



ASTALDI SOCIETÀ PER AZIONI

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 123-*TER* DEL DECRETO LEGISLATIVO 24 FEBBRAIO 1998, N. 58
E DELL'ART. 84-*QUATER* DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 11971/99

Premessa

La presente Relazione, approvata dal consiglio di amministrazione, in data 14 marzo 2017, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica di Astaldi S.p.A. (d'ora in avanti, anche la Società) in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento al 2017;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti nell'esercizio 2016.

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter Tuf e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti della Consob e sulla base dello Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A del citato Regolamento Emittenti. Nella sua stesura si è tenuto conto delle raccomandazioni della Commissione europea 2009 in materia di amministratori delle società quotate (2009/385/CE), nonché delle raccomandazioni in materia di remunerazioni del Codice di autodisciplina del "Comitato per la *Corporate Governance*", cui Astaldi ha aderito.

Per completezza, si precisa, altresì, che ai sensi dell'art. 13 del Regolamento Consob in materia di parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010 e ss.mm., e dell'art. 6.3 della "Procedura per la Disciplina delle Operazioni con Parti Correlate" di Astaldi S.p.A., le delibere in tema di remunerazione degli amministratori, dei sindaci e dei consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli "altri dirigenti con responsabilità strategiche", sono esenti dagli obblighi procedurali e di comunicazione previsti dalla normativa inerente le parti correlate se: (i) la Società ha adottato una politica di remunerazione; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti; (iii) sia sottoposta al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione; (iv) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica. Conseguentemente, laddove, in casi eccezionali, il consiglio di amministrazione ritenga necessario distaccarsi dalla politica in precedenza approvata dall'assemblea, eventuali delibere in materia sono assoggettate integralmente alla Procedura parti correlate e di esse è data informativa al mercato, ai sensi della normativa e della Procedura medesima.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter Tuf, la Prima sezione della presente Relazione verrà sottoposta al voto consultivo dell'assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016.

SEZIONE I

POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE PER L'ESERCIZIO 2017.

La politica sulla remunerazione di Astaldi, illustrata nella presente Sezione, è definita in maniera tale da attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo la Società e incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici.

1. Procedura per l'adozione e l'attuazione della politica in materia di remunerazione

1.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica.

La definizione, l'attuazione e il controllo delle politiche di remunerazione della Società è il risultato di un processo che vede il coinvolgimento coordinato di diversi soggetti.

In attuazione di quanto raccomandato dal Codice di autodisciplina (*Principio 6.P.4*), la politica per la remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è stata definita dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione.

Il collegio sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, verificando il rispetto della normativa di volta in volta applicabile.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, Tuf, l'Assemblea si esprime annualmente, con voto non vincolante, sulla "Sezione I" della Relazione sulla remunerazione.

Ruolo, composizione e funzionamento del comitato per le nomine e per la remunerazione

Il sistema di *governance* adottato da Astaldi si è caratterizzato per la presenza, sin dal 5 febbraio 2002, di un comitato per la remunerazione. Nel corso del 2015, anche alla luce delle variazioni nella composizione del consiglio di amministrazione della Società, è emersa la necessità di procedere a una riorganizzazione dei comitati endoconsiliari, nonché di realizzare una riduzione del numero degli stessi, avendo ritenuto ciò funzionale a una più efficiente attività. Il consiglio di amministrazione, nella seduta del 14 maggio 2015, ha deliberato di unificare – in sintonia con le prassi di mercato – il comitato per la remunerazione con il comitato per le nomine, ridefinendone la composizione. In data 20 aprile 2016, l'Assemblea degli azionisti ha rinnovato il consiglio di amministrazione. Nella stessa data di nomina, il consiglio di amministrazione si è riunito per il

conferimento delle deleghe e per l'istituzione dei comitati endoconsiliari. La volontà espressa dall'organo gestorio è stata quella di mantenere, come in passato, un unico comitato per le nomine e per la remunerazione che vede la presenza di tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, secondo il seguente schema:

- Piero Gnudi (Presidente) non esecutivo/indipendente
- Ernesto Monti non esecutivo/non indipendente
- Paolo Cuccia non esecutivo/indipendente

A tale comitato sono attribuiti, in applicazione di quanto raccomandato dal Codice di autodisciplina, compiti di natura propositiva e consultiva. Con specifico riguardo al tema delle remunerazioni, il comitato in parola:

- a) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) formula al consiglio di amministrazione proposte in materia di remunerazione;
- c) presenta al consiglio di amministrazione proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi nonché sulla remunerazione fissa in favore degli amministratori investiti di particolari cariche.

Per più approfondite informazioni sul comitato per le nomine e per la remunerazione, si rinvia alla Sezione 7 della “Relazione sul Governo Societario e sugli assetti proprietari Astaldi S.p.A. – Anno 2016” pubblicata sul sito aziendale (www.astaldi.com).

1.2 Indicazione nominativa degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

Non sono intervenuti esperti indipendenti per la predisposizione della politica delle remunerazioni.

2. 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.

2.1 Contenuto della politica

Come prima anticipato, l'Assemblea degli azionisti del 20 aprile 2016 ha rinnovato il consiglio di amministrazione, determinando il numero dei componenti, la durata, la nomina e la determinazione del compenso.

Componente variabile

In applicazione di quanto raccomandato dal Codice di autodisciplina (*principio* 6.P.2), Astaldi S.p.A. definisce una politica per la remunerazione di amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo; in tal senso, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*. In linea di continuità con gli anni passati, la scelta della Società è quella di definire una politica la cui componente variabile si articola nell'erogazione di: a) un piano di *stock grant* e b) un Piano di MBO. Il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione e previo parere del comitato parti correlate, si riserva altresì di deliberare eventuali *bonus* straordinari in favore degli amministratori investiti di particolari cariche e dei direttori generali, al fine di incentivare e premiare tali soggetti per il conseguimento di importanti obiettivi nell'interesse della Società.

a) Piano di Stock Grant

L'Assemblea del 20 aprile 2016 ha approvato un nuovo Piano di *Stock Grant* per il *Top Management* per il triennio 2016/2018. Il successivo consiglio di amministrazione del 10 maggio 2016 ha invece approvato un "Regolamento" che, sulle linee guida dell'Assemblea, ha definito alcuni profili operativi del "Piano di Incentivazione".

In linea di continuità con il precedente, anche il nuovo "Piano di Incentivazione" contiene un programma di assegnazione gratuita di azioni Astaldi (c.d. Piano di *Stock Grant*) con l'obiettivo di incentivare il concorso alla creazione di valore da parte dei soggetti apicali, coerentemente con il principio dell'allineamento degli interessi tra *top management* e azionisti.

Il Piano ha oggetto il triennio 2016-2018 ed è basato su un sistema di gratifiche liquidate su base triennale, al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti annualmente dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione.

Destinatari del Piano sono l'Amministratore Delegato, i Direttori Generali, fino ad un massimo di sei e i "soggetti apicali con responsabilità rilevanti all'interno del Gruppo" fino a un massimo di due.

Il Piano descritto, analogamente al precedente, attribuisce a ciascun obiettivo di *performance*, che sarà fissato dal consiglio di amministrazione, un peso: ciò significa che il 100% della gratifica

verrà assegnato nel caso in cui si dovessero conseguire tutti gli obiettivi indicati. Inoltre l'assegnazione delle azioni è comunque subordinata al raggiungimento di un numero minimo di obiettivi di *performance*. Laddove non tutti gli obiettivi fossero raggiunti, il premio verrà ridotto proporzionalmente al peso dell'obiettivo non raggiunto per come sarà definito dal consiglio di amministrazione chiamato a individuare gli obiettivi di *performance*.

Il Piano prevede altresì che, al raggiungimento di tutti gli obiettivi, siano assegnate gratuitamente, in relazione a ciascun esercizio, in termini nozionali, fino a un massimo di:

- n. 100.000 azioni in favore dell'Amministratore Delegato di Astaldi S.p.A.;
- n. 40.000 azioni in favore di ciascun Direttore Generale;
- n. 40.000 azioni in favore di ciascun "soggetto apicale con responsabilità rilevanti all'interno del Gruppo".

Il consiglio di amministrazione ha altresì stimato che l'onere atteso per Astaldi alla data di approvazione del "Piano" di Incentivazione 2016/2018, sulla base del *closing price* al 16 marzo 2016 (pari ad Euro 4,192) e tenuto conto del numero massimo di azioni assegnabili per l'intero triennio di validità del "Piano" (n. 1.260.000 azioni), è pari a circa Euro 5.281.920.

Successivamente al suo insediamento, il consiglio di amministrazione della società ha definito i parametri di *performance* per l'esercizio 2016.

Con riferimento all'amministratore delegato, il consiglio di amministrazione ha deliberato di correlare l'attribuzione delle azioni al raggiungimento di tre parametri quali Fatturato, EBITDA e PFL, con un peso ciascuno pari a un terzo del totale della gratifica prevista (100.000 azioni) e ha precisato che il 100% della gratifica verrà assegnato solo nel caso in cui si dovessero conseguire tutti gli obiettivi indicati; inoltre, l'ottenimento della gratifica dovrà essere subordinato al raggiungimento di almeno due dei parametri prescritti.

Quanto ai Direttori Generali e ai "Soggetti apicali con responsabilità rilevanti" all'interno del gruppo – identificati nelle figure degli amministratori delegati delle due principali società controllate del Gruppo – il consiglio di amministrazione ha deliberato di aggiungere, ai tre citati parametri previsti per l'amministratore delegato, un quarto parametro diversificato secondo le rispettive aree di competenza, precisando altresì che ciascun parametro avrà un peso pari al 25% del totale (per un ammontare massimo della gratifica pari a 40.000 azioni). È stato successivamente precisato che, ai fini dell'erogazione del premio, è necessario che siano raggiunti almeno due dei tre obiettivi sugli indicatori generali aziendali.

Al fine di regolamentare le modalità di vendita da parte dei beneficiari delle azioni conferite, in occasione del consiglio di amministrazione del 10 maggio 2016, si è precisato che, una volta entrate nella piena disponibilità del beneficiario, le azioni potranno essere vendute dai medesimi solo in

maniera scaglionata nel tempo e in modo che la vendita non influisca in modo significativo sull'andamento del titolo. È stata quindi prevista una possibilità di vendita mensile fino a un massimo di 15.000 azioni da parte dell'Amministratore Delegato e fino a un massimo di 10.000 azioni da parte degli altri beneficiari.

La realizzazione del Piano si articola in più momenti. L'“Attribuzione” delle azioni ai Beneficiari si realizza con il riconoscimento del diritto alla relativa assegnazione e quindi in esito alla verifica effettuata dal consiglio di amministrazione del raggiungimento dei risultati in favore dei singoli Beneficiari e precedentemente fissati; la data di attribuzione coincide quindi con quella in cui il consiglio di amministrazione approva con delibera il progetto di bilancio individuale e il bilancio consolidato e accerta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* precedentemente fissati in relazione a ciascun esercizio.

Il “Trasferimento” delle azioni si realizza nel momento in cui le azioni vengono trasferite sui conti del beneficiario, il quale ne consegue la piena proprietà e il possesso. Il “Trasferimento” è tuttavia scaglionato nel rispetto di un preciso *lock-up* sulle azioni, con riferimento a ciascuna “attribuzione”. Pertanto il “trasferimento” ai “Beneficiari” delle *stock grant*, ove ne ricorrano i presupposti, avverrà con la seguente tempistica:

a) il 25% nello stesso anno dell'“attribuzione”, nel giorno successivo alla data dello “stacco” del dividendo o sette giorni dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea, qualora la stessa non deliberi la distribuzione dei dividendi;

b) un ulteriore 25% l'anno successivo all'“attribuzione”, nelle stesse occasioni previste nel precedente punto a);

c) il restante 50% due anni dopo l'attribuzione, sempre nelle medesime occasioni previste al precedente punto a).

Le Azioni attribuite ai Beneficiari, e non ancora trasferite, resteranno intestate alla Società, quali azioni proprie, sino allo scadere dei relativi periodi di *lock-up*, come sopra descritti.

b) Piano di MBO

Nell'ambito della Politica per la Remunerazione approvata, con voto consultivo dell'Assemblea del 20 aprile 2016, la Società ha definito un sistema di incentivazione in favore delle posizioni apicali che fosse “correlato all'andamento e agli esiti di operazioni ritenute di valore strategico per la Società”. Nella seduta del consiglio di amministrazione del 10 maggio 2016 si è ritenuto che, tra le operazioni di maggiore rilevanza strategica per la Società, rientri il progetto di dismissione degli *asset* in concessione e che beneficiario del sistema di incentivazione correlato

all'andamento di tale operazione dovesse essere il Presidente, in ragione del ruolo ricoperto all'interno della Società e delle attività intraprese dallo stesso per la realizzazione dell'obiettivo delle dismissioni.

Nella successiva seduta del 27 giugno 2016, il consiglio di amministrazione ha quindi deliberato di riconoscere, in favore del Presidente, l'attribuzione di un premio in contanti da erogarsi al raggiungimento di obiettivi connessi al progetto dismissioni secondo quanto previsto dal piano strategico, e con l'obiettivo di incentivare la realizzazione del massimo del *cash flow* da dismissioni così da ridurre in modo consistente l'indebitamento lordo, come da piano e con l'ulteriore precisazione che tale risultato di cassa dovrà essere prevalente rispetto all'ulteriore finalità – anch'essa realizzabile attraverso le dismissioni in parola – che consiste nei benefici che le dismissioni porteranno al conto economico (ovvero la realizzazione di plusvalenze connesse a dette vendite). Il tutto comunque nell'ambito di valori ritenuti congrui sulla base delle consuete procedure aziendali, e previa verifica e approvazione da parte del consiglio di amministrazione. Il consiglio di amministrazione ha altresì deliberato di allineare la durata del piano di *success fee*/MBO alla prima fase del Piano Strategico (aprile 2016 – dicembre 2018).

Quanto ai valori del premio, il consiglio di amministrazione ha poi riconosciuto, quale *trigger event*, (i) la realizzazione di un *cash in* o (ii) la conclusione di accordi e/o contratti che producano direttamente una riduzione dell'indebitamento lordo. In tale ultimo caso, l'entità della riduzione dell'indebitamento lordo sarà equiparata all'equivalente importo di *cash in* che consente di ridurre tale indebitamento, ed il *trigger event* sarà considerato il momento in cui si avrà evidenza contabile dell'avvenuto abbattimento dell'indebitamento connesso alla dismissione (deconsolidamento del debito). L'attribuzione del *bonus* avverrà secondo le seguenti modalità:

(i) il *bonus* sarà pari all'1% dell'importo incassato e/o del debito deconsolidato (ovviamente al netto di eventuali debiti accollati) nel caso in cui la cessione avvenga per un importo non superiore al valore di carico;

(ii) nel caso in cui il prezzo di vendita risulti essere inferiore all'80% del valore di libro, il *bonus* sarà ridotto del 50%;

(iii) qualora infine il prezzo di vendita dovesse risultare inferiore al 70% del valore di libro, il *bonus* non verrà erogato;

(iv) nel caso in cui si dovessero realizzare plusvalenze, verrà riconosciuto un "extra bonus" pari al 2% della plusvalenza stessa, precisando altresì che il calcolo di tale "extra bonus" avverrà al termine del periodo, sulla base della eventuale plusvalenza complessiva.

È in ogni caso previsto un "cap" per l'intero periodo preso in considerazione, pari a 6 mln. di euro.

Il consiglio ha altresì conferito mandato al comitato per le nomine e per la remunerazione di verificare, in concomitanza con la predisposizione e approvazione delle relazioni finanziarie (trimestrale, semestrale e bilancio), il Piano di *success fee*/MBO e di sottoporre gli esiti di tale verifica al consiglio di amministrazione medesimo, chiamato ad autorizzare la liquidazione dell'eventuale *bonus* nel corso del mese successivo, una volta ricevuto il pagamento degli *asset* venduti.

Come noto, nel Codice di autodisciplina è stato introdotto, con la revisione del 2014, il meccanismo c.d. del *claw back*; il *criterio applicativo* 6.C.1, *lett. f*) riconosce infatti alle Società di prevedere all'interno della propria politica, intese contrattuali che consentono 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 si siano rivelati in seguito manifestamente errati. Il consiglio di amministrazione non ha ritenuto opportuno avvalersi di tale possibilità, ritenendo che sia l'attribuzione delle *stock grant* sia l'erogazione di benefici monetari derivanti dal MBO, siano subordinati al raggiungimento di parametri specifici preventivamente verificati dallo stesso consiglio di amministrazione e dal comitato per le nomine e per la remunerazione.

Componente fissa

2.1.1 Remunerazione dei consiglieri di amministrazione

L'Assemblea del 20 aprile 2016, chiamata a deliberare sulla remunerazione da riconoscere ai componenti del consiglio di amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, c.c. ha stabilito un compenso annuo per ciascun membro del consiglio di amministrazione pari a Euro 50.000.

Presidente

Il consiglio di amministrazione, nella seduta del 10 maggio 2016, ha provveduto alla determinazione del compenso degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.

Con riferimento al presidente, il consiglio di amministrazione ha deliberato di attribuire, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione, una remunerazione pari a 1.200.000 euro, comprensiva della retribuzione quale dirigente d'azienda pari a euro 500.000.

Organi delegati

Con riferimento all'amministratore delegato, il consiglio di amministrazione del 10 maggio 2016, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione, ha deliberato di corrispondere una remunerazione pari a euro 700.000 comprensiva della retribuzione quale dirigente d'azienda, pari a 400.000 euro.

Vice Presidenti

Con riferimento al Vice Presidente Michele Valensise, il consiglio di amministrazione del 10 maggio 2016, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione, ha deliberato di corrispondere una remunerazione pari a euro 350.000. Con riguardo al Vice Presidente Ernesto Monti il consiglio di amministrazione del 10 maggio 2016, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione, ha deliberato di corrispondere una remunerazione pari a euro 250.000.

2.1.2 Remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Come anticipato, ai sensi del *Principio* 6.P.4 del Codice di autodisciplina, il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione, definisce la politica per la remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi della procedura Astaldi in materia di "Operazioni con parti correlate" approvata dal consiglio di amministrazione in data 10 novembre 2010 e modificata dal consiglio di amministrazione dell'11 novembre 2015, per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono: (i) i consiglieri di amministrazione, (ii) i sindaci effettivi e (iii) i direttori generali.

Rinviando a quanto prima indicato con riferimento ai componenti del consiglio di amministrazione, si precisa quanto segue con riferimento agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Collegio sindacale

Con riguardo ai componenti del collegio sindacale, l'assemblea del 23 aprile 2015 ha fissato il compenso annuo dei sindaci per gli esercizi 2015/2017 in Euro 50.000 per il presidente e in euro 35.000 per ciascuno dei sindaci effettivi.

Direttori generali

In attuazione della politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2016, il consiglio di amministrazione uscente aveva invitato a fissare una remunerazione che, in linea di continuità con il precedente triennio, tenesse conto di variabili quali la *seniority*, la complessità geo-politica o settoriale dell'area territoriale di competenza.

In applicazione di quanto raccomandato dal Codice di autodisciplina, il consiglio di amministrazione del 10 maggio 2016, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione, ha fissato il compenso da riconoscere ai direttori generali per una fascia compresa tra i 280.000 e i 350.000 euro annui, così da garantire un'effettiva diversificazione correlata ai parametri prima indicati.

Si segnala che, come per gli anni passati, i direttori generali riceveranno la remunerazione fissa in qualità di dirigenti d'azienda o di collaboratori.

Sempre in linea di continuità con i precedenti esercizi, i direttori generali saranno altresì destinatari del Piano di *Stock Grant* nei termini sopra descritti.

3. Con riferimento alle componenti variabili, una 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. I 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.

Con riferimento al Piano di *Stock Grant*, come sopra detto, gli obiettivi di *performance*, al cui raggiungimento si procederà all'assegnazione gratuita delle azioni, sono definiti annualmente dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione.

Con riferimento all'amministratore delegato, il consiglio di amministrazione ha deliberato di correlare l'attribuzione delle azioni al raggiungimento di tre parametri quali Fatturato, EBITDA e PFL, con un peso ciascuno pari a un terzo del totale della gratifica prevista (100.000 azioni) e ha precisato che il 100% della gratifica verrà assegnato solo nel caso in cui si dovessero conseguire tutti gli obiettivi indicati; inoltre, l'ottenimento della gratifica dovrà essere subordinato al raggiungimento di almeno due dei parametri prescritti.

Quanto ai Direttori Generali e ai "Soggetti apicali con responsabilità rilevanti" all'interno del gruppo – identificati nelle figure degli amministratori delegati delle due principali società controllate del Gruppo – il consiglio di amministrazione ha deliberato di aggiungere, ai tre citati parametri previsti per l'amministratore delegato, un quarto parametro diversificato secondo le rispettive aree di competenza, precisando altresì che ciascun parametro avrà un peso pari al 25% del totale. È stato successivamente precisato che, ai fini dell'erogazione del premio, è necessario che siano raggiunti almeno due dei tre obiettivi sugli indicatori generali aziendali.

4. Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.

La politica di remunerazione della Società – in line con quella approvata nello scorso esercizio – è strutturata in modo da garantire un corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile, in funzione degli obiettivi strategici e di *business* aziendale.

La finalità principale del Piano *Stock Grant*, invece, è quella di incentivare il concorso alla creazione di valore da parte dei soggetti apicali coerentemente con il principio dell'allineamento degli interessi tra *management* e azionisti. Creazione di valore che dovrà essere, dunque, espressa, sia con il raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati, che con l'apprezzamento del titolo in borsa.

Si evidenzia, infine, che l'orizzonte temporale del Piano *Stock Grant* è connesso con la durata in carica del nominando consiglio di amministrazione della Società.

5. La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.

La Società ha individuato, nel corso del tempo, una serie di *benefit* a favore dei dirigenti in aggiunta a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, con la finalità di consolidare la fidelizzazione del dirigente e di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in condizione di serenità e protezione.

6. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli 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*.

Il Piano *Stock Grant* prevede un *vesting period* annuale in quanto, come sopra detto, l'attribuzione delle azioni di cui al Piano *Stock Grant* è subordinata al raggiungimento di determinate condizioni, rappresentate dagli obiettivi di *performance* che sono definiti annualmente dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione e il cui raggiungimento verrà accertato dal consiglio di amministrazione in sede di approvazione del bilancio relativo a ciascun esercizio di riferimento.

7. 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.

Il Piano di *Stock Grant* prevede un *lock-up* sulle azioni; conseguentemente il trasferimento delle azioni con riferimento a ciascuna attribuzione, avviene come di seguito riportato:

- a) il 25% nello stesso anno dell'Attribuzione, nel giorno successivo alla data dello "stacco" del dividendo o sette giorni dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea qualora la stessa non delibere la distribuzione dei dividendi;
- b) un ulteriore 25% l'anno successivo all'Attribuzione, nelle stesse occasione previste nel precedente punto a);
- c) il restante 50% due anni dopo l'Attribuzione, sempre nelle medesime condizioni previste al precedente punto a).

8. La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della società.

La Società non definisce in via preventiva una politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento al Piano di *Stock Grant*, si evidenzia che il Beneficiario deve essere amministratore delegato, direttore generale della Società o altro "soggetto apicale con responsabilità rilevanti all'interno del Gruppo".

Gli effetti derivanti dalla cessazione del rapporto di amministrazione e di lavoro, per iniziativa della Astaldi S.p.A., del destinatario o consensualmente o anche per causa di morte o per invalidità permanente o altra causa sono contenuti nel Regolamento del Piano.

Con riferimento al Piano MBO gli effetti derivanti dalla cessazione del rapporto di amministrazione e di lavoro verranno eventualmente valutati e definiti dal consiglio di amministrazione nel corso dell'esercizio di riferimento.

9. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

La Società prevede, a favore del personale dirigente, polizze assicurative per invalidità e/o morte derivanti da infortunio professionale od extraprofessionale o da malattia professionale o extraprofessionale, migliorative rispetto a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La Società prevede, inoltre, a favore del personale espatriato dirigente e non, una copertura sanitaria specifica mediante stipula di relative polizze assicurative valide *worldwide*.

10. La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, vice Presidente, etc.).

Amministratori indipendenti

In linea con i precedenti mandati, non è stata prevista alcuna specifica politica retributiva in favore degli amministratori indipendenti.

Attività di partecipazione a comitati

Il consiglio di amministrazione del 20 aprile 2016 ha provveduto alla costituzione dei comitati endoconsiliari raccomandati dal Codice di autodisciplina, definendone la relativa composizione in coerenza con quanto previsto dalla normativa di Borsa Italiana per le società quotate sul segmento STAR. Il consiglio di amministrazione ha poi deliberato di attribuire a ciascun componente del comitato per le nomine e per la remunerazione e del comitato controllo e rischi un gettone di presenza pari a Euro 500,00 a seduta.

11. Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.

A fronte dei *benchmark* analizzati, la Società ha ritenuto opportuno utilizzare un proprio modello specifico per definire la propria politica retributiva.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2016

Come anticipato nella *Premessa*, la seconda sezione della Relazione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai componenti del consiglio di amministrazione e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2016.

I dati di seguito illustrati sono riportati in dettaglio nelle Tabelle Allegate con la specifica che:

- non esistono accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro dei soggetti ricompresi nella Tabella 1 allegata;
- per le informazioni di dettaglio relative al Piano di Incentivazione *Stock Grant* 2016/2018 del *Top Management* si rinvia alla Sezione I della presente relazione nonché al “*Documento Informativo relativo al Piano di Incentivazione 2016/2018*”, pubblicato sul sito aziendale (www.astaldi.com) nella Sezione “*Governance/ Documenti societari*”.

Consiglio di Amministrazione

a) Componente fissa

Per ciò che concerne la componente fissa, in attuazione di quanto deliberato dall'assemblea del 20 aprile 2016, è stato corrisposto il compenso annuale fisso in favore dei consiglieri pari a 50.000 euro.

Sempre per quel che riguarda gli emolumenti fissi, in linea con quanto deliberato dal consiglio di amministrazione del 10 maggio 2016, su proposta del comitato per la remunerazione e, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, codice civile, sentito il parere del collegio sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche – presidente, amministratore delegato, e due vice presidenti – è pari a un ammontare complessivo di euro 1.600.000.

b) Componente variabile

Con riferimento al Piano di *Stock Grant*, il consiglio di amministrazione del 27 giugno 2016, previo parere del comitato per la remunerazione, ha definito gli obiettivi annuali di *performance* al cui raggiungimento è correlata la relativa assegnazione.

Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Direttori Generali

a) Componente fissa

Con riferimento all'esercizio 2016, i direttori generali hanno percepito una retribuzione fissa ricompresa tra i 280.000 e i 350.000 euro, così come proposto dal comitato per la remunerazione del 10 maggio 2016.

b) Componente variabile

Con riferimento al Piano MBO, il consiglio di amministrazione del 9 novembre 2016, su proposta del comitato per le nomine e per la remunerazione e previo parere favorevole del comitato parti correlate, ha verificato la sussistenza di tutte le condizioni per l'erogazione del *bonus* in favore del Presidente Paolo Astaldi per l'avvenuta cessione di una delle partecipazioni ricomprese nel perimetro degli *asset* oggetto di dismissione. Il valore del *bonus* è pari all'1% del valore della cessione, erogato secondo le modalità previste dal Piano.

Con riferimento al Piano di *Stock Grant*, il consiglio di amministrazione del 27 giugno 2016, previo parere del comitato per le nomine e per la remunerazione, ha definito gli obiettivi annuali di *performance* al cui raggiungimento è correlata la relativa assegnazione.

Collegio sindacale

Con riguardo ai componenti del collegio sindacale, in attuazione con quanto deliberato dall'Assemblea del 23 aprile 2015, è stato corrisposto il compenso annuale di 50.000 euro in favore del presidente e di 35.000 euro in favore di ciascuno dei Sindaci effettivi.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 4, lett. a) Tuf, ogni deviazione dalla politica di remunerazione approvata per l'esercizio 2016 è stata indicata e accompagnata dall'esplicazione delle ragioni e degli opportuni correttivi adottati per consentire l'adozione di presidi di garanzia.

In particolare, si ricorda che in occasione della seduta del consiglio di amministrazione che ha approvato il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2015, la Società ha altresì approvato l'accordo di risoluzione consensuale dei rapporti esistenti tra la Società e l'Amministratore Delegato Stefano Cerri in merito alla conclusione del suo mandato.

L'accordo, che copre la cessazione del rapporto di lavoro subordinato e del rapporto di amministratore, ha previsto per Stefano Cerri, oltre alle competenze di fine rapporto, un importo complessivo di euro 3.505.000,00, di cui euro 3.500.000,00 a remunerazione di alcuni impegni successivi alla cessazione della carica, ivi compreso un divieto di concorrenza della durata di 18 mesi, nell'ambito del settore delle grandi opere, ed euro 5.000,00 quale compenso forfettario a fronte della

rinuncia di qualsiasi altra pretesa relativa al rapporto di lavoro dipendente. L'importo viene corrisposto trimestralmente a partire dal 1° luglio 2016. L'accordo è stato esaminato, per quanto di loro rispettiva competenza, dal collegio sindacale, dal comitato per le nomine e per la remunerazione e dal comitato parti correlate che hanno espresso parere favorevole alla relativa conclusione.

Roma, 14 marzo 2017

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(F.TO Dott. Paolo Astaldi)

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 1
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI
DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRETTORI GENERALI

laddove non specificato gli importi devono intendersi in Euro

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Paolo Astaldi	Presidente	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1,235,718 di cui: (i) 50,000 (iv) 700,000 (v) 485,718	-	1,100,000	-	8,239	6,373	2,350,329	-
(II) Compensi da controllate e collegate				USD 120.000	-	-	-	-	USD 120.000	-	-
(III) Totale (ix)				1,349,559	-	1,100,000	-	8,239	6,373	2,464,170	-
Ernesto Monti	Vice - Presidente	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				300,000 di cui: (i) 50,000 (iv) 250,000	5,000 di cui: (1) 3,500 (2) 1,500	-	-	2,512	-	307,512	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				300,000	5,000	-	-	2,512	-	307,512	-
Michele Valensise	Vice - Presidente	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400,000 di cui: (i) 50,000 (iv) 350,000	-	-	-	5,412	-	405,412	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				400,000	-	-	-	5,412	-	405,412	-
Caterina Astaldi	Consigliere	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				130,742 di cui: (i) 50,000 (v) 80,742	-	-	-	4,985	2,016	137,743	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				130,742	-	-	-	4,985	2,016	137,743	-
Paolo Cuccia	Consigliere	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	4,000 di cui: (1) 2,000 (2) 2,000	-	-	-	-	54,000	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	4,000	-	-	-	-	54,000	-

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 1
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI
DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRETTORI GENERALI

laddove non specificato gli importi devono intendersi in Euro

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
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 dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Filippo Stinellis	Amministratore Delegato	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				750,005 di cui: (i) 50,000 (iv) 300,000 (v) 400,005	- di cui: -	-	-	6,819	5,763	762,586	330,220	-
(II) Compensi da controllate e collegate				(i) -	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				750,005	-	-	-	6,819	5,763	762,586	330,220	-
Chiara Mancini	Consigliere	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	- di cui: -	-	-	-	-	50,000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	-	-	-	-	-	50,000	-	-
Nicoletta Mincato	Consigliere	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	30,500 di cui: (2) 2,500 (3) 28,000	-	-	-	-	80,500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	30,500	-	-	-	-	80,500	-	-
Piero Gnudi	Consigliere	esercizi 2016/2018	31/12/2018			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	3,500 di cui: (1) 3,500	-	-	-	-	53,500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	3,500	-	-	-	-	53,500	-	-
Vittorio Di Paola	Presidente Onorario					Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				- di cui: (i) - (viii) 500,000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	9,108	-	509,108	-	-
(III) Totale				500,000	-	-	-	9,108	-	509,108	-	-
A) Totale Compensi Amministratori				3,630,306	43,000	1,100,000	-	37,074	14,151	4,824,531	330,220	-

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 1
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI
DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRETTORI GENERALI

laddove non specificato gli importi devono intendersi in Euro

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Paolo Fumagalli	Presidente Collegio Sindacale	esercizi 2015/2017	31/12/2017			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,000 di cui: (i) 50,000	-	-	-	-	50,000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				(i) -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50,000	-	-	-	-	50,000	-	-
Lelio Fornabaio	Sindaco Effettivo	esercizi 2015/2017	31/12/2017			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35,000 di cui: (i) 35,000	-	-	-	-	35,000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				35,000	-	-	-	-	35,000	-	-
Anna Rosa Adiutori	Sindaco Effettivo	esercizi 2015/2017	31/12/2017			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35,000 di cui: (i) 35,000	-	-	-	-	35,000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				35,000	-	-	-	-	35,000	-	-
B) Totale Compensi Collegio Sindacale				120,000	-	-	-	-	120,000	-	-
Paolo Citterio	Direttore Generale Amministrazione e Finanza	dal 2 maggio 2007 e riconfermato il 20 aprile 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				339,286 di cui: (v) 339,286	-	-	-	7,590	5,062	351,937	132,088
(II) Compensi da controllate e collegate				(i) -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				339,286	-	-	-	7,590	5,062	351,937	132,088
Cesare Bernardini	Direttore Generale	dal 23 aprile 2010 e riconfermato il 20 aprile 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				339,286 di cui: (v) 339,286	-	-	-	8,662	9,634	357,581	132,088
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				339,286	-	-	-	8,662	9,634	357,581	132,088
Francesco Maria Rotundi	Direttore Generale	dal 20 aprile 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				253,446 di cui: (v) 253,446	-	-	-	3,834	12,085	269,365	132,088
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				253,446	-	-	-	3,834	12,085	269,365	132,088

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 1
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI
DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRETTORI GENERALI

laddove non specificato gli importi devono intendersi in Euro

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
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 dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Foti Marco	Direttore Generale	dal 17 luglio 2015 e riconfermato il 20 aprile 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				285,667 di cui: (vi) 285,667	-	-	-	6,649	-	292,316	132,088	-
(II) Compensi da controllate e collegate				- di cui: (v) - (i) -	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				285,667	-	-	-	6,649	-	292,316	132,088	-
Mario Lanciani	Direttore Generale	dal 23 aprile 2013 e riconfermato il 20 aprile 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				319,286 di cui: (v) 319,286	-	-	-	6,530	5,474	331,290	132,088	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				319,286	-	-	-	6,530	5,474	331,290	132,088	-
Fabio Giannelli	Direttore Generale	dal 03 agosto 2016	non prevista			Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				269,288 di cui: (v) 269,288	-	-	-	5,082	2,402	276,773	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				(x) 28,810	-	-	-	-	-	28,810	-	-
(III) Totale				298,098	-	-	-	5,082	2,402	305,583	-	-
C) Totale Compensi Direttori Generali				1,835,068	-	-	-	38,347	34,657	1,908,072	660,440	-

(i) Emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorchè non corrisposti

(ii) Gettoni di presenza

(iii) Rimborsi spese forfettari

(iv) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile

(v) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente

(vi) Compensi percepiti da lavoro parasubordinato

(viii) Emolumenti in qualità di presidente onorario

(ix) Il valore in dollari ricompreso nel totale dei compensi è stato convertito al tasso di cambio al 31 dicembre 2016 pari a 1,0541

(x) Compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche nell'anno 2016 in società controllate e collegate antecedente la data per cui è stata ricoperta la carica di DG

(1) Compensi percepiti in qualità di Componente del Comitato per la Remunerazione

(2) Compensi percepiti in qualità di Componente del Comitato Controllo e Rischi

(3) Compensi percepiti in qualità di Componente dell'Organismo di Vigilanza

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Grant (deliberato il 23 aprile 2013)								16.000	24.000		
	Piano Stock Grant (deliberato il 20 aprile 2016)			120.000 (c)	483.120	(h)	20-apr-16	4,026				132.088
(II) Compensi da controllate o collegate	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					483.120						0	132.088
Francesco Maria Rotundi	DG											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Grant (deliberato il 20 aprile 2016)			120.000 (c)	483.120	(h)	20-apr-16	4,026		0	-	132.088
(II) Compensi da controllate o collegate	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					483.120						0	132.088
Luciano De Crecchio	Soggetto apicale con responsabilità rilevanti all'interno del Gruppo											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Grant (deliberato il 23 aprile 2013)								16.000	24.000		
	Piano Stock Grant (deliberato il 20 aprile 2016)			120.000 (c)	483.120	(h)	20-apr-16	4,026				132.088
(II) Compensi da controllate o collegate	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					483.120						0	132.088
Marco Caucci Molarà	Soggetto apicale con responsabilità rilevanti all'interno del Gruppo											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Stock Grant (deliberato il 20 aprile 2016)			120.000 (c)	483.120	(h)	20-apr-16	4,026		0	-	132.088
(II) Compensi da controllate o collegate	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					483.120						0	132.088

Note

(a) in tale Sezione sono riportate le azioni stock grant assegnate con delibera assembleare del 20 aprile 2016 e attribuibili nel corso degli esercizi 2017 -2018 - 2019.

(b) si tratta in particolare di n.100.000 azioni attribuibili all'AD nel 2017 per il raggiungimento dei parametri relativi all'esercizio 2016; di n.100.000 azioni attribuibili all'AD nel 2018 per il raggiungimento dei parametri relativi all'esercizio 2017 e di n.100.000 azioni attribuibili all'AD nel 2019 per il raggiungimento dei parametri relativi all'esercizio 2018.

(c) si tratta in particolare di n.40.000 azioni attribuibili a ciascun DG e a ciascun "Soggetto apicale con responsabilità rilevanti all'interno del Gruppo" nel 2017 per il raggiungimento dei parametri relativi all'esercizio 2016; di n.40.000 azioni attribuibili a ciascun DG nel 2018 per il raggiungimento dei parametri relativi all'esercizio 2017 e di n.40.000 azioni attribuibili a ciascun DG nel 2019 per il raggiungimento dei parametri relativi all'esercizio 2018.

(d) strumenti finanziari non attribuiti nel corso dell'esercizio 2016 per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

(e) in tale sezione sono indicate le stock grant attribuite ai beneficiari nel corso dell'esercizio 2016, a seguito dell'accertamento, da parte del CdA del 9 marzo 2016, del raggiungimento di due dei tre parametri relativi all'esercizio 2015.

(f) riferimento al valore di mercato del titolo Astaldi S.p.A. alla data di attribuzione delle stock grant (9 marzo 2016)

(g) in tale Sezione è indicata la valutazione attuariale delle azioni del piano di competenza del 2016 e pari ad un massimo di n.100.000 azioni per l'AD e ad un massimo di 40.000 azioni per ciascuno dei DG e ciascun "Soggetto apicale con responsabilità rilevanti all'interno del Gruppo".

(h) per un terzo delle azioni di cui alla colonna (4) il periodo di vesting è sino alla verifica consiliare dei parametri per l'esercizio 2016 (che avverrà in sede di CdA di approvazione del progetto di bilancio 2016); per un ulteriore terzo delle azioni di cui alla colonna (4) il periodo di vesting è sino alla verifica consiliare dei parametri per l'esercizio 2017 (che avverrà in sede di CdA di approvazione del progetto di bilancio 2017); per l'ultimo terzo delle azioni di cui alla colonna (4) il periodo di vesting è sino alla verifica consiliare dei parametri per l'esercizio 2018 (che avverrà in sede di CdA di approvazione del progetto di bilancio 2018).

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 3B

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Astaldi Paolo	Presidente		Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO	1,100,000	0	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			1,100,000	0	-	0	0	0	0
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Stinellis Filippo	AD		Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	0	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	0	-	0	0	0	0
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Citterio Paolo	DG		Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	0	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	0	-	0	0	0	0
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Bernardini Cesare	DG		Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	0	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	0	-	0	0	0	0

ALLEGATO 3A - SCHEMA 7-bis - TABELLA 3B

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Rotundi Francesco Maria	DG		Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	0	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	0	-	0	0	0	0
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Foti Marco	DG		Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	0	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	0	-	0	0	0	0
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Lanciani Mario	DG		Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	0	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	0	-	0	0	0	0
(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Giannelli Fabio	DG		Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	0	0	-	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate		-	0	0	-	0	0	0	0
(III) Totale			0	0	-	0	0	0	0

Azioni detenute dagli amministratori al 31 dicembre 2016

Cognome e nome	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2016	Numero azioni vendute nell'esercizio 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016
Paolo Astaldi	Astaldi S.p.A.	106.526	0	0	106.526
Ernesto Monti	-	0	0	0	0
Michele Valensise	-	0	0	0	0
Filippo Stinellis	Astaldi S.p.A.	15.000	24.000 (a)	0	39.000 (a)
Caterina Astaldi	Astaldi S.p.A.	10.700	0	0	10.700
Paolo Cuccia	-	0	0	0	0
Piero Gnudi	-	0	0	0	0
Chiara Mancini	-	0	0	0	0
Nicoletta Mincato	-	0	0	0	0

(a) di cui 18.000 azioni assegnate ai sensi del Piano di Incentivazione della Società 2013/2015, ma non ancora materialmente trasferite

Azioni detenute dai sindaci al 31 dicembre 2016

Cognome e nome	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2016	Numero azioni vendute nell'esercizio 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016
Paolo Fumagalli	-	0	0	0	0
Lelio Fornabaio	-	0	0	0	0
Anna Rosa Adiutori	-	0	0	0	0

Azioni detenute dai Direttori Generali al 31 dicembre 2016

Cognome e nome	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015	Numero azioni acquistate nell'esercizio 2016	Numero azioni vendute nell'esercizio 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016
Cesare Bernardini	Astaldi S.p.A.	26.026	24.000 (b)	0	50.026 (b)
Paolo Citterio	Astaldi S.p.A.	33.526	24.000 (b)	0	57.526 (b)
Marco Foti	-	0	0	0	0
Fabio Giannelli	-	0	0	0	0
Mario Lanciani	Astaldi S.p.A.	13.833	24.000 (b)	19.533	18.300 (b)
Francesco Maria Rotundi	-	0	0	0	0

(b) di cui 18.000 azioni assegnate ai sensi del Piano di Incentivazione della Società 2013/2015, ma non ancora materialmente trasferite