

ANSALDO STS S.p.A.

SEDE LEGALE IN GENOVA, VIA PAOLO MANTOVANI 3-5

CAPITALE SOCIALE EURO 100.000.000,00 INTERAMENTE SOTTOSCRITTO E VERSATO NUMERO DI

ISCRIZIONE NEL REGISTRO DELLE IMPRESE DI GENOVA E CF 01371160662

SOGGETTA ALL'ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DA PARTE DI HITACHI LTD.

**Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti**

**10 maggio 2018**

*Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione*

*redatta ai sensi dell'art. 125-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 sul*

**secondo punto all'ordine del giorno della parte Ordinaria:**

***"2. Prima sezione della Relazione sulla remunerazione. Deliberazioni inerenti e conseguenti."***

\* \* \* \* \*

Signori Azionisti,

la presente Relazione sulla remunerazione illustra, in ottemperanza alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, le linee guida e i principi fondamentali perseguiti da Ansaldo STS con la propria Politica di remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2018, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, previo parere dell'Amministratore Delegato, per quanto concerne la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998, nella prima sezione della Relazione, che si riporta integralmente di seguito, sono evidenziati i contenuti essenziali della Politica di remunerazione (le competenze attribuite in materia agli organi societari, le componenti fisse e variabili della remunerazione, i criteri per l'attribuzione delle componenti variabili e dei bonus), nonché le informazioni inerenti la concreta adozione e attuazione della politica stessa.

Con la Relazione sulla remunerazione, la Società intende sottoporre alla Vostra attenzione una chiara illustrazione del sistema complessivo delle remunerazioni del *top management* di Ansaldo STS, affinché possiate esprimere consapevolmente il Vostro voto consultivo sulla prima sezione

della Relazione, come previsto dall'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. 58/1998.

\* \* \* \* \*

## **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 <sup>1</sup>:

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

---

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

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.

\* \* \* \* \*

Tutto quanto premesso, Vi sottoponiamo la seguente proposta di delibera:

*“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Ansaldo STS S.p.A.,*

- *esaminata e discussa la prima sezione della Relazione sulla remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del D.Lgs. n. 58/1998, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, contenente l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica, e messa a disposizione del pubblico nei modi e nei tempi previsti dalla normativa vigente;*

- *considerato che la suddetta sezione della Relazione sulla remunerazione e la politica in essa descritte sono conformi con quanto previsto dalla normativa applicabile in materia di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche,*  
*delibera*
- *in senso favorevole sulla prima sezione della Relazione sulla remunerazione di cui al suddetto art. 123-ter, comma 3, del D.Lgs. n. 58/1998, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2018 e contenente l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica."*

Genova, 6 aprile 2018

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
(Alistair Dormer)