



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2015



### **RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti della Società  
convocata il 20 Aprile 2016

Documento redatto ai sensi dell'art. 123-ter D.Lgs. n. 58/1998,  
dell'art. 84 quater Regolamento Emittenti

INDICE

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE I.....</b>	<b>6</b>
<b>1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E .....</b>	<b>6</b>
1.1 ASSEMBLEA DEI SOCI.....	6
1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	6
1.3 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE - RUOLO, COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO	6
1.4 AMMINISTRATORE DELEGATO .....	8
1.5 RISORSE UMANE .....	8
1.6 INTERNAL AUDITING .....	8
<b>2 CONSULENTI ESTERNI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>8</b>
3.1 MODIFICHE ALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2016 RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2015 .....	9
<b>4 BENCHMARK UTILIZZATI .....</b>	<b>9</b>
<b>5 STRUTTURA REMUNERATIVA .....</b>	<b>10</b>
5.1 CATEGORIE INCLUSE NELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE .....	10
5.2 POLITICA PER LA REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE .....	10
5.3 LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E DELLA REMUNERAZIONE .....	13
5.4 MALUS E CLAW BACK.....	13
5.5 POLITICA SUI BENEFIT NON MONETARI .....	13
<b>6 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO ...</b>	<b>13</b>
<b>7 REMUNERAZIONE ADOTTATA DALLA SOCIETÀ RELATIVAMENTE A: (I) AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) AMMINISTRATORI MEMBRI DI COMITATI INTERNI DELLA SOCIETÀ E (III) AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO PARTICOLARI CARICHE.....</b>	<b>13</b>
<b>8 REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DEL CONTROLLO E DELLA GESTIONE DEI RISCHI, DELLA PERSONA INCARICATA DEI CONTROLLI INTERNI E DEL DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI.....</b>	<b>13</b>
<b>SEZIONE II.....</b>	<b>14</b>
<b>1 ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NEL 2015.....</b>	<b>14</b>
<b>2 GOVERNANCE .....</b>	<b>14</b>
2.1 RIUNIONI E COMPOSIZIONE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI .....	14



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2015

2.2	CONSULENTI ESTERNI .....	14
3	REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE .....	14
4	INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO FORNITE AI SENSI DELL'ART. 123-TER D. LGS. FEBBRAIO 1998 (T.U.F.), N.58; ART. 84-QUATER DEL REGOLAMENTO EMITTENTI N. 11971 DI CONSOB. ....	15

**LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE**

Signori Azionisti,

*In qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di d'Amico International Shipping, ho il piacere di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione. Questo è il risultato di un intenso sforzo da parte del Comitato nel corso dell'ultimo anno.*

*L'impegno del Comitato, composto dai signori Massimo Castrogiovanni, Giovanni B. Nunziante, John J. Danilovich e Heinz P. Barandun oltre a me stesso, è quello di proporre le modifiche da apportare al sistema di remunerazione di d'Amico International Shipping (DIS) al fine di garantire, in primo luogo, l'allineamento con le best practice internazionali e alla legislazione di riferimento e in secondo luogo assicurarne la coerenza con gli obiettivi strategici della Società.*

*Rispetto all'anno precedente, il cambiamento più significativo nella Politica Retributiva 2016 - che continuano ad essere orientate verso l'obiettivo di creare valore a lungo termine per gli azionisti - è l'introduzione di un nuovo piano di incentivazione a lungo termine (Stock Option Plan) destinato alla "retention" delle risorse chiave e a garantire la continuità in termini di raggiungimento di obiettivi sia a breve che a lungo termine del business. Il piano consiste nell'assegnazione gratuita di stock option per le principali risorse strategiche.*

*Sono stati introdotti degli obiettivi di "performance" per il Piano di stock option 2016-2019 per rafforzare ulteriormente il legame tra la remunerazione del top management di DIS e la creazione di valore per gli azionisti nel medio / lungo-medio termine. In particolare, i due obiettivi scelti in tale piano sono l'andamento delle azioni di DIS e il risultato cumulato di EBIT. In ogni caso, la percentuale di retribuzione variabile erogabile è legata alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo aziendale, portando anche all'azzeramento della componente variabile stessa nel caso di risultati inferiori ai valori prefissati.*

*Le principali variazioni di questa Relazione sulla Remunerazione rispetto al passato sono essenzialmente relative a un miglioramento della trasparenza e della leggibilità dello stesso documento, e riguardano:*

- ❖ *il cambiamento nella struttura della Relazione. In particolare, nella prima sezione è data una descrizione ancora più dettagliata della Politica Retributiva e dei criteri utilizzati per la sua attuazione;*
- ❖ *la descrizione del Piano di incentivazione a breve termine, con le regole di funzionamento e dei relativi obiettivi di performance cui il piano è collegato;*
- ❖ *la descrizione del nuovo Piano di Long Term Incentive (Stock Option Plan) a partire dal 2016.*

*Confido che tale Rapporto fornisca la prova del nostro costante impegno a garantire un'adeguata rappresentazione ai nostri azionisti e al mercato delle strategie di gestione di remunerazione impostate da d'Amico International Shipping a sostegno dei suoi obiettivi di business e in linea con i valori e principi aziendali.*

*Infine, per conto del Comitato, vorrei ringraziare gli Azionisti per il tempo che dedicheranno per leggere questa Relazione e per il sostegno che mi auguro sarà dato alla realizzazione delle politiche in esso contenute.*

1 Marzo 2016

Stas A. Jozwiak

### **PREMESSA**

In conformità alla normativa vigente, nel corso del 2016 sono definite le politiche di remunerazione con riferimento a d'Amico International Shipping S.A. (di seguito "la Società" o "DIS").

Il presente documento è redatto ai sensi degli art. 114-*bis* e 123-*ter* del D.lgs. 58/1998 (di seguito "T.U.F.") e all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob 11971 (di seguito "Regolamento").

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 3 Marzo 2016, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è suddivisa in due sezioni, in conformità allo schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento:

- I. Sezione
  - a. illustra la politica adottata da DIS in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, degli amministratori con particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2016, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del T.U.F.;
  - b. fornisce una descrizione delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- II. Sezione
  - a. rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio 2015 e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati;
  - b. fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

L'informativa verrà resa disponibile anche sul sito internet della Società ([www.damicointernationalshipping.com](http://www.damicointernationalshipping.com)).

### **SEZIONE I**

#### **1 Ruoli e responsabilità degli organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione ed implementazione della Politica di remunerazione**

Conformemente allo Statuto, alle raccomandazioni contenute negli Articoli 4,5 e 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana (di seguito il Codice) e alle leggi applicabili, i processi di approvazione della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del personale con responsabilità strategiche coinvolgono i seguenti organi sociali, a ciascuno dei quali sono attribuiti compiti e responsabilità specifici.

##### **1.1 Assemblea dei Soci**

Conformemente allo Statuto della Società, il compenso dei consiglieri di amministrazione è stabilito dall'Assemblea degli Azionisti e il Consiglio di Amministrazione può determinare il compenso degli amministratori che ricoprono particolari cariche. L'Assemblea degli Azionisti può tuttavia fissare un importo lordo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi coloro che ricoprono particolari cariche. L'Assemblea degli Azionisti della Società stabilisce la remunerazione lorda annua totale massima del Consiglio di Amministrazione, incaricando e autorizzando quest'ultimo a ripartire tale importo totale tra tutti i suoi membri, siano essi amministratori non esecutivi o esecutivi, ivi compresi, se deliberato in tal senso, coloro che ricoprono particolari cariche. Su raccomandazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione delibera la ripartizione tra gli amministratori esecutivi e gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche.

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata a esaminare e valutare la Politica per la Remunerazione esprimendosi con una delibera non vincolante.

##### **1.2 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione – nella sua funzione di supervisione strategica – adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica per la Remunerazione della Società ed è responsabile della sua corretta attuazione.

E' in ultima istanza l'organo responsabile dell'approvazione e del mantenimento in vigore della Politica per la Remunerazione adottata dalla Società, con il compito di supervisionarne l'applicazione e di approvarne eventuali eccezioni o modifiche con l'assistenza del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, se necessario, delle rispettive funzioni aziendali interessate.

Conformemente allo Statuto della Società il Consiglio di Amministrazione, previa autorizzazione degli azionisti, assegna l'importo fisso lordo dei compensi spettanti agli Amministratori e può determinare il compenso degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche all'interno della Società su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione individua inoltre il Personale con Responsabilità Strategiche e, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, fornisce all'Amministratore Delegato le linee guida per stabilire e mantenere in vigore una politica per la remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche.

##### **1.3 Comitato per le Nomine e la Remunerazione - Ruolo, composizione e funzionamento**

In conformità con le raccomandazioni contenute negli Articoli 4, 5 e 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, e con l'articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., la riunione del Consiglio di Amministrazione tenutasi il 6 maggio 2008 ha deliberato, *inter alia*, la costituzione di un Comitato per le Nomine e di uno per la Remunerazione.

Il 28 aprile 2009 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di approvare la fusione dei suddetti due comitati in uno solo, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, attribuendogli tutte le funzioni previste dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana.

La costituzione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stata confermata tramite delibera scritta degli Amministratori della Società il 10 dicembre 2012 con la quale sono stati attribuiti al suddetto comitato i compiti previsti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e sue successive modifiche.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da consiglieri di amministrazione non esecutivi, la maggioranza dei quali sono amministratori indipendenti, con un'esperienza adeguata in materia contabile e finanziaria, come valutato dal Consiglio di Amministrazione. Conformemente alla raccomandazione contenuta nell'Articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, il Presidente del Comitato è un amministratore indipendente, e in particolare è un Lead Independent.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto dai seguenti consiglieri di amministrazione non esecutivi:

Ruolo	Nome
Presidente	Dott. Stas A. Jozwiak
Consigliere	Ing. Massimo Castrogiovanni
Consigliere	Avv. Giovanni B. Nunziante
Consigliere	Dott. John J. Danilovich
Consigliere	Dott. Heinz P. Barandun

Il Dott. Stas A. Jozwiak, l'Ing. Massimo Castrogiovanni, il Dott. John J. Danilovich e il Dott. Heinz P. Barandun sono amministratori indipendenti con adeguata esperienza in campo finanziario e contabile come valutato dal Consiglio di Amministrazione nel deliberare sulla loro nomina.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione dispone di poteri propositivi, consultivi e istruttori, che si esplicano nella formulazione di proposte, raccomandazioni e pareri con l'obiettivo di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare le proprie decisioni con maggiore cognizione di causa.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è incaricato tra l'altro di:

- ❖ sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte riguardanti la definizione e il mantenimento in vigore di una Politica per la Remunerazione degli amministratori esecutivi e altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché l'emissione di linee guida dell'Amministratore Delegato relative alla definizione e al mantenimento in vigore di una Politica per la Remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche, conformemente a quanto di volta in volta stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Società o delle sue controllate. Tale Politica comprende tutte le forme di compensi, inclusi in particolare la remunerazione fissa e i sistemi di remunerazione legati alla *performance*;
- ❖ sottoporre proposte relative ai sistemi di remunerazione legati alla *performance* accompagnate da raccomandazioni sui rispettivi obiettivi e criteri di valutazione, con particolare attenzione all'allineamento dei compensi con gli interessi a lungo termine degli azionisti e gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- ❖ valutare e controllare periodicamente, anche sulla base delle informazioni ricevute, l'adeguatezza e l'applicazione coerente ed effettiva della Politica per la Remunerazione, verificando in particolare il reale raggiungimento degli obiettivi di performance;
- ❖ assistere il Consiglio di Amministrazione nella supervisione del processo volto a verificare che la Società adempia alle disposizioni esistenti riguardo alla divulgazione degli elementi che compongono la remunerazione (con particolare riferimento all'applicazione della Politica per la Remunerazione e all'attribuzione delle singole remunerazioni).

In particolare, in riferimento alla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

- ❖ inoltra al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione individuale da attribuire, garantendo che tali proposte siano in linea con la Politica per la Remunerazione adottata dalla Società e con la valutazione del rendimento degli amministratori interessati, dopo essersi esaurientemente informato sul compenso totale ottenuto dagli amministratori dalle altre controllate della Società;
- ❖ inoltra al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla forma dei contratti.

In relazione alle stock option e agli altri piani di remunerazione basati su azioni che possono essere concessi agli amministratori, al Personale con Responsabilità Strategiche o ad altri dipendenti, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

- ❖ esamina con il Consiglio di Amministrazione la concessione di tali sistemi di remunerazione, in particolare le stock option, nell'ambito della Politica per la Remunerazione, inoltrando proposte in merito;
- ❖ verifica le informazioni fornite sul suddetto argomento nella relazione di Bilancio e, ove necessario, all'assemblea degli azionisti;

- ❖ inoltra al Consiglio di Amministrazione proposte sulla scelta tra l'attribuzione di opzioni che danno diritto di sottoscrivere azioni e l'attribuzione di opzioni per l'acquisto di azioni, specificando le ragioni di tale scelta nonché le rispettive conseguenze.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione rende conto del proprio operato agli azionisti; per questo, il Presidente del Comitato o uno dei suoi membri partecipa all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti che ha il compito di esaminare e valutare la Politica per la Remunerazione contenuta nella Relazione sulla Remunerazione.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Alle riunioni del Comitato partecipa di regola il Responsabile della Funzione Risorse Umane. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno annuale, in merito all'attività svolta dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

### **1.4 Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti, assicura che la gestione delle remunerazioni dei soggetti rilevanti sia implementata e avvenga nel rispetto delle linee guida approvate dalla Società.

### **1.5 Risorse Umane**

La funzione Risorse Umane collabora con le funzioni competenti nella definizione della Politica per la Remunerazione provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento e allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia.

In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle Funzioni aziendali interessate:

- ❖ garantisce la coerenza della struttura delle remunerazioni con (i) linee guida approvate dalla Società e (ii) la legislazione vigente e applicabile (in quest'ultimo caso con l'assistenza della Funzione Legale);
- ❖ fornisce assistenza nella redazione della Relazione sulla Remunerazione adottata dalla Società;
- ❖ coordina e rafforza la capacità di monitorare l'applicazione coerente ed efficace della Politica per la Remunerazione adottata dalla Società;
- ❖ custodisce i termini e le condizioni contrattuali.

### **1.6 Internal Auditing**

La funzione Internal Auditing può effettuare revisioni indipendenti degli effetti che la Politica per la Remunerazione adottata dalla Società potrebbe avere sulla Politica Strategica di Gestione dei Rischi.

## **2 Consulenti esterni intervenuti nella predisposizione della Politica per la Remunerazione**

La Società si è avvalsa di diverse primarie società di consulenza (es. EY) al fine di garantire la massima attendibilità del supporto fornito in materia di remunerazione anche con l'ausilio di indagini retributive svolte facendo riferimento a banche dati di settore.

## **3 Ragioni e finalità perseguite con la Politica per la Remunerazione**

La Politica sulla Remunerazione della Società per l'esercizio 2016 è definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (del quale si richiamano, di seguito, i principali Principi di applicazione) e persegue sia l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società (art. 6.P.1 del Codice), sia quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

Inoltre, l'applicazione della Politica per la Remunerazione permette un miglior allineamento tra l'interesse della Società e quello del *management* di DIS, sia in un'ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore, sia in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo termine.

Al riguardo, i criteri di remunerazione e d'incentivazione basati su parametri oggettivi legati alle *performance* e in linea con gli obiettivi strategici di medio/lungo periodo rappresentano lo strumento in grado di maggiormente stimolare l'impegno di tutti i soggetti e conseguentemente rispondere al meglio agli interessi della Società.

In particolare, al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a lungo termine della Società, la Politica per la remunerazione prevede che:

- ❖ i compensi degli Amministratori non esecutivi sono commisurati all'impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari (art. 6.P.2 del Codice);
- ❖ salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, si escludono gli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile (art. 6.C.4 del Codice);
- ❖ la struttura retributiva per l'Amministratore Delegato e Dirigenti con responsabilità strategiche è adeguatamente bilanciata tra: i) una componente fissa sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate in caso di mancata erogazione della componente variabile (art. 6.C.1 lett. c del Codice) e ii) una componente variabile definita entro limiti massimi (art. 6.C.1 lett. b del Codice) e finalizzata a collegare la remunerazione alle performance effettivamente raggiunte, tenuto altresì conto dei profili di rischio connessi al business esercitato (art. 6.C.1 lett. a del Codice);
- ❖ la parte variabile è erogata subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*. Detti obiettivi sono predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel medio-lungo termine (art. 6.C.1 lett. d del Codice);
- ❖ nel caso in cui una persona abbia diritto alla remunerazione variabile, e la stessa raggiunga una percentuale sul fisso predeterminata, il pagamento di una parte sostanziale di tale remunerazione è posticipato per un periodo che va dai 12 ai 18 mesi (art. 6.C.1 lett. e del Codice);
- ❖ sono previste intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (art. 6.C.1 lett. f del Codice);
- ❖ i benefit non monetari sono coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assicurative.

La politica remunerativa applicata risulta, quindi, orientata a valorizzare la *performance* sostenibile e il raggiungimento delle priorità strategiche.

### **3.1 Modifiche alla Politica sulla remunerazione per l'esercizio 2016 rispetto all'esercizio 2015**

Nel corso del 2015 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a definire la Politica di remunerazione per gli amministratori esecutivi, per gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e per il personale con responsabilità strategiche come individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

La più rilevante modifica per l'esercizio 2016 riguarda l'introduzione di un piano di incentivazione di lungo termine – Piano di Stock Option 2016 – 2019.

Il Piano costituisce uno strumento capace di focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico favorendo nel contempo la fidelizzazione dei beneficiari e la permanenza nella Società. Il Piano rappresenta per i soggetti che ricoprono ruoli strategici e determinanti per il successo di DIS un continuo incentivo a mantenere elevati standard gestionali ed a incrementare le performance della Società creando valore per gli azionisti.

## **4 Benchmark utilizzati**

Al fine di adottare prassi retributive efficaci e che possano sostenere opportunamente le strategie di business e di gestione delle risorse si applica un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato per la corretta definizione di livelli retributivi competitivi, così come per garantire equità interna e trasparenza.

La partecipazione a *benchmark* retributivi riferiti a specifici panel di aziende operanti in uno o più mercati di riferimento e corrispondenti a figure che occupano ruoli e posizioni assimilabili, consente di rilevare il posizionamento retributivo rispetto alla componente fissa, variabile e alla remunerazione totale.

Per tali ragioni le funzioni preposte assicurano la costante partecipazione a indagini e studi retributivi, condotti dai principali player nazionali e di settore.

### 5 Struttura remunerativa

La struttura remunerativa adottata con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione, degli amministratori con particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevede una **componente fissa**, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, e un'eventuale **componente d'incentivazione variabile** (sono esclusi gli Amministratori non esecutivi) che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'azienda e dell'individuo, nel breve, medio e lungo termine, nel rispetto del profilo di rischio definito.

Inoltre sono previsti benefit non monetari (es. auto) mentre non sono previste eventuali coperture assicurative ovvero previdenziali diverse da quelle obbligatorie.

#### 5.1 Categorie incluse nella Politica per la Remunerazione

Nell'oggetto della Politica per la Remunerazione devono essere incluse le seguenti categorie:

- ❖ amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, come il Presidente della Società e/o l'Amministratore Delegato o il Direttore Finanziario;
- ❖ il Personale con Responsabilità Strategiche (non amministratori) come l'Amministratore Delegato, il Direttore finanziario, il Direttore Operativo e il Responsabile Operativo. Il Personale con Responsabilità Strategiche viene di volta in volta individuato dalla rispettiva società interessata, sia essa la Società o la sua controllata operativa.

Gli Amministratori non esecutivi non sono inclusi nell'oggetto della presente Politica per la Remunerazione e delle relative linee guida per quanto concerne la componente variabile della remunerazione, poiché la remunerazione di un amministratore non esecutivo non è legata al risultato economico raggiunto dalla Società.

#### 5.2 Politica per la remunerazione fissa e variabile

La rilevanza del peso della componente fissa è prevista all'interno del pacchetto complessivo in modo tale da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

La componente fissa della remunerazione è inoltre strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti e in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società.

La Società adotta una politica completamente flessibile in materia di remunerazione variabile, ciò significa non solo che la remunerazione variabile dovrebbe diminuire in caso di performance negativa ma anche che in alcuni casi può essere nulla.

La remunerazione variabile di breve periodo può arrivare ad un massimo del 80% della remunerazione fissa annua assegnata singolarmente, mentre la remunerazione variabile di lungo periodo può arrivare al 150% della remunerazione fissa annua assegnata (solo per alcune figure apicali).

*Creazione di valore a lungo termine* - La Politica per la Remunerazione applicabile agli amministratori esecutivi, agli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e al personale con responsabilità strategiche è definita in modo da allineare gli interessi dei suddetti soggetti con il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine. Inoltre la Politica per la Remunerazione tiene conto delle *best practice* in materia di politiche sulla remunerazione.

Ai sensi della Politica Strategica di Gestione dei Rischi e della Politica per la Remunerazione adottate dalla Società, le Funzioni Aziendali interne vengono coinvolte nella definizione della strategia di remunerazione complessiva allo scopo di promuovere una gestione del rischio efficiente.

### a) Remunerazione Variabile di breve termine

Il Piano di Incentivazione variabile annuale (Piano MbO) è collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti e misurati ciascuno secondo il peso a essi assegnato.

Gli obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai fini del Piano di Incentivazione variabile annuale 2016 prevedono una struttura focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con le linee strategiche aziendali e bilanciati rispetto alle prospettive di interesse dei diversi stakeholder.

Il Piano MbO si basa sostanzialmente su due condizioni:

- i. Il pagamento del bonus viene effettuato solo al raggiungimento della performance annuale di DIS misurata attraverso l'EBITDA consolidato.
- ii. Il bonus pool da distribuire è rappresentato da una percentuale dell' EBITDA consolidato annuale.

La tabella di seguito riportata illustra il funzionamento del piano di breve periodo:

Perimetro	Obiettivi	Bonus pool
d'Amico International Shipping	Ebitda consolidato di DIS	Fino al 5% dell' Ebitda consolidato di DIS (al netto di attività straordinarie -es. vendita navi-)

Il perimetro dei destinatari del piano di incentivazione di breve termine ricomprende le posizioni che vanno dal Top Management (componenti del Consiglio di Amministrazione, degli amministratori con particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche) ai ruoli di supporto al business della Società.

### b) Remunerazione Variabile di lungo termine

La remunerazione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano di Stock Option 2016-2019 (SOP).

Il Piano è rivolto agli amministratori della Società e a i dipendenti che ricoprono o svolgono funzioni strategicamente rilevanti e per i quali sia giustificata una politica di remunerazione che ne rafforzi la fidelizzazione in ottica di creazione di valore nel lungo termine. Pertanto i beneficiari del Piano sono stati individuati nei seguenti gruppi:

- amministratori esecutivi;
- dipendenti aventi ruoli di rilievo nelle principali funzioni (tra cui funzioni commerciali ed operative).

Il Piano ha per oggetto l'attribuzione gratuita di opzioni ciascuna delle quali - a discrezione del Consiglio di Amministrazione - attributiva del diritto per i beneficiari di i) acquistare azioni proprie della società (già in portafoglio della stessa o successivamente acquistate); ii) sottoscrivere azioni di nuova emissione (previa delibera di aumento di capitale da parte dell'assemblea); iii) ricevere l'eventuale capital gain (*cash settlement*).

E' presente una previsione di un obbligo di reinvestimento di parte (33,33%) del capital gain netto in azioni della Società in caso di esercizio delle opzioni tramite cash settlement per gli amministratori esecutivi e per il personale con responsabilità strategiche.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale di 4 anni, di cui:

- 3 anni di vesting period;
- 1 anno per l'esercizio.

Le condizioni di esercizio delle opzioni sono applicabili alla totalità dei beneficiari e, pertanto, non risultano condizioni differenziate o particolari per le diverse categorie di beneficiari, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di

determinare la modalità di esercizio del piano (*cash settlement* ovvero tramite sottoscrizione/assegnazione di azioni) caso per caso a seconda del momento e delle caratteristiche del singolo beneficiario.

Il numero di opzioni da attribuire a ciascun beneficiario è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione volta per volta del singolo interessato (qualora il beneficiario sia un membro del Consiglio di Amministrazione), su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione tenuto conto del ruolo, delle competenze professionali e delle responsabilità di ciascuno di essi nell'ambito della struttura organizzativa della Società.

### Obiettivi di performance

L'esercizio delle opzioni è subordinato al raggiungimento, combinato, di obiettivi di performance predeterminati e misurabili quali:

- performance borsistica del titolo DIS (nei tre anni del periodo di *vesting*) almeno equivalente a quella dell'indice Bloomberg Marine Shipping Tankers Vessels (BISHIPTV Index);
- risultati cumulati di piano in termini di Ebit (2016-2018) almeno pari a quelli stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi di performance individuati dal CdA sono definiti in stretta relazione con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società e allineati al piano strategico predisposto dal management.

Qualora venissero apportate ed approvate da parte del CdA delle variazioni significative al piano tali da modificare sostanzialmente gli obiettivi in termini di EBIT consolidato, tali effetti dovranno essere coerentemente riflessi nella quantificazione dei trigger previsti dal Piano di Stock Option.

Scheda di sintesi		
Destinatari	Obiettivi	Target
<b>Amministratori esecutivi</b>	<i>Performance borsistica del titolo DIS</i>	<i>Equivalente a quella dell'indice Bloomberg Marine Shipping Tankers Vessels (BISHIPTV Index)</i>
<b>Dipendenti aventi ruoli di rilievo nelle principali funzioni</b>	<i>Risultati cumulati di piano in termini di Ebit consolidato</i>	<i>Pari a quelli stabiliti dal Consiglio di Amministrazione</i>

### c) Parametri non economici relativi ai piani di incentivazione variabile

Con riferimento ai parametri non economici, la componente d'incentivazione variabile è connessa ad una valutazione che consideri oggettivamente l'attività condotta dal ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività ordinarie espletate dalla funzione/business unit, ecc.) e, qualitativamente, l'efficacia e l'efficienza dell'attività stessa.

In particolare, anche tenuto conto del sistema di "*Performance Management*" adottato dalla Società, le retribuzioni variabili a breve termine e a medio/lungo termine, non legate a parametri economici, spettanti alla popolazione aziendale coinvolta sono connesse, tenuto conto del ruolo ricoperto, all'acquisizione di competenze, alla gestione delle risorse nonché ad altre componenti di natura qualitativa.

### 5.3 Legame tra la variazione dei risultati e della remunerazione

In considerazione dei parametri economici adottati, i sistemi d'incentivazione mirano a garantire un adeguato legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

In particolare, come sopra dettagliato, la percentuale di componente variabile erogabile è ancorato alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo aziendale portando anche all'azzeramento della componente variabile stessa, qualora i risultati fossero inferiori ai valori prestabiliti.

### 5.4 Malus e claw back

Vengono previsti meccanismi di malus in base ai quali la Società non procederà alla liquidazione delle incentivazioni in caso di provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere da parte del Personale a cui l'incentivo è destinato, nonché per tener conto della *performance* al netto dei rischi effettivamente assunta o conseguita, della situazione patrimoniale e di liquidità della Società o della singola entità.

Vengono previsti inoltre meccanismi di *claw back* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali la Società ha diritto di richiedere la restituzione delle incentivazioni erogate negli anni precedenti, in considerazione dei limiti di legge previsti.

### 5.5 Politica sui benefit non monetari

La remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché il pacchetto di compensi del personale con responsabilità strategiche può comprendere benefit non monetari come l'auto, indennità di alloggio, il pagamento delle tasse scolastiche, l'assicurazione sanitaria e la previdenza complementare.

## 6 Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Non è prevista nessuna disposizione relativa all'indennità di cessazione dell'incarico, la quale non è presente nel pacchetto di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche né del personale con responsabilità strategiche.

## 7 Remunerazione adottata dalla Società relativamente a: (i) amministratori indipendenti, (ii) amministratori membri di comitati interni della Società e (iii) amministratori che ricoprono particolari cariche.

Conformemente alla Politica per la Remunerazione:

- gli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli indipendenti) non sono inclusi nell'oggetto della Politica per la Remunerazione e delle relative linee guida poiché la remunerazione di un amministratore non esecutivo non è legata al risultato economico raggiunto dalla Società e dalle sue controllate. Gli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli indipendenti) non sono inclusi tra i beneficiari di piani di remunerazione basati su azioni, tranne se diversamente deciso dall'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti la quale dovrà, in questo caso, motivare la propria decisione;
- i consiglieri di amministrazione membri di comitati interni della Società non hanno diritto a compensi aggiuntivi;
- gli amministratori che ricoprono particolari cariche hanno diritto a compensi aggiuntivi.

## 8 Remunerazione del Responsabile del Controllo e della Gestione dei Rischi, della Persona incaricata dei Controlli interni e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Poiché il Responsabile del Controllo e della Gestione dei Rischi (Amministratore esecutivo incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi) è il Presidente della Società non ci sono ulteriori disposizioni di rilievo relative alla sua remunerazione e pertanto per l'esercizio di tale incarico non è prevista nessuna remunerazione ulteriore. Poiché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari è il Direttore finanziario non ci sono ulteriori disposizioni di rilievo relative alla sua remunerazione e pertanto per l'esercizio di tale incarico non è prevista nessuna remunerazione ulteriore. Il Responsabile dell'Internal Audit è un soggetto esterno alla Società, dipendente della sua controllante indiretta. La remunerazione del Responsabile dell'Internal Audit si compone di uno stipendio base più un bonus.

### **SEZIONE II**

#### **1 Attuazione della politica per la remunerazione nel 2015**

Il sistema retributivo adottato dalla Società per gli amministratori esecutivi, per gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e per il personale con responsabilità strategiche ha comportato per l'esercizio 2015 un pay-mix tale da garantire una sana e prudente gestione, che eviti l'assunzione di rischi eccessivi volti alla ricerca di performance economiche esasperate. La presente sezione mira a rappresentare le scelte e i criteri utilizzati dalla Società per la determinazione della remunerazione fissa e variabile, in particolare in una prima parte si riportano nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati e in una seconda parte si fornisce un'adeguata rappresentazione in forma tabellare di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e si illustrano analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate, ai sensi delle tabelle Consob.

#### **2 Governance**

##### **2.1 Riunioni e composizione del Comitato Nomine e Remunerazioni**

- Numero di riunioni: al fine di garantire la corretta implementazione e gestione della Politica Retributiva il Comitato Nomine e Remunerazioni, il Comitato si è riunito due volte.
- Composizione: il Comitato si compone di cinque Amministratori non esecutivi, di cui quattro indipendenti.

##### **2.2 Consulenti esterni**

La Società si è avvalso di diverse primarie società di consulenza (es. EY) al fine di garantire la massima attendibilità del supporto fornito in materia di remunerazione anche con l'ausilio di indagini retributive svolte facendo riferimento a banche dati di settore.

#### **3 Remunerazione fissa e variabile**

La remunerazione prevede una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione.

Ai fini della determinazione di livelli retributivi della Società sono state utilizzate analisi di *benchmarking* mediante un confronto delle componenti fisse e variabili rispetto ad un panel di aziende rappresentativo del mercato italiano.

Con riguardo ai benefit, per le diverse categorie di personale sono stati offerti pacchetti con caratteristiche tra loro omogenee per gli appartenenti alla medesima categoria.

Tra i principali benefit sono stati riconosciuti nel corso dell'esercizio 2015:

- Auto aziendale;
  - Indennità di alloggio;
  - Assicurazione sanitaria;
  - Previdenza Complementare.
- ❖ Incentivazione variabile annuale

L'incentivo annuale per il 2015 è stato corrisposto a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti in coerenza con il Piano Strategico e il budget annuale, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni nella riunione del 4 Marzo 2015.

Il diritto alla percezione dell'incentivo è stato legato al raggiungimento di un gate di accesso al fine di accertarne la solidità patrimoniale della Società e di conseguenza della capacità della stessa di erogare la componente incentivante ai destinatari del Piano.

Per ulteriori informazioni sul funzionamento del piano si rimanda alla Sezione I paragrafo 5.1. lett. a del presente documento.

**4 Informazioni di carattere quantitativo fornite ai sensi dell'art. 123-ter D. lgs. febbraio 1998 (T.U.F.), n.58; art. 84-quater del Regolamento Emittenti n. 11971 di Consob.**
**TABELLA 1: Compensi corrisposti agli amministratori esecutivi, agli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e al personale con responsabilità strategiche.**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (EUR)	Compensi per la partecipazione a comitati (EUR)	Compensi variabili non equity (EUR)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (EUR)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Paolo d'Amico	Amministratore esecutivo (Presidente)	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	Approvazione Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.000	-	-	-	-	-	250.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				110.000	-	-	-	-	-	110.000		
(III) Totale				360.000	-	-	-	-	-	360.000	-	-
<i>Note</i>												
Cesare d'Amico	Amministratore esecutivo	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	Approvazione Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000	-	-	-	-	-	55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				55.000	-	-	-	-	-	55.000	-	-
<i>Note</i>												
Marco Fiori	Amministratore esecutivo (Amministratore delegato)	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	Approvazione Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				190.000	-	-	-	-	-	190.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				618.000	-	180.000	-	-	-	798.000		
(III) Totale				808.000	-	180.000	-	-	-	988.000		
<i>Note</i>												

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2015

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (EUR)	Compensi per la partecipazione a comitati (EUR)	Compensi variabili non equity (EUR)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (EUR)	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Barberis	Amministratore esecutivo (Direttore Finanziario)	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	Approvazione Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000	-	-	-	-	-	55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				55.000	-	-	-	-	-	55.000		
<i>Note</i>												
M. Castrogiovanni, S.A. Jozviak, J.J. Danilovich, H.P. Barandun, G.B. Nunziante	Amministratori non esecutivi	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	Approvazione Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				275.000	-	-	-	-	-	275.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				275.000	-	-	-	-	-	275.000		
<i>Note</i>				Compenso individuale: € 55.000								
F. Carlsen, M.A. Fiorelli, M. O'Neill	Dirigenti con responsabilità strategiche	n/a	n/a									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				608.000	-	160.000	-	-	-	768.000		
(III) Totale				608.000	-	160.000	-	-	-	768.000		
<i>Note</i>				Secondo la politica di gestione incentrata sugli obiettivi del Gruppo d'Amico, l'ammontare dei bonus per il 2015 viene definito durante il processo di valutazione delle performance individuali ancora in corso alla data di pubblicazione della presente relazione. L'importo indicato è stimato sulla base di quanto corrisposto a Marzo 2015, con riferimento all'anno 2014.								

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del personale con responsabilità strategiche.**

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Paolo d'Amico – Proprietà diretta (1)	Amministratore Esecutivo (Presidente del CdA)	d'Amico International Shipping S.A.	(2) 246.714.011	(2) 1.950.000	(2) 100.000	(2) 248.564.011
Cesare d'Amico - Proprietà diretta	Amministratore Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	700.000	-	-	700.000
Cesare d'Amico - Proprietà indiretta (1)	Amministratore Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	(2) 246.714.011 (3) 2.209.338 (4) 200.000 <b>TOT 249.123.349</b>	(2) 1.950.000 (3) 550.000 (4) 0 <b>TOT 2.500.000</b>	(2) 100.000 (3) 1.559.338 (4) 100.000 <b>TOT 1.759.338</b>	(2) 248.564.011 (3) 1.200.000 (4) 100.000 <b>TOT 249.864.011</b>
Marco Fiori - Proprietà diretta	Amministratore Esecutivo (Amministratore delegato)	d'Amico International Shipping S.A.	370.000	-	270.000	100.000
Giovanni Barberis - Proprietà diretta	Amministratore Esecutivo (Direttore Finanziario)	d'Amico International Shipping S.A.	180.000	-	100.000	80.000
Massimo Castrogiovanni - Proprietà diretta	Amministratore Non Esecutivo (Indipendente)	d'Amico International Shipping S.A.	2.400	-	-	2.400
Giovanni Battista Nunziante - Proprietà diretta	Amministratore Non Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	440.000	-	-	440.000
John J. Danilovich - Proprietà diretta	Amministratore Non Esecutivo (Indipendente)	d'Amico International Shipping S.A.	731.687	-	0	731.687



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2015

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
<p><i>Note:</i></p> <p>(1) Partecipazione detenuta tramite soggetti strettamente correlati (Paolo d'Amico e Cesare d'Amico sono i titolari effettivi della Società. Paolo d'Amico detiene direttamente n. 5.000.000 azioni con diritto di voto rappresentanti il 50% del capitale sociale della d'Amico Società di Navigazione S.p.A.. Cesare d'Amico detiene direttamente n. 1.793.350 azioni con diritto di voto rappresentanti il 17.93% del capitale sociale della d'Amico Società di Navigazione S.p.A. e, tramite una partecipazione di controllo in Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (società che detiene al 54%), indirettamente detiene ulteriori n. 3.206.350 azioni con diritto di voto rappresentanti il 32.07% del capitale sociale della d'Amico Società di Navigazione S.p.A.. d'Amico Società di Navigazione S.p.A. a sua volta detiene il 100% del capitale sociale della d'Amico International S.A..</p> <p>(2) d'Amico International S.A.</p> <p>(3) Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A.</p> <p>(4) Adelina Lococo (coniuge non legalmente separato)</p>						

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del personale con responsabilità strategiche**

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
3	d'Amico International Shipping S.A.	69.803	0	0	69.803