

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

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Ansaldo STS S.p.A.
in data 14 marzo 2018**

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 2018, 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 14 marzo 2018.
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 2018.....	6
A) Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione, ruoli, organi e soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	6
B) Intervento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione, competenze e modalità di funzionamento di tale Comitato.....	6
C) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione.....	7
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 2017.....	7
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.....	8
F) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	13
G) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono 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.....	13
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.....	13
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.....	13
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.....	14
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.....	14

L) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	15
M) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	15
N) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.....	16
O) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società.....	16
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2017 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	
	16
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	
	17
1.1 Consiglio di Amministrazione.....	17
1.1.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale.....	17
1.1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	20
1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	20
1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione.....	20
1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.....	21
1.2 Collegio Sindacale.....	22
1.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	22
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.....	25
SECONDA PARTE – TABELLE.....	
	27
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
STOCK GRANT PLAN 2014 - 2016 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2014.....	39
STOCK GRANT PLAN 2014 - 2016 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2015.....	41
STOCK GRANT PLAN 2014 - 2016 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2016.....	42
STOCK GRANT PLAN 2017 - 2019 - ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2017.....	44

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2018

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 2018, 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. 16 del Regolamento Consob n. 20249 del 2017, 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 16 maggio 2016, il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione i Consiglieri Indipendenti Katharine Painter (Presidente), Alberto de Benedictis e Mario Garraffo.

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 2017

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

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

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

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

Rispetto alla Politica di Remunerazione relativa all'esercizio 2017, che era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2017 e sottoposta alla deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti dell'11 maggio 2017 - chiamata ad esprimere il proprio parere non vincolante sulla prima sezione della Relazione dedicata alla illustrazione di tale Politica - la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018 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;
- che il *vesting* di cui al punto che precede sia soggetto a obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili;
- che 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;
 - 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

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.

- (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 e il *Free Operating Cash Flow* – FOCF), 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 che la quota massima dell'incentivo, derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta indicati, non possa comunque eccedere il 100% della componente fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Allo scopo di incentivare ulteriormente il raggiungimento e il miglioramento degli obiettivi di *performance*, l'MBO deve prevedere anche meccanismi di *over performance*. L'MBO può inoltre prevedere che il budget costituisca un parametro per stabilire la quota di incentivo da erogare, vale a dire (i) che al raggiungimento di una determinata percentuale del budget venga erogata una quota dell'incentivo, (ii) che al raggiungimento del budget prefissato venga erogata l'intera quota dell'incentivo, nonché (iii) che in caso di miglioramento degli obiettivi prefissati nel budget, venga erogata una quota maggiore della quota inizialmente stabilita, al fine di incentivare prestazioni di *over performance*, che comunque non potrà eccedere il 100% della componente fissa;
 - 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 relativo al 20% delle azioni maturate.

In aggiunta a quanto sopra previsto, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, può deliberare di riconoscere bonus di importo variabile – fino ad un massimo del 20% della componente fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e del 25% della componente fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – basati sul raggiungimento di obiettivi predeterminati e/o ulteriori obiettivi non identificati in anticipo ma effettivamente conseguiti. In linea generale, si segnala che il rendimento dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è valutato non solo sulla base dei risultati annuali, ma anche in considerazione dei risultati di medio/lungo-termine.

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 del 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.

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.

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 2017 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, DAL DIRETTORE

GENERALE NONCHÉ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento all'esercizio 2017, 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 2017.

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), Andrew Barr (Amministratore Delegato e Direttore Generale), Alberto de Benedictis (Vice Presidente), Michele Alberto Fabiano Crisostomo (amministratore indipendente), Rosa Cipriotti (amministratore indipendente), Mario Garraffo (amministratore indipendente), Fabio Labruna (amministratore indipendente), Katherine Mingay (amministratore non esecutivo), Katharine Painter (amministratore indipendente).

1.1.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nel corso dell'esercizio 2017, la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dall'Ing. Andrew Barr, nominato quale Amministratore Delegato e Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2016, il quale era stato altresì nominato Consigliere della Società dall'Assemblea del 13 maggio 2016.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Ing. Andrew Barr nel corso dell'esercizio 2017.

- Componente fissa composta da:
 - un compenso di Euro 50.000,00 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2016;
 - 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 24 maggio 2016, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, per il periodo decorrente dal 24 maggio 2016;
 - un compenso per la carica di Direttore Generale, pari a Euro 320.000,00 deliberato, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2016, con decorrenza dal 24 maggio 2016;
 - un importo pari a Euro 150.000,00, che saranno corrisposti al termine del rapporto di lavoro, a titolo specifico di corrispettivo del patto di non concorrenza descritto al successivo paragrafo 1.4.
- Benefici non monetari: auto aziendale, copertura assicurativa e previdenziale prevista dal CCNL di categoria applicato, uso di un alloggio, per un valore complessivo pari a Euro 30.212,00.
- Componente variabile: nel corso dell'esercizio 2017, l'Ing. Barr è stato destinatario dei seguenti piani:
 - piano MBO 2017, di durata annuale, subordinato al raggiungimento, alla fine dell'esercizio 2017, dei seguenti obiettivi di performance: EBIT, FOCF, VAE, nonché a specifici obiettivi quanti-qualitativi. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata effettuata in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2017. L'incentivo maturato, pari ad euro 41.920,00, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2018;
 - piano LTIP 2015-2017: subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) due obiettivi annuali di performance individuati tra i principali indicatori economico – finanziari (*Net Invested Capital* e ROS); per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2017, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si segnala che l'incentivo relativo all'esercizio 2017 non verrà corrisposto in quanto non è stata raggiunta la soglia di

accesso del Net Result;

- piano LTIP 2016-2018: subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) due obiettivi annuali di *performance* individuati tra i principali indicatori economico – finanziari (*Orders* e *Net Working Capital*); per la quota di incentivo riferita all’esercizio 2017, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all’esercizio 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si segnala che l’incentivo relativo all’esercizio 2017 non verrà corrisposto in quanto non è stata raggiunta la soglia di accesso del Net Result;
- piano LTIP 2017-2019: subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) due obiettivi annuali di *performance* individuati tra i principali indicatori economico – finanziari (*Invoices* e *Net Invested Capital*); per la quota di incentivo riferita all’esercizio 2017, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all’esercizio 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si segnala che l’incentivo relativo all’esercizio 2017 non verrà corrisposto in quanto non è stata raggiunta la soglia di accesso del Net Result;
- piano di assegnazione gratuita di Azioni 2017-2019 (SGP 2017-2019), 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 2017, il Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2017 ha individuato in 10.795 il numero massimo di azioni assegnabili all’Ing. Barr 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 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si segnala che nessuno dei tre obiettivi è stato raggiunto e pertanto le azioni con riferimento all’esercizio 2017 non sono maturate. Il Piano SGP 2017-2019, in linea generale, prevede inoltre che il 20% delle azioni assegnate sia

soggetto ad un periodo di *lock-up* biennale al termine del periodo triennale di vesting.

- Bonus deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2018, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sulla base dei risultati conseguiti. Il bonus deliberato, pari ad euro 40.000,00, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2018. Si precisa che il riconoscimento di tale bonus, ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, è qualificabile come operazione di "importo esiguo" e, quindi, le disposizioni della Procedura stessa non trovano applicazione.

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 2017 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Alistair Dormer, nominato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea del 2 novembre 2015 e successivamente confermato in tale carica dall'Assemblea del 13 maggio 2016.

Per l'esercizio 2017 l'Ing. Alistair Dormer ha percepito un compenso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari a Euro 75.000,00, come deliberato dall'Assemblea del 2 novembre 2015 e, successivamente, dall'Assemblea del 13 maggio 2016.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel corso del 2017, la carica di Vice Presidente di Ansaldo STS è stata ricoperta dal Dott. Alberto de Benedictis, nominato quale Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2016.

Per l'esercizio 2017 il Vice Presidente Alberto de Benedictis ha percepito un compenso annuo di Euro 50.000,00 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea del 13 maggio 2016.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2017, hanno ricoperto la carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre ai Consiglieri Alistair Dormer, Andrew Barr e Alberto de Benedictis,

anche i Consiglieri Rosa Cipriotti, Mario Garraffo, Fabio Labruna, Katherine Mingay e Katharine Painter.

Inoltre, dal 1° gennaio 2017 al 19 gennaio 2017 ha ricoperto la carica di Consigliere anche Giuseppe Bivona e, da tale data, a seguito della sua revoca, la carica è stata ricoperta da Michele Alberto Fabiano Crisostomo per la restante parte dell'esercizio 2017.

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.

Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2016, per l'esercizio 2017 è stato riconosciuto a tutti i Consiglieri non esecutivi un compenso annuo di Euro 50.000,00, salvo quanto di seguito specificato:

- a Giuseppe Bivona un compenso *pro rata temporis* (1° gennaio – 19 gennaio 2017) per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari a Euro 2.603,00;
- a Michele Alberto Fabiano Crisostomo un compenso *pro rata temporis* (19 gennaio 2017 – 31 dicembre 2017) per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, pari a Euro 47.397,00.

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. Si segnala che il Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2016 ha deliberato di costituire un Comitato Esecutivo composto dal Presidente Alistair Dormer, l'Amministratore Delegato Andrew Barr ed il Consigliere Katherine Jane Mingay. Si segnala altresì che per la partecipazione al suddetto Comitato non è previsto alcun compenso.

Nel corso dell'esercizio 2017, il Comitato Controllo e Rischi è stato composto dai membri del Consiglio di Amministrazione Alberto de Benedictis (Presidente), Mario Garraffo e Katharine Painter. Il compenso annuo dei predetti membri del Comitato Controllo e Rischi è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2016 in Euro 30.000,00 per il Presidente, ed Euro 25.000,00 per gli altri membri del Comitato.

Nel corso dell'esercizio 2017, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stato composto dai membri del Consiglio di Amministrazione Katharine Painter (Presidente), Alberto de Benedictis e Mario Garraffo. Il compenso annuo dei predetti membri del Comitato Nomine e Remunerazione è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione

del 16 maggio 2016 in Euro 20.000,00 per il Presidente, ed Euro 15.000,00 per gli altri membri del Comitato.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2017, il Collegio Sindacale è stato composto:

- dal 1° gennaio 2017 all'11 maggio 2017: Giacinto Sarubbi (Presidente), Renato Righetti e Maria Enrica Spinardi;
- dall'11 maggio 2017 al 31 dicembre 2017: Antonio Zecca (Presidente), Giovanni Naccarato e Alessandra Stabilini, nominati dall'Assemblea degli Azionisti in data 11 maggio 2017.

Per l'esercizio 2017 sono stati quindi riconosciuti i seguenti compensi *pro rata temporis*:

- al Presidente Giacinto Sarubbi, Euro 26.958,00 oltre ad Euro 5.342,00, quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati endoconsiliari, e
- ai Sindaci Renato Righetti e Maria Enrica Spinardi, Euro 17.972,00 oltre ad Euro 3.562,00, quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati endoconsiliari.
- al Presidente Antonio Zecca, Euro 48.042,00 oltre ad Euro 9.658,00, quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati endoconsiliari, e
- ai Sindaci Giovanni Naccarato e Alessandra Stabilini, Euro 32.028,00 oltre ad Euro 6.438,00, quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati endoconsiliari.

1.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In data 20 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha individuato quali 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 Railways & Mass Transit* (Giuseppe Gaudiello) e il responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla).

Inoltre, si segnala che il Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2017 ha individuato, con efficacia dal 1° gennaio 2017, quali ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il *Chief Financial Officer* della Società (Renato Gallo) ed il *General Counsel* (Filippo Corsi) della Società.

Si precisa che i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati a livello aggregato in quanto, nel corso dell'esercizio 2017, nessuno dei Dirigenti con Responsabilità

Strategiche ha percepito compensi complessivi annui maggiori rispetto al compenso complessivo annuo 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 2017.

- 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 1.083.064,00.
- Benefici non monetari: auto aziendale, copertura assicurativa e previdenziale prevista dal CCNL di categoria applicato, per un valore complessivo pari a Euro 132.551,00.
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell'esercizio 2017, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica sono stati destinatari dei compensi di seguito illustrati:
 - piano MBO 2017, di durata annuale, subordinato al raggiungimento, alla fine dell'esercizio 2017, dei seguenti obiettivi di performance: EBIT, FOCF, VAE, nonché a specifici obiettivi quanti-qualitativi. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata effettuata in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2017. L'incentivo maturato, pari ad euro 245.152,00, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2018;
 - piano LTIP 2015-2017: subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) due obiettivi annuali di performance individuati tra i principali indicatori economico – finanziari (*Net Invested Capital* e ROS); per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2017, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si segnala che l'incentivo relativo all'esercizio 2017 non verrà corrisposto in quanto non è stata raggiunta la soglia di accesso del *Net Result*;
 - piano LTIP 2016-2018: subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) due

obiettivi annuali di performance individuati tra i principali indicatori economico – finanziari (*Orders* e *Net Working Capital*). Per la quota di incentivo riferita all’esercizio 2017, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all’esercizio 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si segnala che l’incentivo relativo all’esercizio 2017 non verrà corrisposto in quanto non è stata raggiunta la soglia di accesso del Net Result;

- piano LTIP 2017-2019: subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) due obiettivi annuali di performance individuati tra i principali indicatori economico – finanziari (*Invoices* e *Net Invested Capital*); per la quota di incentivo riferita all’esercizio 2017, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta sulla base del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all’esercizio 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si segnala che l’incentivo relativo all’esercizio 2017 non verrà corrisposto in quanto non è stata raggiunta la soglia di accesso del Net Result;
- piano di assegnazione gratuita di Azioni 2017-2019 (SGP 2017-2019), 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 2017, è stato individuato in 39.888 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 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si segnala che nessuno dei tre obiettivi è stato raggiunto e pertanto le azioni con riferimento all’esercizio 2017 non sono maturate. Il Piano SGP 2017-2019, in linea generale, prevede inoltre che il 20% delle azioni assegnate sia soggetto ad un periodo di *lock-up* biennale al termine del periodo triennale di *vesting*.

- Bonus deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2018, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sulla base dei risultati conseguiti. Il

bonus deliberato, pari ad euro 160.000,00, sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2018. Si precisa che il riconoscimento di tale bonus, ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, è qualificabile come operazione di "importo esiguo" e, quindi, le disposizioni della Procedura stessa non trovano applicazione.

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 2017-2019 prevede che:

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

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

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

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

Si segnala che la Società ha inoltre stipulato con l'Ing. Andrew Barr 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 150.000,00 (*cf.* precedente paragrafo 1.1.1).

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

* * * * *

Si informa che tutti i piani di compensi adottati dalla Società ai sensi dell'art. 114-*bis* del

TUF sono disponibili nella sezione “Governance” – “Governance Overview” del sito *internet* della Società (<http://www.ansaldo-sts.com>).

In allegato alla presente Relazione sono riportate le tabelle contenenti lo stato di attuazione dei piani SGP 2014-2016 e 2017-2019.

* * * * *

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 2017.

Genova, 6 aprile 2018

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 2017*

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													
Alistair Dormer	Presidente CdA	01.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	75.000,00	-	-	-	-	-	75.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	75.000,00	-	-	-	-	75.000,00	-	-	
Andrew Barr	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	420.463,00 (2)	-	81.920,00 (3)	-	30.212,00	-	532.595,00	132.746,00 (1)	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-		
				<i>Totale</i>	420.463,00 (2)	-	81.920,00 (3)	-	30.212,00	-	532.595,00	132.746,00 (1)	-
Alberto de Benedictis	Vice Presidente CdA*, componente CNR e Presidente CCR (4)	01.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	45.000,00 (5)	-	-	-	-	95.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-		
				<i>Totale</i>	50.000,00	45.000,00 (5)	-	-	-	95.000,00	-	-	

* 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 2017, saranno corrisposti nel corso del 2018.

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													
Rosa Cipriotti	Amm.	01.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	-	-	-	-	-	50.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	50.000,00	-	-	-	-	50.000,00	-	-	
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Amm.	19.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	47.397,00	-	-	-	-	-	47.397,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	47.397,00	-	-	-	-	47.397,00	-	-	
Mario Garraffo	Amm. e componente CNR e CCR (6)	01.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	40.000,00 (7)	-	-	-	-	90.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	50.000,00	40.000,00 (7)	-	-	-	90.000,00	-	-	
Fabio Labruna	Amm.	01.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	-	-	-	-	-	50.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	50.000,00	-	-	-	-	50.000,00	-	-	
Katherine Mingay	Amm.	01.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	-	-	-	-	-	50.000,00	-	-
				<i>Compensi in società</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>controllate e collegate</i>									
				<i>Totale</i>	50.000,00	-	-	-	-	-	50.000,00	-	-
Katharine Painter	Amm. CCR e Presidente CNR (8)	01.01.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2018	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	50.000,00	45.000,00 (9)	-	-	-	-	95.000,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	50.000,00	45.000,00 (9)	-	-	-	-	95.000,00	-	-
Giuseppe Bivona	Amm.	01.01.2017 - 19.01.2017	19.01.2017	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	2.603,00	-	-	-	-	-	2.603,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	2.603,00	-	-	-	-	-	2.603,00	-	-
Giacinto Sarubbi	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2017 - 11.05.2017	11.05.2017	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	26.958,00	5.342,00	-	-	-	-	32.300,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	26.958,00	5.342,00	-	-	-	-	32.300,00	-	-
Renato Righetti	Sindaco effettivo	01.01.2017 - 11.05.2017	11.05.2017	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	17.972,00	3.562,00	-	-	-	-	21.534,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate</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>e collegate</i>									
				<i>Totale</i>	17.972,00	3.562,00	-	-	-	-	21.534,00	-	-
Maria Enrica Spinardi	Sindaco effettivo	01.01.2017 - 11.05.2017	11.05.2017	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	17.972,00	3.562,00	-	-	-	-	21.534,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	17.972,00	3.562,00	-	-	-	-	21.534,00	-	-
Antonio Zecca	Presidente Collegio Sindacale	11.05.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2019	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	48.042,00	9.658,00	-	-	-	-	57.700,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	48.042,00	9.658,00	-	-	-	-	57.700,00	-	-
Giovanni Naccarato	Sindaco Effettivo	11.05.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2019	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	32.028,00	6.438,00	-	-	-	-	38.466,00	-	-
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	
				<i>Totale</i>	32.028,00	6.438,00	-	-	-	-	38.466,00	-	-
Alessandra Stabilini	Sindaco Effettivo	11.05.2017 - 31.12.2017	Ass. approvazione bilancio 2019	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	32.028,00	6.438,00	-	-	-	-	38.466,00	-	-
				<i>Compensi in società</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>controllate e collegate</i>										
				<i>Totale</i>	32.028,00	6.438,00					38.466,00		-	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁰⁾	-	-	-	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	1.136.319,00 (11)	-	405.152,00 (12)	-	132.551,00	-	1.674.022,00	490.503,00 (1)	-	
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
				<i>Totale</i>	1.136.319,00 (11)	-	405.152,00 (12)	-	132.551,00	-	1.674.022,00	490.503,00 (1)	-	

⁽¹⁾ Fair value determinato in base al numero delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di Stock Grant 2017-2019 con riferimento all'esercizio 2017.

⁽²⁾ Importi corrisposti nel corso dell'esercizio 2017:

- 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. Barr 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 2.840,00 quale compenso da lavoro dipendente, con particolare riferimento alle ferie e altri emolumenti;
- Euro 17.623,00 a titolo di rimborso spese forfettario.

⁽³⁾ Di cui: (i) Euro 41.920,00 quale incentivo maturato per l'esercizio 2017 sulla base degli obiettivi di performance stabiliti con riferimento al piano MBO 2017; ed (ii) Euro 40.000,00 quale bonus riconosciuto sulla base dei risultati raggiunti. Tali importi saranno corrisposti nel 2018;

⁽⁴⁾ Alberto de Benedictis è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione quale componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e Presidente del Comitato Controllo e Rischi dal 16 maggio 2016 e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione in data 28 ottobre 2016.

⁽⁵⁾ Di cui: (i) Euro 30.000,00 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi; ed (ii) Euro 15.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

⁽⁶⁾ Mario Garraffo in data 16 maggio 2016 è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi.

⁽⁷⁾ Di cui: (i) Euro 25.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi; ed (ii) Euro 15.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

⁽⁸⁾ Katharine Painter in data 16 maggio 2016 è stata nominata dal Consiglio di Amministrazione Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e componente del Comitato Controllo e Rischi.

⁽⁹⁾ Di cui: (i) Euro 20.000,00 quale compenso per la carica di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e (ii) Euro 25.000,00 quale compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi.

⁽¹⁰⁾ Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Railways & Mass Transit* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla), individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014; inoltre, si riferisce anche al *Chief Financial Officer* della Società (Renato Gallo) e al *General Counsel* (Filippo Corsi), individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2017.

⁽¹¹⁾ Di cui:

- Euro 1.083.064,00 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 10.291,00 quale compenso da lavoro dipendente, con particolare riferimento alle ferie e altri emolumenti;
- Euro 42.964,00 a titolo di rimborso spese forfettario.

⁽¹²⁾ Di cui: (i) Euro 245.152,00 quale incentivo maturato per l'esercizio 2017 sulla base degli obiettivi di *performance* stabiliti con riferimento al piano MBO 2017; ed (ii) Euro 160.000,00 quale bonus riconosciuto sulla base dei risultati raggiunti. Tali importi saranno corrisposti nel 2018.

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	
Andrew Barr	AD e Dir. Gen.	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	Piano di assegnazione e gratuita 2017-2019 (Ass. 11.05.2017)	16.265 ⁽¹⁾	Triennale	10.795 ⁽²⁾	12,297	Triennale	11 maggio 2017	-	-	-	-	132.746,00 ⁽³⁾
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	-	16.265	Triennale	10.795	12,297	Triennale	-	-	-	-	-	132.746,00
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	Piano di assegnazione e gratuita 2017-2019 (Ass. 11.05.2017)	120.377 ⁽⁴⁾	Triennale	39.888 ⁽⁵⁾	12,297	Triennale	11 maggio 2017	-	-	40.126 ⁽⁶⁾	481.632,00 ⁽⁷⁾	490.503,00 ⁽⁸⁾
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	-	120.377	Triennale	39.888	12,297	Triennale	-	-	-	40.126	481.632,00	490.503,00

⁽¹⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 per l'esercizio 2016; l'effettivo numero di azioni maturate è pari a 15.370 e nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2019.

⁽²⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2017-2019 per l'esercizio 2017. Con riferimento all'esercizio 2017 non è maturata alcuna azione.

⁽³⁾ *Fair value* determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2017-2019 con riferimento all'esercizio 2017.

⁽⁴⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2014-2016 per gli esercizi 2015 e 2016 in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati a decorrere dal primo gennaio 2014 (Andi, Fracchiolla e Gaudiello). 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. Le azioni effettivamente maturate con riferimento all'esercizio 2016 sono pari a 75.838 e nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2019.

⁽⁵⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2017-2019 per l'esercizio 2017. Con riferimento all'esercizio 2017 non è maturata alcuna azione.

⁽⁶⁾ Azioni maturate con riferimento all'esercizio 2014 in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati a decorrere dal primo gennaio 2014 (Andi, Fracchiolla e Gaudiello), di cui 8.025 soggette a *lock up* biennale. Tali azioni, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale, sono state attribuite nel corso dell'esercizio 2017.

⁽⁷⁾ 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.

⁽⁸⁾ *Fair value* determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di *Stock Grant* 2017-2019 con riferimento all'esercizio 2017.

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	
Andrew Barr	AD e Dir. Gen.	Compensi in Ansaldo STS	MBO 2017 (CdA 15 giugno 2017)	41.920,00	-	-	-	-	-	-
			LTIP 2015-2017 (CdA 27 luglio 2016)	0	0	1 anno	-	-	-	-
			LTIP 2016-2018 (CdA 27 luglio 2016)	0	0	1 anno	-	-	-	-
			LTIP 2017-2019 (CdA 15 giugno 2017)	0	0	1 anno	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	-	40.000,00
		Compensi in società controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	41.920,00	0	-	-	-	-	40.000,00	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		Compensi in Ansaldo STS	MBO 2017 ⁽¹⁾ (CdA 15 giugno 2017)	245.152,00	-	-	-	-	-	
			LTIP 2015-2017 (CdA 27 luglio 2016)	0	0	1 anno	-	-	-	
			LTIP 2016-2018 (CdA 27 luglio 2016)	0	0					

					1 anno	-	-	-	-
		LTIP 2017-2019 (CdA 15 giugno 2017)	0	0	1 anno	-	-	-	-
			-	-	-	-	-	-	160.000,00 (2)
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Totale</i>	-	245.152,00	0	-	-	-	160.000,00 (2)

⁽¹⁾ Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Railways & Mass Transit* (Giuseppe Gaudiello), al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla) individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014, al Chief Financial Officer della Società (Renato Gallo) ed al General Counsel (Filippo Corsi) individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2017.

⁽²⁾ Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Railways & Mass Transit* (Giuseppe Gaudiello), al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla) individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014, al Chief Financial Officer della Società (Renato Gallo) ed al General Counsel (Filippo Corsi) individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2017.

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 2016	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾	-	01.01.2017 - 31.12.2017	Ansaldo STS	3.553	27.191 ⁽²⁾	17.259	13.485 ⁽³⁾

⁽¹⁾ Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Railways & Mass Transit* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla), individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014; inoltre, si riferisce anche al *Chief Financial Officer* della Società (Renato Gallo) e al *General Counsel* (Filippo Corsi), individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2017.

⁽²⁾ Azioni consegnate nel corso dell'esercizio 2017, di cui n. 8.025 soggette a vincolo di lock-up biennale, vincolo gravante solo sui Dirigenti con Responsabilità Strategiche che erano tali nel 2014, anno di competenza delle azioni consegnate nel 2017.

⁽³⁾ Azioni possedute a titolo di proprietà.

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>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	40.126 ⁽²⁾	3 marzo 2015 ⁽²⁾	—	12,003	Triennale ⁽⁵⁾
Dirigenti (28 destinatari) ⁽³⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	149.487 ⁽⁴⁾	3 marzo 2015 ⁽⁴⁾	—	12,003	Triennale ⁽⁵⁾

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

⁽²⁾ 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 sono state consegnate nel corso del 2017, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

⁽³⁾ 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 9 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 28.

⁽⁴⁾ 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 149.487. L'assegnazione delle n. 149.487 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 sono state consegnate nel corso del 2017, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

⁽⁵⁾ 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>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	40.126 ⁽²⁾	15 febbraio 2016 ⁽²⁾	—	N.D. ⁽⁵⁾	Triennale ⁽⁶⁾
Dirigenti (28 destinatari) ⁽³⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	152.282 ⁽⁴⁾	15 febbraio 2016 ⁽⁴⁾	—	N.D. ⁽⁵⁾	Triennale ⁽⁶⁾

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

⁽²⁾ 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.

⁽³⁾ 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 11 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 28.

⁽⁴⁾ 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 152.282. L'assegnazione delle n. 152.282 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.

⁽⁵⁾ 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.

⁽⁶⁾ Il piano di *Stock Grant* 2014-2016 approvato dall'Assemblea ordinaria del 15 aprile 2014 prevede che il periodo triennale di *vesting* relativo alle azioni assegnate con riferimento all'esercizio 2015 decorra dal 15 aprile 2015.

Nome e cognome o categoria	Carica	Stock Grant Plan 2014 -2016- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2016						
		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>
Andrew Barr	Amministratore Delegato di Ansaldo STS S.p.A. e Direttore Generale	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	15.370 ⁽¹⁾	23 febbraio 2017 ⁽¹⁾	—	N.D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	75.837 ⁽³⁾	23 febbraio 2017 ⁽³⁾	—	N.D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾
Dirigenti (28 destinatari) ⁽⁴⁾	----	15/04/2014	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	287.811 ⁽⁵⁾	23 febbraio 2017 ⁽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 2016, a decorrere dalla data di nomina del 24 maggio 2016, pari a 16.265. L'assegnazione delle n. 15.370 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2016 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 23 febbraio 2017. Le azioni saranno consegnate nel corso del 2019, nel rispetto del periodo di *vesting* triennale previsto dal piano.

⁽²⁾ Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Railways & Mass Transit* (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 2016 pari a 80.251. L'assegnazione delle n. 75.837 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2016 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 23 febbraio 2017. Le azioni saranno consegnate nel corso del 2019, 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 11 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 2016, è pari a 28.

⁽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 304.562. L'assegnazione delle n. 287.811 azioni effettivamente maturate per l'esercizio 2016 è stata effettuata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 23 febbraio 2017. Le azioni saranno consegnate nel corso del 2019, 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 alle azioni assegnate con riferimento all'esercizio 2016 decorra dal 15 aprile 2016.

Si riporta di seguito la tabella contenente lo stato di attuazione del piano SGP 2017-2019

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 2017 -2019- QUADRO 1 – ASSEGNAZIONE ESERCIZIO 2017						
		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>
Andrew Barr	Amministratore Delegato di Ansaldo STS S.p.A. e Direttore Generale	11/05/2017	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	0 ⁽¹⁾	14 giugno 2017 ⁽¹⁾	—	N.D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁾	----	11/05/2017	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	0 ⁽³⁾	14 giugno 2017 ⁽³⁾	—	N.D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾
Dirigenti (35 destinatari) ⁽⁴⁾	----	11/05/2017	Azioni di Ansaldo STS S.p.A.	0 ⁽⁵⁾	14 giugno 2017 ⁽⁵⁾	—	N.D. ⁽⁶⁾	Triennale ⁽⁷⁾

⁽¹⁾ Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria dell'11 maggio 2017 che ha approvato il piano di *Stock Grant* 2017-2019, sono state assegnate all'Amministratore Delegato e Direttore Generale un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2017 pari a 10.795. Per l'esercizio 2017 non è maturata alcuna azione. In base a quanto previsto dal Piano, tali azioni sarebbero state attribuite nel corso dell'esercizio 2020.

⁽²⁾ Tale voce fa riferimento al *Chief Operating Officer* della Società (Christian Andi), al responsabile dell'Unità di *Business Railways & Mass Transit* (Giuseppe Gaudiello) e al responsabile dell'Unità di *Business Freight* (Michele Fracchiolla), individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2014; inoltre, si riferisce anche al *Chief Financial Officer* della Società (Renato Gallo) e al *General Counsel* (Filippo Corsi), individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche a decorrere dal primo gennaio 2017.

⁽³⁾ Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria dell'11 maggio 2017 che ha approvato il piano di *Stock Grant* 2017-2019, sono state assegnate in aggregato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in carica dal primo gennaio 2017 un numero massimo di azioni attribuibili per l'esercizio 2017 pari a 39.888. Per l'esercizio 2017 non è maturata alcuna azione. In base a quanto previsto dal Piano, tali azioni sarebbero state attribuite nel corso dell'esercizio 2020.

⁽⁴⁾ Il Consiglio di Amministrazione 15 giugno 2017, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha individuato 35 Dirigenti di Ansaldo STS e/o di Società del Gruppo ASTS destinatari del piano di *Stock Grant* 2017-2019.

⁽⁵⁾ Sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria dell'11 maggio 2017 che ha approvato il piano di *Stock Grant* 2017-2019, 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 2017 pari a 125.050. Per l'esercizio 2017 non è maturata alcuna azione. In base a quanto previsto dal Piano, tali azioni sarebbero state attribuite nel corso dell'esercizio 2020.

⁽⁶⁾ Tale dato sarebbe stato disponibile alla data di erogazione delle azioni. Alla data dell'Assemblea dell'11 maggio 2017 che ha approvato lo *Stock Grant Plan* 2017-2019, il prezzo di mercato era pari a Euro 12,480.

⁽⁷⁾ Il piano di *Stock Grant* 2017-2019 approvato dall'Assemblea ordinaria dell'11 maggio 2017 prevede che il periodo triennale di *vesting* relativo alle azioni assegnate con riferimento all'esercizio 2017 sarebbe decorso dalla data di approvazione del piano da parte dell'Assemblea.