialarghe ha percepito un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 12.500,00, come deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2014.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

#### **1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione**

Nel corso dell'esercizio 2014, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Stefano Siragusa, Sergio De Luca, Luigi Calabria e Domenico Braccialarghe, i seguenti Consiglieri:

- per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 15 aprile 2014: Maurizio Cereda, Attilio Salvetti, Paola Girdinio e Tatiana Rizzante, cessati in occasione dell'Assemblea del 15 aprile 2014;
- per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014: Giovanni Cavallini e Bruno Pavesi, già componenti del precedente Consiglio di Amministrazione e confermati dall'Assemblea del 15 aprile 2014;
- per il periodo dal 15 aprile 2014 al 31 dicembre 2014: Barbara Poggiali, Alessandra Genco, Paola Pierri e Giulio Gallazzi, nominati dall'Assemblea del 15 aprile 2014.

La remunerazione dei suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

Con riferimento ai Consiglieri Maurizio Cereda, Attilio Salvetti, Paola Girdinio e Tatiana Rizzante, il compenso relativo all'esercizio 2014, riconosciuto *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, è pari, per ciascuno di essi, a Euro 14.384,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2011.

Con riferimento ai Consiglieri Giovanni Cavallini e Bruno Pavesi il compenso relativo all'esercizio 2014 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione è pari a Euro 50.000,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2011 e del 15 aprile 2014.

Con riferimento ai Consiglieri Barbara Poggiali, Alessandra Genco, Paola Pierri e Giulio Gallazzi, il compenso relativo all'esercizio 2014, riconosciuto *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, è pari, per ciascuno di essi, a Euro 35.616,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 aprile 2014.

### **1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione**

I componenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione percepiscono un compenso aggiuntivo determinato, in misura fissa, dal Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'esercizio 2014, il Comitato Controllo e Rischi è stato composto dai seguenti membri del Consiglio di Amministrazione:

- dal 1° gennaio 2014 al 15 aprile 2014: Attilio Salvetti (Presidente), Maurizio Cereda e Paola Girdinio, il cui compenso annuo è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2011 in Euro 25.000,00 per il Presidente, ed Euro 20.000,00 per gli altri membri del Comitato;
- dal 15 aprile 2014 al 31 dicembre 2014: Giovanni Cavallini (Presidente), Paola Pierri e Barbara Poggiali, il cui compenso annuo è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2014 in Euro 30.000,00 per il Presidente, ed Euro 25.000,00 per gli altri membri del Comitato.

Sulla base di quanto precede, sono di seguito riportati i compensi percepiti dai predetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi nel corso dell'esercizio 2014:

- Attilio Salvetti: Euro 7.123,00;
- Maurizio Cereda: Euro 5.699,00;
- Paola Girdinio: Euro 5.699,00;
- Giovanni Cavallini: Euro 21.370,00;
- Paola Pierri: Euro 17.808,00;
- Barbara Poggiali: Euro 17.808,00.

Nel corso dell'esercizio 2014, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stato composto dai seguenti membri del Consiglio di Amministrazione:

- dal 1° gennaio 2014 al 15 aprile 2014: Maurizio Cereda (Presidente), Giovanni Cavallini e Bruno Pavesi, il cui compenso annuo, è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2011 in Euro 25.000,00 per il Presidente, ed Euro 20.000,00 per gli altri membri del Comitato;
- dal 15 aprile 2014 al 31 dicembre 2014: Bruno Pavesi (Presidente), Giovanni Cavallini e Giulio Gallazzi, il cui compenso annuo è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2014 in Euro 20.000,00 per il Presidente, ed Euro 15.000,00 per gli altri membri del Comitato.

Sulla base di quanto precede, sono di seguito riportati i compensi percepiti dai predetti Consiglieri per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel corso dell'esercizio 2014:

- Maurizio Cereda: Euro 7.123,00;
- Giovanni Cavallini: Euro 16.384,00;
- Bruno Pavesi: Euro 20.000,00;
- Giulio Gallazzi: Euro 10.685,00.

## **1.2 Collegio Sindacale**

Nel corso dell'esercizio 2014, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- dal 1° gennaio 2014 al 15 aprile 2014: Giacinto Sarubbi (Presidente); Renato Righetti e Massimo Scotton, il cui compenso annuo è stato deliberato dall'Assemblea del 5 aprile 2011 (i) in Euro 75.000,00 oltre ad Euro 15.000,00 quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati del Consiglio, per il Presidente, e (ii) Euro 50.000,00 oltre ad Euro 10.000,00 quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati del Consiglio, per gli altri sindaci;
- dal 15 aprile 2014 al 31 dicembre 2014: Giacinto Sarubbi (Presidente); Renato Righetti e Maria Enrica Spinardi, il cui compenso annuo è stato deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2014 in (i) Euro 75.000,00 oltre ad Euro 15.000,00 quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati del Consiglio, per il Presidente, e (ii) Euro 50.000,00 oltre ad Euro 10.000,00 quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati del Consiglio, per gli altri sindaci.

Sulla base di quanto precede, sono di seguito riportati i compensi percepiti dai sindaci nel corso dell'esercizio 2014

- Giacinto Sarubbi: Euro 75.000,00 oltre ad Euro 15.000,00 quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati del Consiglio;
- Renato Righetti: Euro 50.000,00 oltre ad Euro 10.000,00 quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati del Consiglio;
- Massimo Scotton: Euro 14.384,00 oltre ad Euro 2.876,00 quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati del Consiglio;
- Maria Enrica Spinardi: Euro 35.616 oltre ad Euro 7.124 quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati del Consiglio.

## **1.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nel corso dell'esercizio 2013, la Società aveva individuato, quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il responsabile dell'Unità di *Business Signalling* (Emmanuel Viollet), il responsabile dell'Unità di *Business Transportation Solutions* (posizione ricoperta, *ad interim*, da Sergio De Luca fino al 31 dicembre 2013) e il responsabile dell'Unità *Standard Product & Platform* (Giuseppe Gaudiello).

In data 20 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e alla luce del nuovo assetto organizzativo della Società, ha individuato quali nuovi Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in sostituzione dei precedenti, a decorrere dal primo gennaio 2014, il *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), il responsabile dell'Unità di *Business Mass Transit & Railway* (Giuseppe Gaudiello) e il responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla).

Si precisa che i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati a livello aggregato in quanto, nel corso dell'esercizio 2014, nessuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2014.

- Componente fissa costituita dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile, per un valore complessivo pari a Euro 646.907,00.
- Benefici non monetari: auto aziendale, copertura assicurativa e previdenziale prevista dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo pari a Euro 67.054,21.
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell'esercizio 2014, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica dal primo gennaio 2014, erano destinatari dei seguenti piani:
  - piano MBO 2014, di durata annuale, subordinato al raggiungimento, alla fine dell'esercizio 2014, dei seguenti obiettivi di *performance*: EBIT, FOCF, VAE, nonché a specifici obiettivi quanti-qualitativi. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata effettuata sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. L'incentivo maturato, pari a complessivi Euro 423.710,00, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2015;
  - piano LTIP 2014-2016, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di performance: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) Fatturato e Capitale Circolante. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2014, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Sulla base del piano LTIP 2014-2016, l'incentivo maturato con riferimento all'esercizio 2014, pari a Euro 161.727,00, sarà corrisposto, per effetto del vesting annuale, nel corso dell'esercizio 2016;
  - piano di assegnazione gratuita di Azioni 2014 – 2016 (SGP 2014-2016), subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* indicati nel "*Documento Informativo ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, relativo al piano di assegnazione gratuita di azioni Ansaldo STS S.p.A.*" disponibile all'indirizzo <http://www.ansaldo-sts.com> .

In relazione a tale piano, con riferimento all'esercizio 2014, il Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2014 ha individuato in 40.126 il numero massimo di azioni assegnabili complessivamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in virtù di tale piano. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2014 sono pari a 40.126, e saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2017. Il Piano SGP 2014-2016 prevede inoltre che il 20% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di *lock-up* biennale.

Inoltre, con esclusivo riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprivano tale ruolo anche anteriormente al primo gennaio 2014, nel corso del 2014 gli stessi erano destinatari dei seguenti piani:

- LTIP 2012-2014, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) ROI e capitale circolante. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2014, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, con riferimento all'esercizio 2014 non sarà erogato alcun incentivo. In ogni caso, si precisa che sulla base del piano LTIP 2012-2014, per effetto del *vesting* annuale, era previsto che l'erogazione del suddetto incentivo avvenisse, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi, nel corso del 2016;
- piano LTIP 2013-2015, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) *Revenues* e ROI. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2014, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2014, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, con riferimento all'esercizio 2014 non sarà erogato alcun incentivo. In ogni caso, si precisa che sulla base del piano LTIP 2013-2015, per effetto del *vesting* annuale, era previsto che l'erogazione del suddetto incentivo avvenisse, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi, nel corso del 2016.

Per quanto riguarda i trattamenti previsti in caso di scioglimento anticipato del rapporto con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si rinvia a quanto descritto nei successivi paragrafi. Ad eccezione di tali previsioni, non sono in essere altri accordi tra la Società e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### **1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto ed effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione**

Salvo quanto di seguito indicato, non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Per quanto riguarda, nello specifico, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il piano SGP 2014-2016 prevede che:

- nel caso di licenziamento per giusta causa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 del codice civile e di licenziamento sorretto da giustificatezza o di dimissioni non per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, come pure nel caso di revoca per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa (dall'incarico di amministratore), che intervengano anteriormente alla consegna delle azioni oggetto del piano, si verifica l'automatica esclusione dal piano; conseguentemente, l'assegnazione delle azioni ai partecipanti al piano (Amministratore Delegato e Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche) si intenderà revocata ad ogni effetto e tutti i diritti a ricevere le azioni assegnate ovvero le azioni attribuite e non ancora consegnate alla data della risoluzione dell'incarico o del rapporto di lavoro saranno immediatamente annullati e privi di qualunque ulteriore effetto. Salvo diversa più favorevole determinazione che dovesse essere adottata dal Comitato, analoga esclusione trova applicazione nel caso in cui un partecipante sia o sia stato in aspettativa e/o astensione o sospensione del rapporto di lavoro per un periodo, sia continuativo sia frazionato, pari o superiore a 3 mesi tra la data di assegnazione e la data di consegna

fatta eccezione per i congedi di maternità e di paternità nonché per i congedi parentali;

- nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di un partecipante, con il preventivo consenso scritto della Società, ovvero nel caso di licenziamento privo di giustificata causa o di giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile o di dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del codice civile, come pure nel caso di cessazione della carica non dovuta a revoca per giusta causa o di dimissioni per giusta causa (dall'incarico di amministratore), che intervengano anteriormente alla scadenza del periodo di durata del piano – e salvo diversa più favorevole determinazione che dovesse essere adottata dal Comitato (che per le assegnazioni a soggetti diversi dagli amministratori con deleghe delibera su proposta dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale) – si proceda alla ridefinizione degli obiettivi al cui conseguimento è condizionata l'attribuzione delle azioni assegnate, anche tenendo conto dell'effettiva permanenza (*pro rata temporis*) del partecipante al piano nella Società o nel perimetro dei destinatari del piano in relazione al periodo di durata di quest'ultimo, fermo restando il verificarsi delle condizioni e degli obiettivi previsti per l'effettiva attribuzione delle azioni stesse. Le medesime disposizioni si applicano anche nel caso in cui l'incarico o il rapporto di lavoro cessi per morte, invalidità permanente ovvero maturazione dei requisiti per il godimento della pensione di vecchiaia. Resta inteso che, in caso di morte, i diritti assegnati saranno trasferiti ai suoi aventi causa.

In entrambi i casi, il Regolamento consente tuttavia alla Società di adottare una diversa e più favorevole determinazione.

Analoghe previsioni sono contenute anche nei Regolamenti dei piani LTIP sopra descritti.

Inoltre, con riferimento al piano SGP 2014-2016, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, previo parere favorevole rilasciato dal Comitato Controllo e Rischi, nelle sue vesti di Comitato Operazioni Parti Correlate, ha previsto che l'Ing. Siragusa abbia diritto, in ipotesi di (i) revoca senza giusta causa e/o licenziamento non sorretto da giusta causa oppure (ii) dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro e dalla carica per giusta causa, a fonte della cessazione contestuale della carica Amministratore Delegato e dell'incarico di Direttore Generale, nonché nell'ipotesi di mancato rinnovo della carica di Amministratore Delegato al termine del corrente mandato, al riconoscimento delle azioni derivanti dal suddetto piano dallo stesso maturate, monetizzate secondo la media degli ultimi sei mesi e, quindi, senza l'applicazione del *vesting* triennale. Il valore delle azioni derivanti dal piano SGP non rientra nel calcolo delle indennità di fine rapporto come di seguito illustrate.

Il contratto tra la Società e l'Ing. Siragusa, approvato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, prevede quanto segue:

In ipotesi di cessazione anticipata per:

- revoca senza giusta causa e/o licenziamento non sorretto da giusta causa;
- dimissioni volontarie dal rapporto di lavoro e dalla carica per giusta causa, sarà riconosciuta un'indennità lorda pari a n. 24 mensilità di remunerazione complessiva, calcolata come la risultante dalla somma:
  - dei compensi fissi annui corrisposti all'Ing. Siragusa quale Amministratore Delegato e Direttore Generale;

- della media, su base annua, degli elementi variabili MBO e LTIP (SGP restando escluso da qualsiasi calcolo) eventualmente percepiti nei 2 anni antecedenti alla cessazione.

In ipotesi di mancato rinnovo dalla carica di Amministratore Delegato al termine del corrente mandato (e quindi alla scadenza del triennio 2014 -2016), sarà riconosciuta all'Ing. Siragusa un'indennità pari a 18 mesi della media delle somme dallo stesso complessivamente percepite (sempre con esclusione del piano SGP), nell'ambito del rapporto organico e del rapporto di lavoro dipendente, negli ultimi due anni antecedenti la cessazione.

Quanto al pagamento, le suddette indennità, ove riconosciute/dovute, saranno corrisposte unicamente al verificarsi delle seguenti condizioni essenziali:

- subordinatamente alla valida, definitiva ed effettiva cessazione contestuale della carica di Amministratore Delegato e del rapporto di lavoro subordinato; e
- subordinatamente alla sottoscrizione di una transazione, ratificata ai sensi dell'art. 2113, comma 4, codice civile e degli artt. 410 e 411 del c.p.c. relativa alla cessazione della carica di Amministratore Delegato e del rapporto di lavoro subordinato e di ogni altro rapporto intercorso con società del Gruppo Ansaldo STS.

Nulla sarà dovuto all'ing. Stefano Siragusa in caso di dimissioni volontarie dalla carica e/o dal rapporto di lavoro senza giusta causa ovvero di sua revoca e/o licenziamento sorretti da giusta causa.

La Società ha inoltre stipulato con l'Ing. Stefano Siragusa un patto di non concorrenza avente le seguenti caratteristiche essenziali: durata pari a 12 mesi, ambito geografico coincidente con Europa e Nord America, settore di riferimento trasporti e comunque quello in cui operano società concorrenti di Ansaldo STS. Il corrispettivo di tale patto è pari a Euro 100.000 annui (cfr. precedente paragrafo 1.1.1).

Fatto salvo quanto precede, non sono in essere accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

\* \* \* \* \*

Si informa che tutti i piani di compensi adottati dalla Società ai sensi dell'art. 114-bis del TUF sono disponibili nella sezione "Governance" – "Documenti e Relazioni" del sito internet della Società (<http://www.ansaldo-sts.com>).

In allegato alla presente Relazione sono riportate le tabelle contenenti lo stato di attuazione del piano SGP 2012-2013 e del piano SGP 2014-2016.

\* \* \* \* \*

## **SECONDA PARTE - TABELLE**

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2014.

Genova, 25 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Sergio De Luca)

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2014\***

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Dati espressi in Euro													
Sergio De Luca	Presidente CdA	01.01.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi in Ansaldo STS	75.000,00	-	-	-	-	-	75.000,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	75.000,00	-	-	-	-	75.000,00	-	-	
Stefano Siragusa	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi in Ansaldo STS	391.397,88 <sup>(1)</sup>	-	286.445,00 <sup>(2)</sup>	-	36.512,88	-	714.355,76	132.750,00 <sup>(3)</sup>	- <sup>(4)</sup>
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	391.397,88 <sup>(1)</sup>	-	286.445,00 <sup>(2)</sup>	-	36.512,88	-	714.355,76	132.750,00 <sup>(3)</sup>	-
Luigi Calabria	Vice Presidente CdA	01.01.2014-01.10.2014	Cessato in data 01.10.2014	Compensi in Ansaldo STS	37.500,00	-	-	-	-	-	37.500,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	37.500,00	-	-	-	-	37.500,00	-	-	
Domenico Braccialarghe	Vice Presidente CdA	01.10.2014-31.12.2014	Prossima Assemblea	Compensi in Ansaldo STS	12.500,00	-	-	-	-	12.500,00	-	-	

\* Si precisa che, fermo restando quanto precisato nelle successive note con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale indicati nella presente tabella, relativi all'esercizio 2014, saranno corrisposti nel corso del 2015.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
<b>Dati espressi in Euro</b>													
			degli azionisti	<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	12.500,00	-	-	-	-	-	12.500,00	-	-
Giovanni Cavallini	Amm., Presidente CCR e componente CNR	01.01.2014- 31.12.2014 <sup>(5)</sup>	Ass. approvazione bilancio 2016	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	37.754,00 <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	87.754,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-		
				<i>Totale</i>	50.000,00	37.754,00 <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	87.754,00	-	-
Maurizio Cereda	Amm., componente CCR e Presidente CNR	01.01.2014- 15.04.2014	Cessato in data 15.04.2014	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	14.384,00	12.822,00 <sup>(7)</sup>	-	-	-	-	27.206,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	14.384,00	12.822,00 <sup>(7)</sup>	-	-	-	-	27.206,00	-	-
Giulio Gallazzi	Amm. e componente CNR	15.04.2014- 31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	35.616,00	10.685,00	-	-	-	-	46.301,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	35.616,00	10.685,00	-	-	-	-	46.301,00	-	-
Alessandra Genco	Amm.	15.04.2014- 31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	35.616,00	-	-	-	-	-	35.616,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	35.616,00	-	-	-	-	-	35.616,00	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili						
<b>Dati espressi in Euro</b>														
Paola Girardinio	Amm. e componente CCR	01.01.2014-15.04.2014	Cessata in data 15.04.2014	Compensi in Ansaldo STS	14.384,00	5.699,00	-	-	-	-	20.083,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<b>Totale</b>	<b>14.384,00</b>	<b>5.699,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20.083,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Bruno Pavesi	Amm. e Presidente CNR	01.01.2014-31.12.2014 <sup>(8)</sup>	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi in Ansaldo STS	50.000,00	20.000,00 <sup>(9)</sup>	-	-	-	-	70.000,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>50.000,00</b>	<b>20.000,00<sup>(9)</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>70.000,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Paola Pierri	Amm. e componente CCR	15.04.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi in Ansaldo STS	35.616,00	17.808,00	-	-	-	-	53.424,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>35.616,00</b>	<b>17.808,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>53.424,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Barbara Poggiali	Amm. e componente CCR	15.04.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi in Ansaldo STS	35.616,00	17.808,00	-	-	-	-	53.424,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>35.616,00</b>	<b>17.808,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>53.424,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Tatiana Rizzante	Amm.	01.01.2014-15.04.2014	Cessata in data 15.04.2014	Compensi in Ansaldo STS	14.384,00	-	-	-	-	-	14.384,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<b>Totale</b>	<b>14.384,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14.384,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili						
<b>Dati espressi in Euro</b>														
Attilio Salvetti	Amm. e Presidente CCR	01.01.2014-15.04.2014	Cessato in data 15.04.2014	Compensi in Ansaldo STS	14.384,00	7.123,00	-	-	-	-	21.507,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	14.384,00	7.123,00	-	-	-	-	21.507,00	-	-	
Giacinto Sarubbi	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi in Ansaldo STS	75.000,00	15.000,00	-	-	-	-	90.000,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	75.000,00	15.000,00	-	-	-	-	90.000,00	-	-	
Renato Righetti	Sindaco effettivo	01.01.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi in Ansaldo STS	50.000,00	10.000,00	-	-	-	-	60.000,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	50.000,00	10.000,00	-	-	-	-	60.000,00	-	-	
Massimo Scotton	Sindaco effettivo	01.01.2014-15.04.2014	Cessato in data 15.04.2014	Compensi in Ansaldo STS	14.384,00	2.876,00	-	-	-	-	17.260,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	14.384,00	2.876,00	-	-	-	-	17.260,00	-	-	
Maria Enrica Spinardi	Sindaco effettivo	15.04.2014-31.12.2014	Ass. approvazione bilancio 2016	Compensi in Ansaldo STS	35.616,00	7.124,00	-	-	-	-	42.740,00	-	-	
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	35.616,00	7.124,00	-	-	-	-	42.740,00	-	-	
Dirigenti con Responsabilità	-	-	-	Compensi in Ansaldo STS	694.888,00 <sup>(11)</sup>	-	585.437,00 <sup>(12)</sup>	-	67.054,21	-	1.347.379,21	291.110,00 <sup>(3)</sup>	-	
				Compensi in	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della Carica		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi	Indennità fine carica-cessazione rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
<b>Dati espressi in Euro</b>													
Strategiche <sup>(10)</sup>				<i>società controllate e collegate</i>									
				<i>Totale</i>	694.888,00 <sup>(11)</sup>	-	585.437,00 <sup>(12)</sup>	-	67.054,21	-	1.347.379,21	291.110,00 <sup>(3)</sup>	-

<sup>(1)</sup> Importi corrisposti nel corso dell'esercizio 2014:

- Euro 50.000,00 quale compenso fisso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 30.000,00 quale compenso fisso attribuito all'Ing. Siragusa per la carica di Amministratore Delegato ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile;
- Euro 195.000,00 quale compenso per la carica di Direttore Generale;
- Euro 100.000,00 a titolo di corrispettivo del patto di non concorrenza descritto al paragrafo 1.4, Sezione II;
- Euro 1.794,88 quale compenso da lavoro dipendente, con particolare riferimento alle ferie e altri emolumenti;
- Euro 14.603,00 a titolo di rimborso spese forfetario

<sup>(2)</sup> Di cui:

- Euro 212.695,00 relativi al piano MBO 2014, i cui obiettivi sono maturati nel 2014; tale importo sarà corrisposto nel 2015;
- Euro 73.750,00 relativi al piano LTIP 2014-2016, con riferimento agli obiettivi per l'esercizio 2014; tale importo, per effetto del *vesting* annuale, sarà corrisposto nel 2016.

<sup>(3)</sup> *Fair value* determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock grant* 2014-2016 con riferimento all'esercizio 2014.

<sup>(4)</sup> Il corrispettivo del patto di non concorrenza, percepito nel corso dell'esercizio 2014 dall'Ing. Siragusa, pari a Euro 100.000,00 è compreso nella voce "Compensi fissi".

<sup>(5)</sup> La carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi è ricoperta a decorrere dal 15 aprile 2014. Prima di tale data il Consigliere Cavallini non era componente del Comitato Controllo e Rischi.

<sup>(6)</sup> Di cui: (i) Euro 21.370,00 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi; ed (ii) Euro 16.384,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

<sup>(7)</sup> Di cui: (i) Euro 5.699,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi; ed (ii) Euro 7.123,00 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

<sup>(8)</sup> Il Consigliere Bruno Pavesi ricopre il ruolo di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 15 aprile 2014.

<sup>(9)</sup> Di cui: (i) Euro 5.699,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ricoperta dal 1° gennaio 2014 al 15 aprile 2014; ed (ii) Euro 14.301,00 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ricoperta a decorrere dal 15 aprile 2014.

<sup>(10)</sup> Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andì), al responsabile dell'Unità di *Business Mass Transit & Railway* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla) individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014.

<sup>(11)</sup> Di cui:

- Euro 646.907,00 quale compenso fisso costituito dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile;

- Euro 3.862,00 quale compenso da lavoro dipendente, con particolare riferimento alle ferie e altri emolumenti;
- Euro 44.119,00 a titolo di rimborso spese forfetario.

<sup>(12)</sup> Di cui:

- Euro 423.710,00 relativi al piano MBO 2014, i cui obiettivi sono maturati nel 2014; tale importo sarà corrisposto nel 2015;
- Euro 161.727,00 relativi al piano LTIP 2014-2016, con riferimento agli obiettivi per l'esercizio 2014; tale importo, per effetto del *vesting* annuale, sarà corrisposto nel 2016.

**Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e Cognome	Carica		Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
				N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	N. e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)		N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione
Stefano Siragusa	AD e Dir. Gen.	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	Piano di assegnazione gratuita 2014-2016 (Ass. 15.04.2014)	-	-	18.298 <sup>(1)</sup>	7,2549	Triennale	15 aprile 2014 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	132.750,00 <sup>(3)</sup>
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	-	-	-	18.298 <sup>(1)</sup>	7,2549	Triennale	-	-	-	-	-	-	132.750,00 <sup>(3)</sup>
Sergio De Luca	AD <sup>(4)</sup>	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	Piano di assegnazione gratuita 2012-2013 (Ass. 07.05.2012)	77.010 <sup>(5)</sup>	Triennale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		<i>Compensi in società</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

		<i>controllate e collegate</i>												
		<i>Totale</i>	-	77.010 <sup>(5)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	Piano di assegnazione e gratuita 2012-2013 (Ass. 07.05.2012)	139.305 <sup>(6)</sup>	Triennale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano di assegnazione e gratuita 2014-2016 (Ass. 15.04.2014)	-	-	40.126 <sup>(7)</sup>	7,2549	Triennale	15 aprile 2014 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	291.110,00 <sup>(8)</sup>
	<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>Totale</i>	-	139.305 <sup>(6)</sup>	-	40.126 <sup>(7)</sup>	7,2549	-	-	-	-	-	-	-	291.110,00 <sup>(8)</sup>

<sup>(1)</sup> Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 per l'esercizio 2014. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2014 sono pari a 18.298, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2017.

<sup>(2)</sup> Tale data si riferisce all'Assemblea con la quale è stato approvato il piano di *Stock Grant* 2014-2016.

<sup>(3)</sup> *Fair value* determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 con riferimento all'esercizio 2014.

<sup>(4)</sup> Carica ricoperta fino al 31 dicembre 2013. Dal 1° gennaio 2014 l'Ing. De Luca ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'Ing. De Luca non partecipa al piano SGP 2014-2016.

<sup>(5)</sup> Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2012-2013. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2012 sono pari a 19.253, comprensive degli incrementi legati alle *tranche* di aumento di capitale e, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2015, e precisamente nel primo giorno lavorativo del mese di maggio successivo alla maturazione del periodo di *vesting*. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2013 sono pari a 12.835, comprensive degli incrementi legati alle *tranche* di aumento di capitale e, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2016.

<sup>(6)</sup> Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2012-2013. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2012 sono pari a 34.827, comprensive degli incrementi legati alle *tranche* di aumento di capitale, di cui 8.760 riferite ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non confermati in tale ruolo dal Consiglio di Amministrazione del 20 febbraio 2014; nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2015, e precisamente nel primo giorno lavorativo del mese di maggio successivo alla maturazione del periodo di *vesting*. Le azioni maturate con

riferimento all'esercizio 2013 sono pari a 23.218, , comprensive degli incrementi legati alle *tranche* di aumento di capitale, di cui 5.840 riferite ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche non confermati in tale ruolo dal Consiglio di Amministrazione del 20 febbraio 2014; nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2016.

<sup>(7)</sup> Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 per l'esercizio 2014 in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati a decorrere dal primo gennaio 2014. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2014 sono pari a 40.126 e nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2017.

<sup>(8)</sup> *Fair value* determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 con riferimento all'esercizio 2014.

**Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e Cognome	Carica		Bonus dell'anno (Euro)				Bonus di anni precedenti (Euro)			Altri bonus (Euro)
			Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Stefano Siragusa	AD e Dir. Gen.	Compensi in Ansaldo STS	MBO 2014 (CdA 30 ottobre 2014)	212.695,00 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-	-
			LTIP 2012-2014 (CdA 28 giugno 2012)	0	0	1 anno	-	-	-	-
			LTIP 2013-2015 (CdA 26 giugno 2013)	0	0	1 anno	-	-	-	-
			LTIP 2014-2016 (CdA 30 ottobre 2014)	-	73.750,00 <sup>(2)</sup>	1 anno	-	-	-	-
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		<b>Totale</b>		212.695,00 <sup>(1)</sup>	73.750,00 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Compensi in Ansaldo STS	MBO 2014 <sup>(3)</sup> (CdA 30 ottobre 2014)	423.710,00 <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-
			LTIP 2012-2014 (CdA 28 giugno 2012) <sup>(5)</sup>	0	0	1 anno	-	-	-	-

		LTIP 2013–2015 (CdA 26 giugno 2013) <sup>(5)</sup>	0	0	1 anno	-	-	-	-
		LTIP 2014-2016 (CdA 30 ottobre 2014) <sup>(3)</sup>	-	161.727,00 <sup>(6)</sup>	1 anno	-	-	-	-
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	423.710,00 <sup>(4)</sup>	161.727,00 <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	-

<sup>(1)</sup> Relativo al piano MBO 2014, i cui obiettivi sono maturati nel 2014; tale importo sarà corrisposto nel 2015.

<sup>(2)</sup> Relativo al raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dal piano LTIP 2014-2016 per l'esercizio 2014; tale importo sarà corrisposto nel 2016.

<sup>(3)</sup> Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Mass Transit & Railway* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla) individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014.

<sup>(4)</sup> Relativo al piano MBO 2014, i cui obiettivi sono maturati nel 2014; tale importo sarà corrisposto nel 2015.

<sup>(5)</sup> Tale voce fa riferimento esclusivamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprivano tale ruolo anche anteriormente al primo gennaio 2014.

<sup>(6)</sup> Relativo al raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dal piano LTIP 2014-2016 per l'esercizio 2014; tale importo sarà corrisposto nel 2016.

**SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale nonché, in forma aggregata, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in Ansaldo STS e nelle società da questa controllate.

Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014
Sergio De Luca	Presidente CdA	01.01.2014-31.12.2014	Ansaldo STS	92.737	-	-	103.041 <sup>(1)(2)</sup>
Alessandra Genco	Amministratore	15.04.2014-31.12.2014	Ansaldo STS	21.613	-	21.613 <sup>(3)</sup>	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>(4)</sup>	-	01.01.2014-31.12.2014	Ansaldo STS	13.372	-	-	14.858 <sup>(1)(5)</sup>

<sup>(1)</sup> Azioni possedute a titolo di proprietà.

<sup>(2)</sup> L'incremento di 10.304 azioni è dovuto a: incremento azioni possedute per effetto della quinta *tranche* di aumento di capitale.

<sup>(3)</sup> Di cui n. 4.558 azioni vendute in data 14 aprile 2014 e n. 17.055 in data 15 aprile 2014.

<sup>(4)</sup> Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Mass Transit & Railway* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di Business Freight (Michele Fracchiolla), qualificati come Dirigenti con Responsabilità strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014

<sup>(5)</sup> L'incremento di 1.486 azioni è dovuto a: incremento azioni possedute per effetto della quinta *tranche* di aumento di capitale.

## ALLEGATO

Si riportano di seguito le tabelle contenenti lo stato di attuazione del piano SGP 2012-2013

### PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999**

Nome e cognome o categoria	Carica	Stock Grant Plan 2012 -2013- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2013						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni ( <i>STOCK GRANT</i> )						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente (Comitato per le Nomine e la Remunerazione)	Data assegnazione da parte dell'organo competente (Comitato per le Nomine e la Remunerazione)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Sergio De Luca	Amministratore Delegato di Ansaldo STS S.p.A. <sup>(1)</sup>	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	12.835 <sup>(2)</sup>	05/03/2014 <sup>(2)</sup>	—	N. D. <sup>(7)</sup>	Triennale <sup>(8)</sup>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>(3)</sup>	----	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	12.372 <sup>(4)</sup>	05/03/2014 <sup>(4)</sup>	—	N. D. <sup>(7)</sup>	Triennale <sup>(8)</sup>
Dirigenti (45 destinatari) <sup>(5)</sup>	----	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	119.359 <sup>(6)</sup>	05/03/2014 <sup>(6)</sup>	—	N.D. <sup>(7)</sup>	Triennale <sup>(8)</sup>

<sup>(1)</sup> Carica ricoperta fino al 31 dicembre 2013.

<sup>(2)</sup> Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 7 maggio 2012 che ha approvato il piano di *Stock Grant* 2012-2013, sono state assegnate all'Amministratore Delegato un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2013 pari a 35.939. L'assegnazione delle n. 12.835 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2013 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 5 Marzo 2014 (tale numero tiene conto dell'incremento legato alla terza, alla quarta e alla quinta *tranche* di aumento di capitale). Le azioni verranno consegnate nel corso del 2016, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

<sup>(3)</sup> Tale voce fa riferimento al responsabile dell'Unità di *Business Signalling* (Emmanuel Violet), al responsabile dell'Unità di *Business Transportation Solutions* (posizione ricoperta, *ad interim*, da Sergio De Luca fino al 31 dicembre 2013) e al responsabile dell'Unità *Standard Product & Platform* (Giuseppe Gaudiello), qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche fino al 31 dicembre 2013.

<sup>(4)</sup> Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 7 maggio 2012 che ha approvato il piano di *Stock Grant* 2012-2013, sono state assegnate in aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica fino al 31 dicembre 2013 un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2013 pari a 34.641. L'assegnazione delle n. 12.372 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2013 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 5 Marzo 2014 (tale numero tiene conto dell'incremento legato alla terza, alla quarta e alla quinta *tranche* di aumento di capitale). Le azioni verranno consegnate nel corso del 2016, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

<sup>(5)</sup> Il Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2012, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha individuato i Dirigenti di Ansaldo STS e/o di Società del Gruppo ASTS destinatari del piano di *Stock Grant* 2012-2013, determinando altresì il numero delle azioni da assegnare a ciascuno di essi. A tale data il numero dei Dirigenti così individuati era pari a 56. A seguito dell'uscita dal Gruppo di tre dei destinatari inizialmente individuati, di cui uno in data 1° marzo 2014, il numero dei Dirigenti destinatari del piano di *Stock Grant* 2012-2013, per l'assegnazione relativa all'esercizio 2013, era pari a 53. Ad oggi, a seguito dell'uscita dal Gruppo di ulteriori 8 dei destinatari inizialmente individuati, il numero dei destinatari del piano di *Stock Grant* 2012-2013, per l'assegnazione relativa all'esercizio 2013, risulta pari a 45.

<sup>(6)</sup> Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 7 maggio 2012 che ha approvato il piano di *Stock Grant* 2012-2013, sono state assegnate in aggregato ai Dirigenti di Ansaldo STS e/o di società del Gruppo Ansaldo STS ad oggi destinatari un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2013 pari a 334.204. L'assegnazione delle n. 119.359 azioni effettivamente maturate dalle risorse ad oggi destinatarie del piano per l'esercizio 2013 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 5 Marzo 2014 (tale numero tiene conto dell'incremento legato alla terza, alla quarta e alla quinta *tranche* di aumento di capitale). Le azioni verranno consegnate nel corso del 2016, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

<sup>(7)</sup> Tale dato sarà disponibile alla data di erogazione delle azioni. Alla data dell'Assemblea del 7 maggio 2012 che ha approvato lo *Stock Grant Plan* 2012-2013, il prezzo di mercato era pari a Euro 7,42.

<sup>(8)</sup> Il piano di *Stock Grant* 2012-2013 approvato dall'Assemblea ordinaria del 7 maggio 2012 prevede che il periodo triennale di *vesting* relativo alle azioni assegnate con riferimento all'esercizio 2013 decorra dal 7 maggio 2013.

		<b>Stock Grant Plan 2012 -2013- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2012</b>						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni ( <i>STOCK GRANT</i> )						
		<b>Sezione 1</b> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente (Comitato per le Nomine e la Remunerazione)	Data assegnazione da parte dell'organo competente (Comitato per le Nomine e la Remunerazione)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Sergio De Luca	Amministratore Delegato di Ansaldo STS S.p.A. <sup>(1)</sup>	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	19.253 <sup>(2)</sup>	01/03/2013 <sup>(2)</sup>	—	N. D. <sup>(7)</sup>	Triennale <sup>(8)</sup>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>(3)</sup>	----	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	18.558 <sup>(4)</sup>	01/03/2013 <sup>(4)</sup>	—	N. D. <sup>(7)</sup>	Triennale <sup>(8)</sup>
Dirigenti (45 destinatari) <sup>(5)</sup>	----	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	179.031 <sup>(6)</sup>	01/03/2013 <sup>(6)</sup>	—	N.D. <sup>(7)</sup>	Triennale <sup>(8)</sup>

(1) Carica ricoperta fino al 31 dicembre 2013.

(2) Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 7 maggio 2012 che ha approvato il piano di *Stock grant* 2012-2013, sono state assegnate all'Ing. De Luca un numero massimo di azioni pari a 17.969. L'assegnazione delle n. 19.253 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2012 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 1° marzo 2013 (tale numero tiene conto dell'incremento legato alla terza, alla quarta e alla quinta *tranche* di aumento di capitale). le azioni saranno consegnate nel primo giorno lavorativo di maggio del 2015 successivo alla scadenza del periodo di *vesting* triennale decorrente dalla data dell'Assemblea che ha approvato il piano e, quindi, l'8 maggio 2015. Si ricorda che, ai sensi del Regolamento del Piano dello SGP 2012-2013, il 20% delle azioni consegnate è soggetto a un periodo di *lock-up* biennale decorrente dalla scadenza del *vesting period*.

(3) Tale voce fa riferimento al responsabile dell'Unità di *Business Signalling* (Emmanuel Viollet), al responsabile dell'Unità di *Business Transportation Solutions* (posizione ricoperta, *ad interim*, da Sergio De Luca fino al 31 dicembre 2013) e al responsabile dell'Unità *Standard Product & Platform* (Giuseppe Gaudiello), qualificati come Dirigenti con Responsabilità Strategiche fino al 31 dicembre 2013.

- (4) Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 7 maggio 2012 che ha approvato il piano di *Stock grant* 2012-2013, sono state assegnate in aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica fino al 31 dicembre 2013 un numero massimo di azioni pari a 17.320. L'assegnazione delle n. 18.558 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2012 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 1° marzo 2013 (tale numero tiene conto dell'incremento legato alla terza, alla quarta e alla quinta *tranche* di aumento di capitale). Le azioni saranno consegnate nel primo giorno lavorativo di maggio del 2015 successivo alla scadenza del periodo di *vesting* triennale decorrente dalla data dell'Assemblea che ha approvato il piano e, quindi, l'8 maggio 2015. Si ricorda che, ai sensi del Regolamento del Piano dello SGP 2012-2013, il 20% delle azioni consegnate è soggetto a un periodo di *lock-up* biennale decorrente dalla scadenza del *vesting period*.
- (5) Il Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2012, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha individuato i Dirigenti di Ansaldo STS e/o di Società del Gruppo ASTS destinatari del piano di *Stock grant* 2012-2013, determinando altresì il numero delle azioni da assegnare a ciascuno di essi. A tale data il numero dei Dirigenti così individuati era pari a 56. A seguito dell'uscita dal Gruppo di due dei destinatari inizialmente individuati, il numero dei Dirigenti destinatari del piano di *Stock grant* 2012-2013, per l'assegnazione relativa all'esercizio 2012, era pari a 54. Ad oggi, a seguito dell'uscita dal Gruppo di ulteriori 8 dei destinatari inizialmente individuati, il numero dei destinatari del piano di *Stock grant* 2012-2013, per l'assegnazione relativa all'esercizio 2013, risulta pari a 45.
- (6) Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 7 maggio 2012 che ha approvato il piano di *Stock grant* 2012-2013, sono state assegnate in aggregato ai Dirigenti di Ansaldo STS e/o di società del Gruppo Ansaldo STS un numero massimo di azioni pari a 167.102. L'assegnazione delle n. 179.031 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2012 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 1° marzo 2013 (tale numero tiene conto dell'incremento legato alla terza, alla quarta e alla quinta *tranche* di aumento di capitale). Le azioni saranno consegnate nel primo giorno lavorativo di maggio del 2015 successivo alla scadenza del periodo di *vesting* triennale decorrente dalla data dell'Assemblea che ha approvato il piano e, quindi, l'8 maggio 2015.
- (7) Tale dato sarà disponibile alla data di erogazione delle azioni. Alla data dell'Assemblea del 7 maggio 2012 che ha approvato lo *Stock Grant Plan* 2012-2013, il prezzo di mercato era pari a Euro 7,42.
- (8) Il piano di *Stock grant* 2012-2013 approvato dall'Assemblea ordinaria del 7 maggio 2012 prevede che il periodo triennale di *vesting* relativo all'azioni assegnate con riferimento all'esercizio 2012 decorra dalla data di approvazione del piano da parte della predetta Assemblea. Le azioni saranno consegnate nel primo giorno lavorativo di maggio 2015 successivo alla scadenza del periodo di *vesting* triennale e, quindi, l'8 maggio 2015.

Si riporta di seguito la tabella contenente lo stato di attuazione del piano SGP 2014-2016

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**  
**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3 A del Regolamento n. 11971/1999**

Nome e cognome o categoria	Carica	Stock Grant Plan 2014 -2016- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2014						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni ( <i>STOCK GRANT</i> )						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente (Comitato per le Nomine e la Remunerazione)	Data assegnazione da parte dell'organo competente (Comitato per le Nomine e la Remunerazione)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Stefano Siragusa	Amministratore Delegato di Ansaldo STS S.p.A. e Direttore Generale	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	18.298 <sup>(1)</sup>	3 marzo 2015 <sup>(1)</sup>	—	N. D. <sup>(6)</sup>	Triennale <sup>(7)</sup>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>(2)</sup>	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	40.126 <sup>(3)</sup>	3 marzo 2015 <sup>(3)</sup>	—	N. D. <sup>(6)</sup>	Triennale <sup>(7)</sup>
Dirigenti (37 destinatari) <sup>(4)</sup>	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	204.847 <sup>(5)</sup>	3 marzo 2015 <sup>(5)</sup>	—	N.D. <sup>(6)</sup>	Triennale <sup>(7)</sup>

<sup>(1)</sup> Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 15 aprile 2014 che ha approvato il piano di *Stock grant* 2014-2016, sono state assegnate all'Amministratore Delegato e Direttore Generale un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2014 pari a 18.298. L'assegnazione delle n. 18.298 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2014 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 3 marzo 2015. Le azioni saranno consegnate nel corso del 2017, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

<sup>(2)</sup> Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Mass Transit & Railway* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di Business Freight (Michele Fracchiolla), qualificati come Dirigenti con Responsabilità strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014.

<sup>(3)</sup> Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 15 aprile 2014 che ha approvato il piano di *Stock grant* 2014-2016, sono state assegnate in aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica dal primo gennaio 2014 un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2014 pari a 40.126. L'assegnazione delle n. 40.126 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2014 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 3 marzo 2015. Le azioni saranno consegnate nel corso del 2017, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

<sup>(4)</sup> I 37 Dirigenti di Ansaldo STS e/o di Società del Gruppo ASTS destinatari del piano di *Stock grant* 2014-2016 sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Si precisa che, nel corso del triennio, oltre agli iniziali 37 destinatari del Piano potranno essere individuati ulteriori 9 Dirigenti che, quindi, si andranno ad aggiungere ai destinatari iniziali, portando quindi il numero massimo di destinatari del Piano a 46.

<sup>(5)</sup> Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 15 aprile 2014 che ha approvato il piano di *Stock grant* 2014-2016, sono state assegnate in aggregato ai Dirigenti di Ansaldo STS e/o di società del Gruppo Ansaldo STS destinatari un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2014 pari a 204.847. L'assegnazione delle n. 204.847 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2014 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 3 marzo 2015. Le azioni saranno consegnate nel corso del 2017, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

<sup>(6)</sup> Tale dato sarà disponibile alla data di erogazione delle azioni. Alla data dell'Assemblea del 15 aprile 2014 che ha approvato lo *Stock Grant Plan* 2014-2016, il prezzo di mercato era pari a Euro 6,939.

<sup>(7)</sup> Il piano di *Stock grant* 2014-2016 approvato dall'Assemblea ordinaria del 15 aprile 2014 prevede che il periodo triennale di *vesting* relativo all'azioni assegnate con riferimento all'esercizio 2014 decorra dalla data di approvazione del piano da parte dell'Assemblea.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Tutto quanto premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente delibera:

*“L’Assemblea ordinaria degli Azionisti di Ansaldo STS S.p.A.,*

- *esaminata e discussa la sezione della relazione sulla remunerazione prevista dall’art. 123-ter, comma 3, del D.Lgs. n. 58/98, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, contenente l’illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché delle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica, e messa a disposizione del pubblico nei modi e nei tempi previsti dalla normativa vigente;*
- *considerato che la suddetta sezione della relazione sulla remunerazione e la politica in essa descritte sono conformi con quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche*

*delibera*

*in senso favorevole sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione di cui al suddetto art. 123-ter, comma 3, del D.Lgs. n. 58/98, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2015 e contenente l’illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché delle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica”.*

Genova, 25 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Sergio De Luca)