

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

22 APRILE 2016

GLOSSARIO

Ansaldo STS	Ansaldo STS S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, come da ultimo aggiornato nel luglio 2015 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> costituito ad opera di Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assonime, Confindustria e Assogestioni.
Comitato per le Nomine e la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione costituito da Ansaldo STS ai sensi del Codice.
Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Ansaldo STS.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Ansaldo STS e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2016, approvata dal Consiglio di Amministrazione e descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	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, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Ansaldo STS in data 25 febbraio 2016 e successivamente aggiornata.
Società	Ansaldo STS S.p.A.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

INDICE

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2016.....	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 2015..	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.....	10
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.....	10
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.....	11
L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	11
M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	12
N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi...12	12
O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	13
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2015 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	13
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	13
1.1 Consiglio di Amministrazione.....	13
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.....	17
1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione.....	18

1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.....	19
1.2 Collegio Sindacale.....	20
1.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	20
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.....	22
SECONDA PARTE – TABELLE.....	25
SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	38
ALLEGATO.....	39
STOCK GRANT PLAN 2012 -2013- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2013.....	39
STOCK GRANT PLAN 2012 -2013- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2012.....	41
STOCK GRANT PLAN 2014 -2016- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2014.....	43
STOCK GRANT PLAN 2014-2016 - QUADRO 1 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2015.....	44
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.....	47

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2016

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 2016, 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 10 novembre 2015, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione i Consiglieri Indipendenti Giulio Gallazzi (Presidente), Bruno Pavesi e Alessandra Piccinino.

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 2015

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 (*cf.* il successivo paragrafo N)).

Rispetto alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2015, che era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2015 e sottoposta alla deliberazione non

vincolante dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2016 è rimasta sostanzialmente invariata.

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 ¹:

- 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;

¹ 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.

- 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;
 - 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.

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 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* devono 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 alcun ruolo esecutivo all'interno della Società – il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in virtù delle cariche ricoperte nel Gruppo Hitachi.

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 2015 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento all'esercizio 2015, 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 2015.

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

1.1 Consiglio di Amministrazione

Alla data della Relazione, il Consiglio di Amministrazione della Società è composto da Alistair Dormer (Presidente), Stefano Siragusa (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Karen Boswell (Vice Presidente), Giovanni Cavallini (amministratore indipendente), Giulio Gallazzi (amministratore indipendente), Mario Garraffo (amministratore indipendente), Paola Giannotti (amministratore indipendente), Bruno Pavesi (amministratore indipendente) e Alessandra Piccinino (amministratore indipendente).

In data 30 marzo 2016, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Alistair Dormer, il Vice Presidente Karen Boswell e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Stefano Siragusa hanno rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche ricoperte in Ansaldo STS S.p.A.

Poiché per effetto delle dimissioni rassegnate dal Presidente Alistair Dormer, dal Vice Presidente Karen Boswell e dall'Amministratore Delegato Stefano Siragusa (che hanno fatto seguito a quelle rassegnate dai consiglieri Barbara Poggiali e Ryoichi Hirayanagi nonché alla cooptazione dei consiglieri Alessandra Piccinino e Mario Garraffo ai sensi dell'art. 2386 cod. civ.) è venuta meno la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati dall'Assemblea del 2 novembre 2015, le dimissioni del Presidente Alistair Dormer, del Vice Presidente Karen Boswell e dell'Amministratore Delegato Stefano Siragusa acquisteranno efficacia, ai sensi dell'art. 2385, primo comma, cod. civ., alla data in cui il Consiglio sarà rinnovato.

1.1.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel corso dell'esercizio 2015, la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata ricoperta dall'Ing. Stefano Siragusa, in carica dal 1° gennaio 2014 e confermato in tale ruolo dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015, a seguito del rinnovo degli organi sociali deliberato dall'Assemblea in data 2 novembre 2015. Come sopra ricordato, in data 30 marzo 2016, l'ing. Stefano Siragusa ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche ricoperte in Ansaldo STS S.p.A. che, ai sensi dell'art. 2385, primo comma, cod. civ., acquisteranno efficacia alla data in cui il Consiglio di Amministrazione sarà rinnovato.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Ing. Siragusa nel corso dell'esercizio 2015.

- 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 15 aprile 2014, per il periodo dal 1° gennaio 2015 fino al 2 novembre 2015; e (ii) dall'Assemblea degli Azionisti del 2 novembre 2015, per il periodo decorrente dal 2 novembre 2015;
 - 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 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 dal 1° gennaio 2015 al 2 novembre 2015 e confermato dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015, sentito il parere del Collegio Sindacale, per il periodo decorrente dal 2 novembre 2015;
 - da un compenso per la carica di Direttore Generale, pari a Euro 320.000,00 deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2015, con decorrenza dal 1° gennaio 2015, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione² e confermato dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015;
 - 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.

² Il Consiglio di Amministrazione dell'11 febbraio 2015, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato, a decorrere dal 1° gennaio 2015, una rimodulazione delle componenti fissa e variabile della remunerazione dell'Ing. Siragusa, incrementando da Euro 195.000 a Euro 320.000 il compenso fisso per la carica di Direttore Generale e riducendo proporzionalmente l'ammontare massimo del compenso erogabile in base ai piani MBO e LTIP.

- 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 114.425,15
- Componente variabile: nel corso dell'esercizio 2015, l'Ing. Siragusa è stato destinatario dei compensi di seguito illustrati:
 - il Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015, prendendo atto della mancata assegnazione a tale data all'Ing. Siragusa degli obiettivi per l'esercizio 2015, ha deliberato di adottare per quest'ultimo esercizio gli obiettivi di *performance* stabiliti per l'esercizio 2014 e i relativi consuntivi. Nel deliberare quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto del fatto che, già a quella data, gli obiettivi raggiunti dall'Ing. Siragusa risultavano ampiamente migliorativi rispetto a quelli previsti per l'anno 2014.

In particolare:

- (i) sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti e dell'incentivo maturato con riferimento al piano MBO 2014, l'incentivo maturato per il 2015 è pari a Euro 212.695,00 e sarà erogato nel 2016;
- (ii) sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti e dell'incentivo maturato con riferimento al piano LTIP 2014-2016 per l'esercizio 2014, l'incentivo maturato per l'esercizio 2015, con riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine, è pari a Euro 73.750,00 e , sarà erogato nel 2017;
- 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 2015, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2015, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, con riferimento all'esercizio 2015 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 2017;
- 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 2015, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2015, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Sulla base del piano LTIP 2014-2016, l'incentivo maturato con riferimento all'esercizio 2015, pari a Euro 36.875,00, sarà corrisposto, per effetto del *vesting* annuale, nel corso dell'esercizio 2017;
- 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 2015, 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 2015, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2015 sono pari a 18.298 e saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2018. Il Piano SGP 2014-2016 prevede inoltre che il 20% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di *lock-up* biennale.

- Incentivo economico straordinario denominato "*Stay Bonus*". In data 25 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ha deliberato di attribuire un c.d. "*Stay Bonus*" a favore di talune figure chiave il cui ruolo è ritenuto essenziale per il al fine di garantire la *business continuity* del Gruppo Ansaldo STS nel corso dell'operazione avviata da Finmeccanica avente ad oggetto la cessione della partecipazione dalla stessa detenuta in Ansaldo STS a favore di Hitachi Ltd. In particolare, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato riconosciuto un incentivo economico straordinario suddiviso in due *tranche*, per complessivi Euro 316.923,00, la cui maturazione era subordinata: (i) con riferimento alla prima *tranche*, alla condizione che il rapporto di lavoro subordinato tra la Società e l'Ing. Siragusa fosse in essere alla data di perfezionamento della cessione della partecipazione detenuta da Finmeccanica in Ansaldo STS a favore di Hitachi; (ii) con riferimento alla seconda *tranche*, alla condizione che il rapporto di lavoro subordinato tra la Società e l'Ing. Siragusa fosse in essere alla data del 31 dicembre 2015.

In data 30 settembre 2015 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ha deliberato di integrare lo *Stay Bonus* riconosciuto all'Ing. Siragusa, riconoscendo un'ulteriore incentivo economico straordinario pari a Euro 250.000,00. La maturazione di tale incentivo è stata subordinata al verificarsi delle seguenti condizioni: (i) mantenimento del rapporto di lavoro dipendente tra la Società e l'Ing. Siragusa alla data di approvazione e deposito del bilancio della Società per l'esercizio 2015; (ii) espletamento degli adempimenti di competenza dell'Ing. Siragusa necessari all'approvazione da parte dell'Assemblea ed al deposito del bilancio per l'esercizio 2015.

Si precisa che la condizione di permanenza nel rapporto di lavoro alle date di maturazione dei predetti incentivi è da intendersi comunque realizzata nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro non sia in essere a tali date per effetto di un licenziamento per un motivo oggettivo, o comunque di un fatto non imputabile al destinatario dell'incentivo, ovvero in ipotesi di dimissioni per giusta causa.

Si rinvia a quanto descritto nel successivo paragrafo 1.4 per quanto riguarda il trattamento spettante all'Amministratore Delegato e Direttore Generale a fronte delle dimissioni dallo stesso rassegnate in data 30 marzo 2016 e della rinuncia dell'Ing. Siragusa ai pagamenti delle componenti variabili di remunerazione non ancora erogate.

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 2015, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta

- per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2015 al 30 ottobre 2015, dall'Ing. Sergio De Luca, nominato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 15 aprile 2014, il quale ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di amministratore della società in data 30 ottobre 2015 con efficacia dalla medesima data;
- a partire dal 2 novembre 2015, dal Consigliere Alistair Dormer, nominato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 2 novembre 2015. Come sopra ricordato, in data 30 marzo 2016, l'ing. Alistair Dormer ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche ricoperte in Ansaldo STS S.p.A. che, ai sensi dell'art. 2385, primo comma, cod. civ., acquisteranno efficacia alla data in cui il Consiglio di Amministrazione sarà rinnovato.

Per l'esercizio 2015:

- l'Ing. Sergio De Luca ha percepito un compenso *pro rata temporis* per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 62.466,00, come deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2014.
- il Dott. Alistair Dormer ha percepito un compenso *pro rata temporis* per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 12.534,00, come deliberato dall'Assemblea del 2 novembre 2015.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso del 2015, la carica di Vice Presidente di Ansaldo STS è stata ricoperta:

- per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2015 al 2 novembre 2015, dal Consigliere Domenico Braccialarghe, cooptato e nominato quale Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione in data 1° ottobre 2014 e successivamente confermato in tale ruolo dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2015, a seguito della nomina dello stesso quale Amministratore ex art. 2386 c.c. da parte dell'Assemblea del 23 aprile 2015;
- per il periodo decorrente dal 3 novembre 2015 al 20 novembre 2015, dal Consigliere Ryoichi Hirayanagi, nominato quale componente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 2 novembre e quale Vice Presidente di Ansaldo STS dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre, il quale ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di amministratore della Società in data 20 novembre 2015, con efficacia immediata;
- a partire dal 25 novembre, dal Consigliere Karen Boswell, nominata quale componente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 2 novembre e quale Vice Presidente di Ansaldo STS dal Consiglio di Amministrazione del 25 novembre. Come sopra ricordato, in data 30 marzo 2016, Karen Boswell ha rassegnato le proprie dimissioni dalle cariche ricoperte in Ansaldo STS S.p.A. che, ai sensi dell'art. 2385, primo comma, cod. civ., acquisteranno efficacia alla data in cui il Consiglio di Amministrazione sarà rinnovato.

Per l'esercizio 2015:

- il Vice Presidente Domenico Braccialarghe ha percepito un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 41.918,00, come deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2014;
- il Vice Presidente Ryoichi Hirayanagi ha percepito un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 2.603,00, come deliberato dall'Assemblea del 2 novembre 2015;
- il Vice Presidente Karen Boswell ha percepito un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 8.082,00, come deliberato dall'Assemblea del 2 novembre 2015.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2015, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Stefano Siragusa, Sergio De Luca, Domenico Braccialarghe, Alistair Dormer, Ryoichi Hirayanagi e Karen Boswell, i seguenti Consiglieri:

- per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 2 novembre 2015: Alessandra Genco e Paola Pierri, cessate in occasione dell'Assemblea del 2 novembre 2015 ;
- per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 3 novembre 2015: Barbara Poggiali, già componente del precedente Consiglio di Amministrazione e confermata dall'Assemblea del 2 novembre 2015, la quale ha rassegnato le proprie dimissioni in data 3 novembre, con efficacia immediata;
- per il periodo dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015: Giovanni Cavallini, Giulio Gallazzi e Bruno Pavesi, già componenti del precedente Consiglio di Amministrazione e confermati dall'Assemblea del 2 novembre 2015;
- per il periodo dal 2 novembre 2015 al 31 dicembre 2015: Paola Giannotti, nominata dall'Assemblea del 2 novembre 2015;
- per il periodo dal 9 novembre 2015 al 31 dicembre 2015: Alessandra Piccinino, nominata, ai sensi dell'articolo 2386 c.c., dal Consiglio di Amministrazione del 9 novembre 2015 in sostituzione del consigliere Barbara Poggiali;
- per il periodo dal 25 novembre 2015 al 31 dicembre 2015: Mario Garraffo, nominato, ai sensi dell'articolo 2386 c.c., dal Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2015 in sostituzione del Consigliere Ryoichi Hirayanagi.

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.

Si ricorda che, per effetto delle dimissioni rassegnate in data 30 marzo 2016 dal Presidente, dal Vice Presidente e dall'Amministratore Delegato, è venuta meno la maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati dall'Assemblea del 2 novembre 2015 dovendosi pertanto considerare dimissionario l'intero Consiglio di Amministrazione che resterà comunque in carica sino alla data in cui lo stesso sarà rinnovato.

Per l'esercizio 2015:

- ad Alessandra Genco e Paola Pierri è stato riconosciuto un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari, per ciascuna di esse, a Euro 41.918,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 15 aprile 2014;
- a Barbara Poggiali è stato riconosciuto un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari a Euro 42.055,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 15 aprile 2014 e 2 novembre 2015;
- a Giovanni Cavallini, Giulio Gallazzi e Bruno Pavesi è stato riconosciuto un compenso per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 50.000,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 15 aprile 2014 e 2 novembre 2015;
- a Paola Giannotti è stato riconosciuto un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari a Euro 8.082,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 2 novembre 2015;
- ad Alessandra Piccinino e Mario Garraffo è stato riconosciuto un compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari, rispettivamente a Euro 8.082,00 e a Euro 5.068,00, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 2 novembre 2015.

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 2015, il Comitato Controllo e Rischi è stato composto dai seguenti membri del Consiglio di Amministrazione:

- dal 1° gennaio 2015 al 2 novembre 2015: 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;
- dal 10 novembre 2015 al 31 dicembre 2015: Giovanni Cavallini (Presidente), Paola Giannotti e Bruno Pavesi, il cui compenso annuo è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 10 novembre 2015 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 2015:

- Giovanni Cavallini: Euro 29.507,00;
- Paola Pierri: Euro 20.959,00;
- Barbara Poggiali: Euro 21.027,00;
- Paola Giannotti: Euro 3.630,00;
- Bruno Pavesi: Euro 3.630,00.

Nel corso dell'esercizio 2015, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stato composto dai seguenti membri del Consiglio di Amministrazione:

- dal 1° gennaio 2015 al 2 novembre 2015: 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;
- dal 10 novembre 2015 al 31 dicembre 2015: Giulio Gallazzi (Presidente), Bruno Pavesi e Alessandra Piccinino, il cui compenso annuo è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 10 novembre 2015 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 2015:

- Bruno Pavesi: Euro 18.945,00;
- Giovanni Cavallini: Euro 12.575,00;
- Giulio Gallazzi: Euro 15.479,00;
- Alessandra Piccinino Euro 2.178,00.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2015, il Collegio Sindacale è stato composto da Giacinto Sarubbi (Presidente), Renato Righetti e Maria Enrica Spinardi, il cui compenso annuo, deliberato dall'Assemblea del 15 aprile 2014, è stato pari a:

- 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
- 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.

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* (posizione in allora ricoperta da Emmanuel Viollet, oggi non più alle dipendenze del Gruppo Ansaldo STS), 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 & Railways* (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 2015, 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 2015.

- 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 647.682,00.
- Benefici non monetari: auto aziendale, copertura assicurativa e previdenziale prevista dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo pari a Euro 119.152,73.
- Componente variabile: nel corso dell'esercizio 2015, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica sono stati destinatari dei compensi di seguito illustrati:
 - il Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015, prendendo atto della mancata assegnazione a tale data ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche degli obiettivi per l'esercizio 2015, ha deliberato di adottare per quest'ultimo esercizio gli obiettivi di *performance* stabiliti per l'esercizio 2014 e i relativi consuntivi.

In particolare:

- (i) sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti e dell'incentivo maturato con riferimento al piano MBO 2014, l'incentivo maturato per il 2015 è pari a Euro 423.710,00 e sarà erogato nel 2016;
- (ii) sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti e dell'incentivo maturato con riferimento al piano LTIP 2014-2016 per l'esercizio 2014, l'incentivo maturato per l'esercizio 2015, con riferimento alla componente variabile di medio-lungo termine, è pari a Euro 161.727,00 e sarà erogato nel 2017;
- 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 2015, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2015, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Sulla base del piano LTIP 2014-2016, l'incentivo maturato con riferimento all'esercizio 2015, pari a Euro 80.864,00, sarà corrisposto, per effetto del *vesting* annuale, nel corso dell'esercizio 2017; 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 2015, 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 2015, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2015 sono pari a 40.126, e saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2018. Il Piano SGP 2014-2016 prevede inoltre che il 20% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di *lock-up* biennale.

- Incentivo economico straordinario denominato “*Stay Bonus*”. In data 25 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, ha deliberato di attribuire un c.d. “*Stay Bonus*” a favore di talune figure chiave il cui ruolo è ritenuto essenziale al fine di garantire la *business continuity* del Gruppo Ansaldo STS nel corso dell’operazione avviata da Finmeccanica avente ad oggetto la cessione della partecipazione dalla stessa detenuta in Ansaldo STS a favore di Hitachi. In particolare, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stato riconosciuto un incentivo economico straordinario suddiviso in due *tranche*, per complessivi Euro 398.096,00, la cui maturazione era subordinata: (i) con riferimento alla prima *tranche*, alla condizione che il rapporto di lavoro subordinato tra la Società e ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche fosse in essere alla data di perfezionamento della cessione della partecipazione detenuta da Finmeccanica in Ansaldo STS a favore di Hitachi; (ii) con riferimento alla seconda *tranche*, alla condizione che il rapporto di lavoro subordinato tra la Società e ciascun Dirigente con Responsabilità Strategiche fosse in essere alla data del 31 dicembre 2015.

Si precisa che la condizione di permanenza nel rapporto di lavoro alle date di maturazione di detto incentivo si intendeva comunque realizzata nell’ipotesi in cui il rapporto di lavoro non fosse in essere a tali date per effetto di un licenziamento per un motivo oggettivo, o comunque di un fatto non imputabile al destinatario dell’incentivo, ovvero in ipotesi di dimissioni per giusta causa.

Inoltre, con esclusivo riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprivano tale ruolo anche anteriormente al primo gennaio 2014, nel corso del 2015 gli stessi erano destinatari del 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 2015, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all’esercizio 2015, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, con riferimento all’esercizio 2015 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 2017.

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 giustificata 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 al prezzo dell'offerta pubblica di acquisto obbligatoria promossa da Hitachi Rail Italy Investments S.r.l. sulla totalità delle azioni ordinarie Ansaldo STS 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.

Per quanto riguarda lo *Stay Bonus* riconosciuto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è stato previsto che la condizione di permanenza nel rapporto di lavoro alle date di maturazione di detto incentivo si intendesse comunque realizzata nell'ipotesi in cui il rapporto di lavoro non fosse in essere a tali date per effetto di un licenziamento per un motivo oggettivo, o comunque di un fatto non imputabile al destinatario dell'incentivo, ovvero in ipotesi di dimissioni per giusta causa.

Le medesime previsioni si applicano all'integrazione dello *Stay Bonus* riconosciuta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in data 30 settembre 2015.

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. 2 annualità di remunerazione complessiva, calcolata come la risultante dalla somma:
 - i. dei compensi fissi annui corrisposti all'Ing. Siragusa quale Amministratore Delegato e Direttore Generale;
 - ii. 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 data 21 dicembre 2015, il Consiglio di Amministrazione di Ansaldo STS, (a) sentito il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il parere favorevole del Comitato Parti Correlate, ha deliberato all'unanimità che le eventuali e, in allora, non certe dimissioni che l'Ing. Siragusa avesse dovuto rassegnare (i) con efficacia in ogni data successiva al 30 marzo 2016 e (ii) in seguito alla presentazione della proposta di Bilancio per l'esercizio 2015 al Consiglio di Amministrazione di Ansaldo STS, sarebbero state considerate dimissioni per giusta causa; (b) ha deliberato inoltre di modificare conformemente a quanto sopra il contratto sottoscritto dall'Ing. Siragusa in data 3 novembre 2015 e relativo al suo rapporto da lavoro dipendente con la Società; (c) ha precisato che l'Ing. Siragusa a fronte delle dimissioni rese conformemente a quanto sopra avrebbe avuto diritto all'indennità di cessazione prevista nel predetto contratto.

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 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).

Tenuto conto di quanto sopra e delle dimissioni rassegnate dall'ing. Siragusa in data 30 marzo 2016, è stata prevista la corresponsione da parte della Società a quest'ultimo, a titolo di transazione e saldo con effetto novativo, la somma complessiva e onnicomprensiva di Euro 50.000, al lordo delle ritenute di legge, entro il mese di giugno 2016.

Inoltre, a fronte del patto di non concorrenza in essere tra l'Ing. Siragusa e la Società, è stata prevista la corresponsione da parte di quest'ultima della somma aggiuntiva, complessiva e omnicomprensiva di Euro 245.000, al lordo delle ritenute di legge, entro il mese di giugno 2016.

A fronte della rinuncia dell'ing. Siragusa anche ai pagamenti già noti al mercato, ma non ancora elargiti, delle componenti variabili di remunerazione, è stata prevista la corresponsione da parte della Società della somma complessiva e omnicomprensiva di Euro 2.906.000, al lordo delle ritenute di legge, entro il mese di giugno 2016.

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha valutato positivamente all'unanimità la corresponsione di tali somme all'ing. Siragusa e ha riferito al Consiglio di Amministrazione che, a sua volta, ne ha preso all'unanimità positivamente atto.

Per completezza, si ricorda che il contratto tra la Società e l'ing. Siragusa prevede che in ipotesi di mancato rinnovo dalla carica di Amministratore Delegato al termine del corrente mandato, la Società avrebbe dovuto riconoscere all'ing. Siragusa un'indennità di cessazione dei rapporti pari a 1,5 annualità della remunerazione complessiva di cui ai precedenti punti i) e ii). Quanto al pagamento, le suddette indennità, ove riconosciute/dovute, sarebbero dovute essere corrisposte unicamente al verificarsi delle seguenti condizioni essenziali:

- subordinatamente alla 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 sarebbe stato 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.

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 2015.

Genova, 22 aprile 2016

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Alistair Dormer)

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 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	Partecipazione agli utili					
Dati espressi in Euro													
Sergio De Luca	Presidente CdA	01.01.2015 - 30.10.2015	Cessato in data 30.10.2015	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	62.466,00	-	-	-	-	-	62.466,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	62.466,00	-	-	-	-	62.466,00	-	-	
Alistair Dormer	Presidente CdA	02.11.2015 - 31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2017	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	12.534,00	-	-	-	-	-	12.534,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	12.534,00	-	-	-	-	12.534,00	-	-	
Stefano Siragusa	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2015- 31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2017	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	528.202,00 ⁽¹⁾	-	640.243,00 ⁽²⁾	-	114.425,15	-	1.282.870,15	132.750,00 ⁽³⁾	- ⁽⁴⁾
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	528.202,00 ⁽¹⁾	-	640.243,00 ⁽²⁾	-	114.425,15	-	1.282.870,15	132.750,00 ⁽³⁾	-

* Si precisa che, fermo restando quanto precisato nelle successive note con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale indicati nella presente tabella, relativi all'esercizio 2015, saranno corrisposti nel corso del 2016.

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	Partecipazione agli utili					
Dati espressi in Euro													
Domenico Braccialarghe	Vice Presidente CdA	01.01.2015-02.11.2015	Cessato in data 02.11.2015	Compensi in Ansaldo STS	41.918,00	-	-	-	-	-	41.918,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	41.918,00	-	-	-	-	41.918,00	-	-	
Ryoichi Hirayanagi	Vice Presidente CdA	02.11.2015-20.11.2015 ⁽⁵⁾	Cessato in data 20.11.2015	Compensi in Ansaldo STS	2.603,00	-	-	-	-	-	2.603,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	2.603,00	-	-	-	-	2.603,00	-	-	
Karen Boswell	Vice Presidente CdA	02.11.2015-31.12.2015 ⁽⁶⁾	Ass. approvazione bilancio 2017	Compensi in Ansaldo STS	8.082,00	-	-	-	-	-	8.082,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	8.082,00	-	-	-	-	8.082,00	-	-	
Giovanni Cavallini	Amm., Presidente CCR e componente CNR	01.01.2015-31.12.2015 ⁽⁷⁾	Ass. approvazione bilancio 2017	Compensi in Ansaldo STS	50.000,00	42.082,00 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	92.082,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	50.000,00	42.082,00 ⁽⁸⁾	-	-	-	92.082,00	-	-	
Giulio Gallazzi	Amm. e Componente e Presidente CNR	01.01.2015-31.12.2015 ⁽⁹⁾	Ass. approvazione bilancio 2017	Compensi in Ansaldo STS	50.000,00	15.479,00 ⁽¹⁰⁾	-	-	-	-	65.479,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-		
				Totale	50.000,00	15.479,00 ⁽¹⁰⁾	-	-	-	65.479,00	-	-	

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	Partecipazione agli utili					
Dati espressi in Euro													
Mario Garraffo	Amm.	25.11.2015-31.12.2015	Prossima Assemblea	Compensi in Ansaldo STS	5.068,00	-	-	-	-	-	5.068,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				Totale	5.068,00	-	-	-	-	5.068,00	-	-	
Alessandra Genco	Amm.	01.01.2015-02.11.2015	Cessata in data 02.11.2015	Compensi in Ansaldo STS	41.918,00	-	-	-	-	-	41.918,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	41.918,00	-	-	-	-	41.918,00	-	-	
Paola Giannotti	Amm. e Componente del CCR	02.11.2015-31.12.2015 ⁽¹¹⁾	Ass. approvazione bilancio 2017	Compensi in Ansaldo STS	8.082,00	3.630,00	-	-	-	-	11.712,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	8.082,00	3.630,00	-	-	-	11.712,00	-	-	
Bruno Pavesi	Amm. e Componente del CCR e Presidente e componente del CNR	01.01.2015-31.12.2015 ⁽¹²⁾	Ass. approvazione bilancio 2017	Compensi in Ansaldo STS	50.000,00	22.575,00 ⁽¹³⁾	-	-	-	-	72.575,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	50.000,00	22.575,00 ⁽¹³⁾	-	-	-	72.575,00	-	-	
Alessandra Piccinino	Amm. e Componente del CNR	09.11.2015-31.12.2015 ⁽¹⁴⁾	Prossima Assemblea	Compensi in Ansaldo STS	8.082,00	2.178,00	-	-	-	-	10.260,00	-	-
				Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	
				Totale	8.082,00	2.178,00	-	-	-	10.260,00	-	-	
Paola Pierri	Amm. e componente	01.01.2015-	Cessata in data	Compensi in Ansaldo STS	41.918,00	20.959,00	-	-	-	-	-	-	

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	Partecipazione agli utili					
Dati espressi in Euro													
	CCR	02.11.2015	02.11.2015	<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	41.918,00	20.959,00	-	-	-	-	62.877,00	-	-
Barbara Poggiali	Amm. e componente CCR	01.01.2015-03.11.2015	Cessata in data 03.11.2015	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	42.055,00	21.027,00	-	-	-	-	63.082,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	42.055,00	21.027,00	-	-	-	-	63.082,00	-	-
Giacinto Sarubbi	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	75.000,00	15.000,00	-	-	-	-	90.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	75.000,00	15.000,00	-	-	-	-	90.000,00	-	-
Renato Righetti	Sindaco effettivo	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	10.000,00	-	-	-	-	60.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	50.000,00	10.000,00	-	-	-	-	60.000,00	-	-
Maria Enrica Spinardi	Sindaco effettivo	01.01.2015-31.12.2015	Ass. approvazione bilancio 2016	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	10.000,00	-	-	-	-	60.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	50.000,00	10.000,00	-	-	-	-	60.000,00	-	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁵⁾	-	-	-	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	701.993,00 ⁽¹⁶⁾	-	1.064.397,00 ⁽¹⁷⁾	-	119.152,73	-	1.885.542,73	291.110,00 ⁽³⁾	-
				<i>Compensi in società controllate e</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	

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	Partecipazione agli utili					
Dati espressi in Euro													
				<i>collegate</i>									
				<i>Totale</i>	701.993,00 ⁽¹⁶⁾	-	1.064.397,00 ⁽¹⁷⁾	-	119.152,73	-	1.885.542,73	291.110,00 ⁽³⁾	-

⁽¹⁾ Importi corrisposti nel corso dell'esercizio 2015:

- 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 320.000,00 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 6.337,00 quale compenso da lavoro dipendente, con particolare riferimento alle ferie e altri emolumenti;
- Euro 21.865,00 a titolo di rimborso spese forfetario.

⁽²⁾ Di cui:

- Euro 212.695,00, quale incentivo maturato per l'esercizio 2015 sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti e dell'incentivo maturato con riferimento al piano MBO 2014, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015;
- Euro 36.875,00 relativi al piano LTIP 2014-2016, con riferimento agli obiettivi per l'esercizio 2015;
- Euro 73.750,00, quale incentivo maturato per l'esercizio 2015 sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti e dell'incentivo maturato con riferimento al piano LTIP 2014-2016 per l'esercizio 2014 secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015;
- Euro 316.923,00 a titolo di incentivo economico straordinario "*Stay Bonus*", di cui Euro 39.615 erogati nel 2016.

A seguito delle dimissioni rassegnate dall'Ing. Siragusa in data 30 marzo 2016, quest'ultimo ha rinunciato anche ai pagamenti già noti al mercato, ma non ancora elargiti, delle componenti variabili di remunerazione. A fronte di tale rinuncia, la Società corrisponderà la somma complessiva e omnicomprensiva di Euro 2.906.000, al lordo delle ritenute di legge, entro il mese di giugno 2016.

⁽³⁾ *Fair value* determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock grant* 2014-2016 con riferimento all'esercizio 2015. Con riferimento alla rinuncia a tale compenso variabile, *cfr.* la precedente nota 2.

⁽⁴⁾ Il corrispettivo del patto di non concorrenza, percepito nel corso dell'esercizio 2015 dall'Ing. Siragusa, pari a Euro 100.000,00 è compreso nella voce "Compensi fissi".

⁽⁵⁾ Ryoichi Hirayanagi è stato nominato Vice Presidente di Ansaldo STS dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015.

⁽⁶⁾ Karen Boswell è stata nominata Vice Presidente di Ansaldo STS dal Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2015.

⁽⁷⁾ La carica di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stata ricoperta fino al 2 novembre 2015.

⁽⁸⁾ Di cui: (i) Euro 29.507,00 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi; ed (ii) Euro 12.575,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

⁽⁹⁾ Giulio Gallazzi ha ricoperto la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 1° gennaio 2015 al 2 novembre 2015. In data 10 novembre 2015, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, il Dott. Gallazzi è stato nominato Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

⁽¹⁰⁾ Di cui: (i) Euro 12.575,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione; ed (ii) Euro 2.904,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

⁽¹¹⁾ Paola Giannotti è stata nominata componente del Comitato Controllo e Rischi in data 10 novembre 2015.

⁽¹²⁾ Bruno Pavesi ha ricoperto la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dal 1° gennaio 2015 al 2 novembre 2015. In data 10 novembre 2015, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, il Dott. Pavesi è stato nominato componente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

⁽¹³⁾ Di cui: (i) Euro 16.767,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e (ii) Euro 3.630,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi; ed (iii) Euro 2.178,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

⁽¹⁴⁾ Alessandra Piccinino è stata nominata componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 10 novembre 2015.

⁽¹⁵⁾ Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andì), al responsabile dell'Unità di *Business Mass Transit & Railways* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla) individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014.

⁽¹⁶⁾ Di cui:

- Euro 647.682,00 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 14.449,00 quale compenso da lavoro dipendente, con particolare riferimento alle ferie e altri emolumenti;
- Euro 39.862,00 a titolo di rimborso spese forfetario.

⁽¹⁷⁾ Di cui:

- Euro 423.710,00, quale incentivo maturato per l'esercizio 2015 sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti e dell'incentivo maturato con riferimento al piano MBO 2014, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015; tale importo sarà corrisposto nel 2016;
- Euro 80.864,00 relativi al piano LTIP 2014-2016, con riferimento agli obiettivi per l'esercizio 2015; tale importo, per effetto del *vesting* annuale, sarà corrisposto nel 2017;
- Euro 161.727,00 quale incentivo maturato per l'esercizio 2015 sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti e dell'incentivo maturato con riferimento al piano LTIP 2014-2016 per l'esercizio 2014 secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 novembre 2015; tale importo, per effetto del *vesting* annuale, sarà corrisposto nel 2017;
- Euro 398.096,00 a titolo di incentivo economico straordinario "*Stay Bonus*", di cui Euro 49.762,00 erogati 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	
Stefano Siragusa	AD e Dir. Gen.	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	Piano di assegnazione gratuita 2014-2016 (Ass. 15.04.2014)	18.298 ⁽¹⁾	Triennale	18.298 ⁽²⁾	7,2549	Triennale	15 aprile 2014 ⁽³⁾	-	-	-	-	132.750,00 ⁽⁴⁾
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	-	18.298	-	18.298	7,2549	Triennale	-	-	-	-	-	132.750,00
Sergio De Luca	AD ⁽⁵⁾	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	Piano di assegnazione gratuita 2012-2013 (Ass. 07.05.2012)	51.340 ⁽⁶⁾	Triennale	-	-	-	-	-	-	19.253 ⁽⁷⁾	182.615,00 ⁽¹³⁾	-
		<i>Compensi in società controllate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

		<i>e collegate</i>												
		<i>Totale</i>	-	51.340	-	-	-	-	-	-	-	19.253	182.615,00	-
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Compensi in Ansaldo STS	Piano di assegnazione e gratuita 2012-2013 (Ass. 07.05.2012)	26.128 ⁽⁸⁾	Triennale	-	-	-	-	-	-	9.798 ⁽⁹⁾	92.934,03 ⁽¹³⁾	-	
		Piano di assegnazione e gratuita 2014-2016 (Ass. 15.04.2014)	40.126 ⁽¹⁰⁾	Triennale	40.126 ⁽¹¹⁾	7,2549	Triennale	15 aprile 2014 ⁽²⁾	-	-	-	-	291.110,00 ⁽¹²⁾	
	Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<i>Totale</i>	-	66.254	Triennale	40.126	7,2549	Triennale	-	-	-	9.798	92.934,03	291.110,00 ⁽¹²⁾	

⁽¹⁾ 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 e, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, sarebbero state attribuite nel corso dell'esercizio 2017. Tuttavia, a seguito delle dimissioni rassegnate dall'Ing. Siragusa in data 30 marzo 2016, quest'ultimo ha rinunciato, tra l'altro, ai pagamenti delle componenti variabili di remunerazione derivanti dalla partecipazione al piano di incentivazione azionaria *Stock Grant Plan* 2014-2016. Pertanto, le azioni maturate non verranno consegnate.

⁽²⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 per l'esercizio 2015. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2015 sono pari a 18.298 e, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, sarebbero state nel corso dell'esercizio 2018. Tuttavia, a seguito delle dimissioni rassegnate dall'Ing. Siragusa in data 30 marzo 2016, quest'ultimo ha rinunciato, tra l'altro, ai pagamenti delle componenti variabili di remunerazione derivanti dalla partecipazione al piano di incentivazione azionaria *Stock Grant Plan* 2014-2016. Pertanto, le azioni maturate non verranno consegnate.

⁽³⁾ Tale data si riferisce all'Assemblea con la quale è stato approvato il piano di *Stock Grant* 2014-2016.

⁽⁴⁾ *Fair value* determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 con riferimento all'esercizio 2015.

⁽⁵⁾ 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.

⁽⁶⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2012-2013 per l'esercizio 2013. 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.

⁽⁷⁾ Azioni maturate con riferimento all'esercizio 2012, comprensive degli incrementi legati alle *tranche* di aumento di capitale, di cui 3.851 soggette a *lock up* biennale. Tali azioni, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, sono state attribuite nel corso dell'esercizio 2015.

⁽⁸⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2012-2013 per l'esercizio 2013. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2013 sono pari a 6.532, comprensive degli incrementi legati alle *tranche* di aumento di capitale; nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2016.

⁽⁹⁾ Azioni maturate con riferimento all'esercizio 2012, comprensive degli incrementi legati alle *tranche* di aumento di capitale, di cui 1.960 soggette a *lock up* biennale. Tali azioni, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, sono state attribuite nel corso dell'esercizio 2015.

⁽¹⁰⁾ 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.

⁽¹¹⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 per l'esercizio 2015 in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati a decorrere dal primo gennaio 2014. Le azioni maturate con riferimento all'esercizio 2015 sono pari a 40.126 e nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2018.

⁽¹²⁾ *Fair value* determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 con riferimento all'esercizio 2015.

⁽¹³⁾ Valore imponibile delle azioni attribuite alla data di maturazione, c.d. "valore normale", ovvero la media delle chiusure giornaliere del titolo Ansaldo STS nei 30 giorni precedenti la prevista consegna.

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 2015 (CdA 3 novembre 2015)	212.695,00	-	-	-	-	-	-
			LTIP 2013-2015 (CdA 26 giugno 2013)	0	0	1 anno	-	-	-	-
			LTIP 2014-2016 (CdA 30 ottobre 2014)	-	36.875,00	1 anno	-	-	-	-
			LTIP 2015 (CdA 3 novembre 2015)	-	73.750,00	1 anno	-	-	-	-
		Stay Bonus	-	-	-	-	-	-	-	316.923,00
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	212.695,00	110.625,00	-	-	-	-	-	316.923,00
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Compensi in Ansaldo STS	MBO 2015 ⁽¹⁾ (CdA 3 novembre 2015)	423.710,00	-	-	-	-	-	
			LTIP 2013-2015 (CdA 26	0	0	1 anno	-	-	-	-

		giugno 2013) ⁽²⁾							
		LTIP 2014-2016 (CdA 30 ottobre 2014) ⁽¹⁾	-	80.864,00	1 anno	-	-	-	-
		LTIP 2015 (CdA 3 novembre 2015) ⁽¹⁾	-	161.727,00	1 anno	-	-	-	-
		Stay Bonus ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	398.096,00
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	423.710,00	242.591,00	-	-	-	398.096,00

⁽¹⁾ Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Mass Transit & Railways* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla) individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014.

⁽²⁾ Tale voce fa riferimento esclusivamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprivano tale ruolo anche anteriormente al primo gennaio 2014.

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 2014	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015
Sergio De Luca	Presidente CdA	01.01.2015-30.10.2015	Ansaldo STS	103.041	10.974 ⁽⁴⁾	0	114.015 ⁽¹⁾⁽²⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽³⁾	-	01.01.2015-31.12.2015	Ansaldo STS	14.858	14.858 ⁽⁵⁾	27.756	1.960 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Azioni possedute a titolo di proprietà.

⁽²⁾ Azioni possedute alla data del 30 ottobre 2015.

⁽³⁾ 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

⁽⁴⁾ Azioni consegnate nel corso dell'esercizio 2015, di cui n. 3.851 soggette a vincolo di lock-up biennale

⁽⁵⁾ Azioni consegnate nel corso dell'esercizio 2015, di cui n. 1.960 soggette a vincolo di lock-up biennale

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. ⁽¹⁾	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	12.835 ⁽²⁾	05/03/2014 ⁽²⁾	—	N. D. ⁽⁷⁾	Triennale ⁽⁸⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽³⁾	----	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	6.532 ⁽⁴⁾	05/03/2014 ⁽⁴⁾	—	N. D. ⁽⁷⁾	Triennale ⁽⁸⁾
Dirigenti (41 destinatari) ⁽⁵⁾	----	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	109.056 ⁽⁶⁾	05/03/2014 ⁽⁶⁾	—	N.D. ⁽⁷⁾	Triennale ⁽⁸⁾

⁽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'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.

⁽³⁾ Tale voce fa riferimento al solo responsabile dell'Unità *Standard Product & Platform* (Giuseppe Gaudiello), qualificato come Dirigente con Responsabilità Strategiche fino al 31 dicembre 2013, con esclusione dell'ing. Emmanuel Viollet, già responsabile dell'Unità di *Business Signalling*, non più alle dipendenze del Gruppo Ansaldo STS dal 31.03.2015.

⁽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 attribuibili per l'esercizio 2013 pari a 18.289. L'assegnazione delle n. 6.532 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.

⁽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 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 12 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 41.

⁽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 ad oggi destinatari un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2013 pari a 305.361. L'assegnazione delle n. 109.056 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.

⁽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 alle azioni assegnate con riferimento all'esercizio 2013 decorra dal 7 maggio 2013.

Nome e cognome o categoria	Carica	Stock Grant Plan 2012 -2013- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2012						
		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. ⁽¹⁾	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	19.253 ⁽²⁾	01/03/2013 ⁽²⁾	—	N. D. ⁽⁷⁾	Triennale ⁽⁸⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽³⁾	----	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	9.798 ⁽⁴⁾	01/03/2013 ⁽⁴⁾	—	N. D. ⁽⁷⁾	Triennale ⁽⁸⁾
Dirigenti (44 destinatari) ⁽⁵⁾	----	07/05/2012	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	175.784 ⁽⁶⁾	01/03/2013 ⁽⁶⁾	—	N.D. ⁽⁷⁾	Triennale ⁽⁸⁾

(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 sono state 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 solo responsabile dell'Unità *Standard Product & Platform* (Giuseppe Gaudiello), qualificato come Dirigente con Responsabilità Strategiche fino al 31 dicembre 2013, essendo uscito dal perimetro aziendale l'ex responsabile dell'Unità di *Business Signalling* Emmanuel Violet in data 31.03.2015..

- (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 9.144. L'assegnazione delle n. 9.798 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 sono state 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. A seguito dell'uscita dal Gruppo di ulteriori 10 dei destinatari inizialmente individuati, il numero dei destinatari del piano di *Stock grant* 2012-2013, per l'assegnazione relativa all'esercizio 2012, è stato pari a 44.
- (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 164.066. L'assegnazione delle n. 175.784 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 sono state 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 sono state 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 ⁽¹⁾	3 marzo 2015 ⁽¹⁾	—	N. D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	40.126 ⁽³⁾	3 marzo 2015 ⁽³⁾	—	N. D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾
Dirigenti (33 destinatari) ⁽⁴⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	191.723 ⁽⁵⁾	3 marzo 2015 ⁽⁵⁾	—	N.D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾

⁽¹⁾ 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. In base a quanto previsto dal piano, tali azioni sarebbero state attribuite nel corso dell'esercizio 2018. Tuttavia, a seguito delle dimissioni rassegnate dall'Ing. Siragusa in data 30 marzo 2016, quest'ultimo ha rinunciato, tra l'altro, ai pagamenti delle componenti variabili di remunerazione derivanti dalla partecipazione al piano di incentivazione azionaria *Stock Grant Plan* 2014-2016. Pertanto, le azioni maturate non verranno consegnate.

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ 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.

⁽⁴⁾ Il Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha individuato 37 Dirigenti di Ansaldo STS e/o di Società del Gruppo ASTS destinatari del piano di *Stock grant* 2014-2016. A seguito dell'uscita dal Gruppo di 4 dei destinatari inizialmente individuati, il numero dei destinatari del piano di *Stock grant* 2014-2016, per l'assegnazione relativa all'esercizio 2014, è stato pari a 33. Si precisa che, nel corso del triennio, oltre agli iniziali destinatari del Piano potranno essere individuati ulteriori Dirigenti che, quindi, si andranno ad aggiungere ai destinatari iniziali, portando il numero massimo di destinatari del Piano fino a 46.

⁽⁵⁾ 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 191.723. L'assegnazione delle n. 191.723 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.

⁽⁶⁾ 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.

⁽⁷⁾ 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.

Nome e cognome o categoria	Carica	Stock Grant Plan 2014 -2016- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2015						
		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 ⁽¹⁾	15 febbraio 2016 ⁽¹⁾	—	N. D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	40.126 ⁽³⁾	15 febbraio 2016 ⁽³⁾	—	N. D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾
Dirigenti (34 destinatari) ⁽⁴⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	198.202 ⁽⁵⁾	15 febbraio 2016 ⁽⁵⁾	—	N.D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾

⁽¹⁾ 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 2015 pari a 18.298. L'assegnazione delle n. 18.298 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2015 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 15 febbraio 2016. In base a quanto previsto dal piano, tali azioni sarebbero state attribuite nel corso dell'esercizio 2018. Tuttavia, a seguito delle dimissioni rassegnate dall'Ing. Siragusa in data 30 marzo 2016, quest'ultimo ha rinunciato, tra l'altro, ai pagamenti delle componenti variabili di remunerazione derivanti dalla partecipazione al piano di incentivazione azionaria *Stock Grant Plan* 2014-2016. Pertanto, le azioni maturate non verranno consegnate.

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

⁽³⁾ 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 2015 pari a 40.126. L'assegnazione delle n. 40.126 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2015 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 15 febbraio 2016. Le azioni saranno consegnate nel corso del 2018, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

⁽⁴⁾ Il Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha individuato 37 Dirigenti di Ansaldo STS e/o di Società del Gruppo ASTS destinatari del piano di *Stock grant* 2014-2016. A seguito dell'uscita dal Gruppo di 5 dei destinatari inizialmente individuati e dell'individuazione di ulteriori 2 destinatari, il numero dei destinatari del piano di *Stock grant* 2014-2016, per l'assegnazione relativa all'esercizio 2015, è pari a 34.

⁽⁵⁾ 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 2015 pari a 198.202. L'assegnazione delle n. 198.202 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2015 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 15 febbraio 2016. Le azioni saranno consegnate nel corso del 2018, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

⁽⁶⁾ 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.

⁽⁷⁾ 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 febbraio 2016 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, 22 aprile 2016

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Alistair Dormer)