



**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 30 marzo 2012**

GLOSSARIO

Ansaldo STS	Ansaldo STS S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per 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, eventualmente 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 approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2012, descritta nella Sezione I della presente Relazione
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione, come da ultimo modificato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2012
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
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 REMUNERAZIONE5
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	5
b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento	5
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	6
d) Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente	6
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	7
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	9
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.....	9
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	10
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	10
j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post	10
k) Informazioni sulla eventuale previsione di 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	10
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	11
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	11
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	11
o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	11
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE12
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE12
1.1 Consiglio di Amministrazione	12
1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	14
1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione	14
1.2 Collegio Sindacale	16
1.3 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	16
SECONDA PARTE - TABELLE17

SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE25

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

- a) *Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (*Cfr. infra sub lettera b*)).

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

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

- b) *Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento*

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

In data 5 aprile 2011 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione i Consiglieri Indipendenti Maurizio Cereda (Presidente), Giovanni Cavallini e Filippo Milone. Successivamente, il Consigliere Filippo Milone ha rassegnato le proprie dimissioni dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato, con efficacia dal 13 dicembre 2011.

Al Comitato per 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 delle remunerazioni*

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

d) *Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente*

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 degli eventuali Dirigenti con Responsabilità Strategiche mira:

- ad allineare gli interessi dei predetti soggetti al perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- a 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;
- a favorire la fidelizzazione delle risorse chiave, incentivandone la permanenza all'interno della Società e del Gruppo;
- a 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*)).

Con riferimento all'esercizio 2011, la Società non ha predisposto – in quanto non previsto dalla normativa al tempo vigente – una specifica politica sulla remunerazione.

Ciò premesso, rispetto alla politica seguita nel corso dell'esercizio 2011, si segnala che (*i*) la politica relativa alla remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rimasta invariata; mentre (*ii*) la politica relativa alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha privilegiato, in linea con quanto indicato dal Codice di Autodisciplina, la creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, attraverso la previsione, tra l'altro, di meccanismi che prevedono, in generale, il differimento di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione e, con specifico riferimento ai piani basati su azioni, un periodo di *vesting* triennale con successivo periodo di *share retention* biennale.

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

In linea con quanto sopra, la Politica di Remunerazione prevede che la remunerazione sia composta da:

- una componente fissa costituita:
 - (i) per l'Amministratore Delegato:
 - dal compenso deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti in sede di nomina per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione; e
 - dal compenso, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, percepito quale dirigente della Società;
 - (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 che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- a) da uno strumento di incentivazione variabile a breve termine, subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati su base annuale (cd. *Management by objectives* o “**MBO**”), tanto di natura aziendale (quali ad esempio l’*Earning Before Interests and Taxes* - EBIT, il *Free Operating Cash Flow* – FOCF e il Valore Economico Aggiunto - VAE), quanto di tipo individuale e definiti sulla base della carica ricoperta (quali il valore degli ordini acquisiti, il raggiungimento di determinati valori dell’EBIT di settore e il raggiungimento di determinati costi di struttura, ovvero obiettivi quanti-qualitativi specifici).

L’MBO deve essere strutturato in modo tale da prevedere la quota massima dell’incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi di volta in volta indicati, che non può comunque eccedere il 100% della componente fissa dell’Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L’MBO può inoltre prevedere (i) che, in caso di raggiungimento del *budget* prefissato, venga erogata una quota dell’incentivo pari almeno al 50% del valore massimo attribuibile e (ii) che, in caso di miglioramento degli obiettivi prefissati nel *budget*, venga erogata la quota massima dell’incentivo;

- b) da uno strumento di incentivazione *cash* di medio-lungo termine (cd. *Long Term Incentive Plan* o “**LTIP**”), strutturato sulla base di cicli triennali *rolling*, subordinato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
- *Net Result* quale soglia di accesso;
 - due obiettivi annuali di *performance*, da identificare tra i principali indicatori economico-finanziari, quali ad esempio il raggiungimento di determinati valori in termini di Ordini, ROE, ROA, ROS, FOCF.

La quota massima di incentivazione a regime a servizio dell’LTIP deve essere pari 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 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, via 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 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche un vincolo di trasferibilità su una porzione rilevante delle azioni attribuite, da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, per un periodo di due anni.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una politica riguardante i benefici non monetari. In linea con la *policy* adottata all’interno del Gruppo, a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riconosciuto l’uso dell’autovettura aziendale ad uso promiscuo.

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

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

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

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

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

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni 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), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i 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.

Salvo quanto indicato *sub* lettera e) con riferimento ai 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, la Politica di Remunerazione non prevede meccanismi di correzione *ex post*.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di 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 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 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, l'Amministratore Delegato 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.

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 a specifiche previsioni eventualmente contenute nei regolamenti dei piani LTIP e SGP, nonché 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

Non sono previste in favore dell'Amministratore Delegato e 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)* della Relazione, è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

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

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

Per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori che partecipano a comitati interni al Consiglio di Amministrazione (il Comitato per il Controllo Interno, che svolge anche le funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e il Comitato per 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 la Remunerazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Vicepresidente 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 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all’esercizio 2011 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

I compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono indicati in quanto, nel corso dell’esercizio 2011, la Società non ha individuato alcun dirigente 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 componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con riferimento all’esercizio 2011.

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

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Amministratore Delegato

Nel corso dell’esercizio 2011, la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta dal Consigliere Sergio De Luca, il quale è stato riconfermato in tale ruolo anche a seguito delle nuova nomina del Consiglio di Amministrazione avvenuta da parte dell’Assemblea ordinaria degli Azionisti del 5 aprile 2011.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell’Amministratore Delegato nel corso dell’esercizio 2011.

- Componente fissa per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, composta:
 - da un compenso di Euro 47.500 ⁽¹⁾, come deliberato:
 - dall’Assemblea degli Azionisti del 1° aprile 2008, per il periodo fino al 5 aprile 2011;
 - dall’Assemblea degli Azionisti 5 aprile 2011, per il periodo decorrente dal 5 aprile 2011;
 - da un compenso di Euro 400.000,00 deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2009, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, percepito quale dirigente della Società.
- Benefici non monetari: auto aziendale, copertura assicurativa e previdenziale prevista dal CCNL di categoria applicato, per un valore pari a Euro 90.999,94.
- Componente variabile: una parte significativa della remunerazione dell’Amministratore Delegato è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. In particolare, nel corso dell’esercizio 2011, l’Amministratore Delegato era destinatario dei seguenti piani:
 - piano MBO 2011, di durata annuale, subordinato al raggiungimento, alla fine dell’esercizio 2011, dei seguenti obiettivi di *performance*: EBIT, FOCF, VAE, valore degli ordini acquisiti, e raggiungimento di determinati costi di struttura, nonché a specifici obiettivi quanti-qualitativi. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è

¹ Si segnala che l’Ing. De Luca ha rinunciato a tale compenso.

stata effettuata a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2011. L'incentivo maturato, pari a Euro 200.600,00 sarà corrisposto nel corso dell'esercizio 2012.

- piano LTIP 2009-2011, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) ROE e andamento del titolo Ansaldo STS. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2011, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2011. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, nel corso dell'esercizio 2012 non sarà erogato alcun incentivo;
- piano LTIP 2010-2012, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) ROA e andamento del titolo Ansaldo STS. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2011, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2011. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, nel corso dell'esercizio 2012 non sarà erogato alcun incentivo;
- piano LTIP 2011-2013, subordinato al raggiungimento, per ciascuno degli esercizi, dei seguenti obiettivi di *performance*: (i) *Net Result* quale soglia di accesso; (ii) ROS e valore degli Ordini. Per la quota di incentivo riferita all'esercizio 2011, la verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2011. Dal momento che non è stata raggiunta la soglia di accesso, nel corso dell'esercizio 2012 non sarà erogato alcun incentivo;
- piano SGP 2011, di durata annuale, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati nel “*Documento Informativo Integrativo, redatto ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti, 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, il Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2011 ha individuato in 18.464 il numero massimo di azioni assegnabili all'Amministratore Delegato in virtù di tale piano. La verifica del raggiungimento degli obiettivi è stata fatta a valle dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativo all'esercizio 2011. Le azioni maturate sono pari a 5.385, comprensive dell'incremento legato alla seconda *tranche* dell'aumento gratuito del capitale della Società deliberato dall'Assemblea Straordinaria di Ansaldo STS in data 23 aprile 2010 e saranno attribuite nel corso dell'esercizio 2012.

Per quanto riguarda i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, si rinvia a quanto descritto nei successivi paragrafi. Ad eccezione di tali previsioni, non sono in essere altri accordi tra la Società e l'Amministratore Delegato.

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 2011, la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Alessandro Pansa, il quale è stato riconfermato in tale ruolo anche

dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 5 aprile 2011. Il compenso del Presidente relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 71.096 (²).

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.3 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La carica di Vice Presidente di Ansaldo STS è stata ricoperta:

- per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2011 all'Assemblea del 5 aprile 2011, dal Consigliere Sante Roberti;
- dal 5 aprile 2011, dal Consigliere Giancarlo Grasso.

Nel corso dell'esercizio 2011, il Vice Presidente Roberti ha percepito un compenso pari a Euro 10.410,00 per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° aprile 2008.

Per l'esercizio 2011, al Vice Presidente Grasso spetta un compenso pari a Euro 36.986, quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2011.

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica.

1.1.4 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Nel corso dell'esercizio 2011, si sono succeduti nella carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre all'Amministratore Delegato, al Presidente e al Vice Presidente, i seguenti Consiglieri:

- Gerlando Genuardi, Gregorio Gitti, Francesco Lalli, Eugenio Pinto, nominati dall'Assemblea del 1° aprile 2008 e cessati in occasione dell'Assemblea del 5 aprile 2011;
- Maurizio Cereda, Attilio Salvetti, nominati dall'Assemblea del 1° aprile 2008 e confermati dall'Assemblea del 5 aprile 2011;
- Giovanni Cavallini, Paola Girdinio, Giancarlo Grasso, Filippo Milone e Tatiana Rizzante, nominati dall'Assemblea del 5 aprile 2011.

Il Consigliere Milone ha rassegnato le proprie dimissioni con efficacia a decorrere dal 13 dicembre 2011.

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

Con riferimento ai Consiglieri Genuardi, Gitti, Pinto e Lalli (³), il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari, per ciascuno di essi, a Euro 10.410,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° aprile 2008.

Con riferimento ai Consiglieri Cereda e Salvetti, il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari, per ciascuno di essi, a Euro 47.397,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 1° aprile 2008 e dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2011.

Con riferimento ai Consiglieri Cavallini, Girdinio e Rizzante, il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari, per ciascuno di essi, a Euro 36.986,00 quale compenso *pro rata temporis* per la

² Si segnala che il Dott. Pansa, ha rinunciato a tale compenso.

³ Si segnala che il Dott. Lalli ha rinunciato a tale compenso.

carica di componente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2011.

Il compenso per il Consigliere Milone relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 34.521,00 quale compenso *pro rata temporis* per la carica di componente del Consiglio di Amministrazione, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2011.

1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

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

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato per il Controllo Interno è stato composto dai seguenti membri del Consiglio di Amministrazione:

- Maurizio Cereda, per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 18.699,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 1° aprile 2008 e dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2011, rispettivamente per il periodo fino al 5 aprile 2011 e per il periodo decorrente da tale ultima data;
- Gregorio Gitti (Presidente), per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 5 aprile 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 5.205,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 1° aprile 2008;
- Paola Girdinio, per il periodo dal 5 aprile 2011 al 31 dicembre 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 14.795,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2011;
- Eugenio Pinto, per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 5 aprile 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 3.904,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 1° aprile 2008;
- Attilio Salvetti, per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 22.397,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 1° aprile 2008 e dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2011, rispettivamente per il periodo fino al 5 aprile 2011 e per il periodo decorrente da tale ultima data. Dal 5 aprile 2011 il Consigliere Salvetti svolge le funzioni di Presidente del Comitato.

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato per la Remunerazione è stato composto dai seguenti membri del Consiglio di Amministrazione:

- Maurizio Cereda (Presidente), per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 23.699,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 1° aprile 2008 e dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2011, rispettivamente per il periodo fino al 5 aprile 2011 e per il periodo decorrente da tale ultima data;
- Giovanni Cavallini, per il periodo dal 5 aprile 2011 al 31 dicembre 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 14.795,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2011;
- Filippo Milone, per il periodo dal 5 aprile 2011 al 13 dicembre 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 13.808,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2011;

- Gerlando Genuardi, per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 5 aprile 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 3.904,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 1° aprile 2008;
- Francesco Lalli ⁽⁴⁾, per il periodo dal 1° gennaio 2011 al 5 aprile 2011; il compenso per la partecipazione al Comitato nell'esercizio 2011 è pari a Euro 3.904,00 come determinato dal Consiglio di Amministrazione del 1° aprile 2008.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2011, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Giacinto Gerlando Sarubbi (Presidente), nominato dall'Assemblea del 1° aprile 2008 e confermato dall'Assemblea del 5 aprile 2011; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 82.192,00;
- Francesca Tripodi, nominata dall'Assemblea del 1° aprile 2008 e cessata in occasione dell'Assemblea del 5 aprile 2011; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 10.411,00;
- Renato Righetti, nominato dall'Assemblea del 5 aprile 2011; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 44.384,00;
- Massimo Scotton, nominato dall'Assemblea del 1° aprile 2008 e confermato dall'Assemblea del 5 aprile 2011; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 54.795,00.

1.3 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Per quanto riguarda, nello specifico, l'Amministratore Delegato, l'SGP 2011 prevede che:

- nel caso di revoca per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa che intervengano anteriormente alla consegna delle azioni oggetto del Piano, si verifica l'automatica esclusione dal piano; conseguentemente, l'assegnazione delle azioni all'Amministratore Delegato si intenderà revocata ad ogni effetto e tutti i diritti a ricevere le azioni assegnate ovvero le azioni attribuite all'Amministratore Delegato e non ancora consegnate alla data della risoluzione dell'incarico saranno immediatamente annullati e privi di qualunque ulteriore effetto;
- nel caso di cessazione della carica non dovuta a revoca per giusta causa o di dimissioni per giusta causa che intervengano anteriormente alla scadenza del periodo di durata del piano, il Comitato procederà alla ridefinizione degli obiettivi al cui conseguimento è condizionata l'attribuzione delle azioni assegnate, anche tenendo conto dell'effettiva permanenza (*pro rata temporis*) dell'Amministratore Delegato 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 cessi per morte e/o invalidità permanente. Resta inteso che, in caso di morte, i diritti assegnati saranno trasferiti ai suoi aventi causa.

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.

⁴ Si segnala che il Dott. Lalli ha rinunciato a tale compenso.

* * * * *

Si informa che tutti i piani di compensi adottati dalla Società ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF sono disponibili nella sezione “*Governance*” – “*Documenti di governance*” del sito internet della Società (www.ansaldo-sts.com).

* * * * *

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2011.

Milano 30 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Alessandro Pansa)

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2011*

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													
Alessandro Pansa	Presidente CdA	01.01.2011-31.12.2011	Ass. approvazione bilancio 2013	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	71.096 ⁽¹⁾	—	—	—	—	—	71.096 ⁽¹⁾	—	—
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	71.096 ⁽¹⁾	—	—	—	—	—	71.096 ⁽¹⁾	—	—
Giancarlo Grasso	Vice Presidente CdA	05.04.2011-31.12.2011	Ass. approvazione bilancio 2013	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	36.986	—	—	—	—	—	36.986	—	—
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	36.986	—	—	—	—	—	36.986	—	—
Sergio De Luca	AD	01.01.2011-31.12.2011	Ass. approvazione bilancio 2013	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	522.264 ⁽²⁾	—	200.600 ⁽³⁾	—	90.999,9	—	813.863,9	200.004 ⁽⁴⁾	—
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	522.264 ⁽²⁾	—	200.600 ⁽³⁾	—	90.999,9	—	813.863,9	200.004 ⁽⁴⁾	—
Giovanni Cavallini	Amm. e componente CR	05.04.2011-31.12.2011	Ass. approvazione bilancio 2013	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	36.986	14.795	—	—	—	—	51.781	—	—
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	36.986	14.795	—	—	—	—	51.781	—	—
Maurizio	Amm. e componente	01.01.2011-	Ass. approvazione	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	47.397	42.398 ⁽⁵⁾	—	—	—	—	89.795	—	—

* Si precisa che, fatta eccezione per i compensi fissi e i benefici non monetari dell'Amministratore Delegato, i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei componenti del Collegio Sindacale indicati nella presente tabella, relativi all'esercizio 2011, saranno corrisposti nel corso del 2012.

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													
Cereda	CCI e CR	31.12.2011	e bilancio 2013		Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—
					<i>Totale</i>	47.397	42.398 ⁽⁵⁾	—	—	—	89.795	—	—
Paola Girdinio	Amm. e componente CCI	05.04.2011-31.12.2011	Ass. approvazione e bilancio 2013	Compensi in Ansaldo STS	36.986	14.795	—	—	—	—	51.781	—	—
					Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	36.986	14.795	—	—	—	—	51.781	—	—
Filippo Milone	Amm. e componente CR	05.04.2011-13.12.2011	Cessato in data 13.12.2011	Compensi in Ansaldo STS	34.521	13.808	—	—	—	—	48.329	—	—
				Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	34.521	13.808	—	—	—	—	48.329	—	—
Tatiana Rizzante	Amm.	05.04.2011-31.12.2011	Ass. approvazione e bilancio 2013	Compensi in Ansaldo STS	36.986	—	—	—	—	18.493 ⁽⁶⁾	55.479	—	—
				Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	36.986	—	—	—	—	18.493 ⁽⁶⁾	55.479	—	—
Attilio Salvetti	Amm. e componente CCI	01.01.2011-31.12.2011	Ass. approvazione e bilancio 2013	Compensi in Ansaldo STS	47.397	22.397	—	—	—	—	69.794	—	—
				Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	47.397	22.397	—	—	—	—	69.794	—	—
Gerlando	Amm. e componente	01.01.2011-	Cessato in data	Compensi in Ansaldo STS	10.410	3.904	—	—	—	—	14.314	—	—

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													
Genuardi	CR	05.04.2011	05.04.2011		Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—
					<i>Totale</i>	10.410	3.904	—	—	—	14.314	—	—
Gregorio Gitti	Amm. e componente CCI	01.01.2011-05.04.2011	Cessato in data 05.04.2011	Compensi in Ansaldo STS	10.410	5.205	—	—	—	—	15.615	—	—
					Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	10.410	5.205	—	—	—	—	15.615	—	—
Francesco Lalli	Amm. e componente CR	01.01.2011-05.04.2011	Cessato in data 05.04.2011	Compensi in Ansaldo STS	10.410 ⁽⁷⁾	3.904 ⁽⁷⁾	—	—	—	—	14.314 ⁽⁷⁾	—	—
					Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	10.410 ⁽⁷⁾	3.904 ⁽⁷⁾	—	—	—	—	14.314 ⁽⁷⁾	—	—
Eugenio Pinto	Amm. e componente CCI	01.01.2011-05.04.2011	Cessato in data 05.04.2011	Compensi in Ansaldo STS	10.410	3.904	—	—	—	5.205 ⁽⁸⁾	19.519	—	—
					Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	10.410	3.904	—	—	—	5.205 ⁽⁸⁾	19.519	—	—
Sante Roberti	Amm.	01.01.2011-05.04.2011	Cessato in data 05.04.2011	Compensi in Ansaldo STS	10.410	—	—	—	—	—	10.410	—	—
					Compensi in società controllate e collegate	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Totale</i>	10.410	—	—	—	—	—	10.410	—	—
Giacinto Gerlando	Presidente Collegio	01.01.2011-	Ass. approvazion	Compensi in Ansaldo STS	82.192	—	—	—	—	—	82.192	—	—

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													
Sarubbi	Sindacale	31.12.2011	e bilancio 2013	<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Total</i>	82.192	—	—	—	—	—	82.192	—	—
Renato Righetti	Sindaco effettivo	05.04.2011-31.12.2011	Ass. approvazione e bilancio 2013	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	44.384	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Total</i>	44.384	—	—	—	—	—	—	—	—
Massimo Scotton	Sindaco effettivo	01.01.2011-31.12.2011	Ass. approvazione e bilancio 2013	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	54.795	—	—	—	—	—	54.795	—	—
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Total</i>	54.795	—	—	—	—	—	54.795	—	—
Francesca Tripodi	Sindaco effettivo	01.01.2011-05.04.2011	Cessato in data 05.04.2011	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	10.411	—	—	—	—	—	10.411	—	—
				<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	—	—	—	—	—	—	—	—	—
				<i>Total</i>	10.411	—	—	—	—	—	10.411	—	—

⁽¹⁾ Si segnala che, come rilevato al precedente paragrafo 1.1.2 della prima parte della seconda Sezione della Relazione, il Dott. Pansa ha rinunciato a tale compenso..

⁽²⁾ Di cui:

- Euro 47.500, rinunciati dall'Ing. De Luca, quale compenso fisso deliberato dall'Assemblea del 1° aprile 2008 e del 5 aprile 2011 per la carica di Amministratore;
- Euro 400.000 quale compenso fisso attribuito all'Ing. De Luca dal Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2009, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nonché sentito il parere del Collegio Sindacale, quale dirigente della Società; Euro 56.908, quale compenso da lavoro dipendente, con particolare riferimento a ferie, premio anzianità e altri emolumenti.
- Euro 17.856, a titolo di rimborso spese forfettario.

⁽³⁾ Relativo al piano MBO 2011, i cui obiettivi sono maturati nel 2011; tale importo sarà corrisposto nel 2012.

⁽⁴⁾ Fair value determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell'ambito del piano di Stock grant 2011.

⁽⁵⁾ Di cui: (i) Euro 18.699 quale componente del Comitato per il Controllo Interno; e (ii) Euro 23.699 quale componente del Comitato per la Remunerazione.

⁽⁶⁾ Compenso relativo all'incarico quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, ricoperto nel periodo dal 5 aprile 2011 al 31 dicembre 2011.

⁽⁷⁾ Si segnala che il Dott. Lalli ha rinunciato a tale compenso.

⁽⁸⁾ Compenso relativo all'incarico quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001, ricoperto nel periodo dal 1° gennaio 2011 al 5 aprile 2011.

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dell’Amministratore Delegato

Nome e Cognome	Carica			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			
					Piano	N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all’assegnazione (Euro)			
Sergio De Luca	AD	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	SGP 2011 (Ass. 05.04.2011)	–	–	18.464 ⁽¹⁾ azioni Ansaldo STS	10,8321	1 anno	5 aprile 2011	10,8321	–	–	–	–	200.004 ⁽²⁾
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		<i>Totale</i>	–	–	–	18.464	10,8321	–	–	10,8321	–	–	–	–	200.004

⁽¹⁾ Numero massimo di azioni attribuibili nell’ambito del piano di *Stock grant* 2011 all’Amministratore Delegato. Ad esito del periodo di *vesting*, concluso nel 2011, le azioni maturate sono pari a n. 5.385, comprensive dell’incremento legato alla seconda *tranche* dell’aumento gratuito del capitale della Società deliberato dall’Assemblea Straordinaria di Ansaldo STS in data 23 aprile 2010 e saranno attribuite nel corso dell’esercizio 2012.

⁽²⁾ Fair value determinato in base al numero massimo delle azioni attribuibili nell’ambito del piano di *Stock grant* 2011 (si veda la nota precedente).

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dell’Amministratore Delegato

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	
Sergio De Luca	AD	<i>Compensi in Ansaldo STS</i>	MBO 2011 (CdA 29 marzo 2011)	200.600 ⁽¹⁾	–	–	–	–	–	–
			LTIP 2009-2011 (CdA 3.7.2009)	0	–	–	–	–	–	–
			LTIP 2010-2012 (CdA 27.05.2010)	0	–	–	–	–	–	–
			LTIP 2011-2013 (CdA 28 giugno 2011)	0	–	–	–	–	–	–
		<i>Compensi in società controllate e collegate</i>	–	–	–	–	–	–	–	–
		<i>Totali</i>		200.600 ⁽¹⁾	–	–	–	–	–	–

⁽¹⁾ Relativo al piano MBO 2011, i cui obiettivi sono maturati nel 2011; tale importo sarà corrisposto nel 2012.

SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in Ansaldo STS e nelle società da questa controllate.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011
Alessandro Pansa	Presidente CdA	—	—	—	—	—
Giancarlo Grasso	Vice Presidente CdA	—	—	—	—	—
Sergio De Luca	AD	Ansaldo STS	37.422	31.638	-	69.060 ⁽¹⁾
Giovanni Cavallini	Amministratore	—	—	—	—	—
Maurizio Cereda	Amministratore	—	—	—	—	—
Paola Girdinio	Amministratore	—	—	—	—	—
Filippo Milone	Amministratore	—	—	—	—	—
Tatiana Rizzante	Amministratore	—	—	—	—	—
Attilio Salvetti	Amministratore	—	—	—	—	—
Gerlando Genuardi	Amministratore	—	—	—	—	—
Gregorio Gitti	Amministratore	—	—	—	—	—
Francesco Lalli	Amministratore	—	—	—	—	—
Eugenio Pinto	Amministratore	—	—	—	—	—
Sante Roberti	Amministratore	—	—	—	—	—
Giacinto Gerlando Sarubbi	Presidente Collegio Sindacale	—	—	—	—	—
Renato Righetti	Sindaco effettivo	—	—	—	—	—
Massimo Scotton	Sindaco effettivo	—	—	—	—	—
Francesca Tripodi	Sindaco effettivo	—	—	—	—	—

⁽¹⁾ Azioni possedute a titolo di proprietà.