

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Data: 27 February 2014

Pagina: 1 di 16

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana



**POLITICA GENERALE PER LA
REMUNERAZIONE
2014-2016**

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

SOMMARIO

INTRODUZIONE	4
1. Riferimenti legislativi e oggetto del documento.....	4
2. GOVERNANCE DELLA REMUNERAZIONE	5
2.1. Comitato per le Nomine e la Remunerazione.....	5
2.1.1. Composizione	5
2.1.2. Ruolo.....	6
2.2. Funzioni aziendali interne.....	7
2.3. Consiglio di Amministrazione	8
2.4. Assemblea degli Azionisti	8
2.5. Comunicazione delle informazioni.....	8
3. POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE.....	9
3.1. Concezione, approvazione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione.	9
3.1.1. Revisione della Politica per la Remunerazione	9
3.1.2. Coinvolgimento degli Azionisti e requisiti generali in materia di comunicazione delle informazioni	9
3.1.3. Comunicazione delle informazioni a livello interno	10
3.2. Linee guida	10
3.2.1. Oggetto della Politica per la Remunerazione	10
3.2.2. Remunerazione fissa e variabile.....	12
3.2.3. Rapporto tra remunerazione fissa e variabile	12
3.2.4. Procedura di pagamento.....	13
3.2.5. Benefit non monetari	13
3.2.6. Remunerazione basata su azioni.....	13
3.2.7. Indennità di cessazione dell'incarico.....	13
3.3. Remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche.....	13
3.4. Remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche.....	14

POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

3.5. 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.....	15
Allegato 1 – Remunerazione per l’esercizio 2013	15

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

INTRODUZIONE**1. Riferimenti legislativi e oggetto del documento**

A livello europeo, la Commissione europea ha adottato a dicembre 2004 una raccomandazione (2004/913/CE) relativa alla promozione di un regime adeguato per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori delle società quotate, a febbraio 2005 una raccomandazione (2005/162/CE) sul ruolo degli amministratori senza incarichi esecutivi o dei membri del consiglio di sorveglianza delle società quotate e sui comitati del consiglio d'amministrazione o di sorveglianza, e, ad aprile 2009, una raccomandazione (2009/385/CE) che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate.

Il 3 marzo 2010, il Comitato italiano per la Corporate Governance ha approvato alcuni nuovi principi sulla remunerazione degli amministratori e del personale con responsabilità strategiche, pubblicando una conseguente versione rivista dell'Articolo 7 (ora Articolo 6) del Codice di Corporate Governance italiano 2006 conformemente alle modifiche apportate a dicembre 2010, e incoraggiando gli emittenti ad applicare i nuovi principi entro la fine dell'esercizio iniziato nel 2011.

Poiché d'Amico International Shipping S.A. (di seguito la "Società"), società di diritto lussemburghese assoggettata alla legislazione del Lussemburgo, è quotata sul mercato azionario di Borsa Italiana ed è ammessa al segmento STAR del Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana, è ulteriormente assoggettata ai criteri e principi di corporate governance, che applica volontariamente entro i limiti del possibile, riportati nel Codice di Corporate Governance per le Società Quotate pubblicato da Borsa Italiana a marzo 2006 e sue successive modifiche (di seguito il "Codice di Corporate Governance"), tra cui i nuovi principi sulla remunerazione. d'Amico International Shipping S.A. adempie, entro i limiti del possibile, alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance relative alle remunerazioni.

Il presente documento definisce, conformemente al Codice di Corporate Governance, la Politica Generale per la Remunerazione di d'Amico International Shipping S.A. e le relative Linee guida per il periodo 2014-2016 in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché del personale con responsabilità strategiche della Società e delle sue controllate operative (il Personale con Responsabilità Strategiche).

Nel definire la sua Politica Generale per la Remunerazione, d'Amico International Shipping S.A. parte dal presupposto che la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del Personale con Responsabilità Strategiche deve allineare i loro interessi con il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.

La presente Politica Generale per la Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione durante la riunione del 27 febbraio 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali interne

POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE 2014-2016

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

interessate, e sarà sottoposta a delibera dell'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti della Società convocata il 2 aprile 2014.

2. GOVERNANCE DELLA REMUNERAZIONE

Conformemente alla presente Politica Generale per la Remunerazione, il processo di approvazione della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del Personale con Responsabilità Strategiche coinvolge diversi organi sociali e funzioni aziendali a livelli differenti, ciascuno in forza dei propri obblighi e delle proprie responsabilità. In particolare:

- Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Funzioni aziendali interne;
- Consiglio di Amministrazione;
- Assemblea degli Azionisti.

Un'importanza particolare viene inoltre attribuita alla comunicazione al pubblico dei criteri adottati.

2.1. Comitato per le Nomine e la Remunerazione

In conformità con le raccomandazioni contenute negli Articoli 4, 5 e 6 del Codice di Corporate Governance 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 Corporate Governance applicabili alla Società.

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 Corporate Governance e sue successive modifiche.

2.1.1. Composizione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da consiglieri di amministrazione non esecutivi, la maggioranza dei quali è amministratore indipendente, 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 Corporate Governance, il Presidente del Comitato è un amministratore indipendente, e in particolare un Lead Independent.

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

2.1.2. Ruolo

Il funzionamento interno del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è disciplinato da un Regolamento, la cui ultima modifica risale al 6 maggio 2013. Conformemente alle raccomandazioni contenute negli Articoli 5 e 6 del Codice di Corporate Governance e in conformità con il suddetto Regolamento, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è incaricato tra l'altro di quanto segue:

- sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte riguardanti la definizione e il mantenimento in vigore di una Politica Generale 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 Generale 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 operative. 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 del compenso degli amministratori esecutivi e dei dirigenti 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 Generale 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 Generale 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 Generale 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;

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

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 Generale 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 Generale per la Remunerazione e la relativa Relazione.

2.2. Funzioni aziendali interne

Le Funzioni aziendali interne lavorano in stretta collaborazione con il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione, fornendo assistenza nella determinazione della strategia complessiva in materia di remunerazione applicabile alla Società e alle sue controllate operative, avendo cura di promuovere una gestione del rischio efficace, il che include la definizione di una struttura efficiente per determinare la descrizione dei ruoli.

Le Funzioni aziendali interne coinvolte comprendono l'Internal Audit e le Risorse Umane:

- la Funzione di Internal Audit può effettuare la revisione indipendente degli effetti che la Politica Generale per la Remunerazione potrebbe avere sulla Politica di Gestione dei Rischi adottata dalla Società;
- la Funzione Risorse Umane:
 - esamina il modo in cui la struttura della remunerazione influisce sulla conformità (i) alle politiche interne e (ii) alla legislazione in vigore (con il supporto della Funzione Legale);
 - fornisce assistenza nella redazione della Politica Generale per la Remunerazione per tutte le categorie all'interno delle società a cui si applicano i principi relativi alla remunerazione, tenendo conto dell'impatto sul comportamento del personale;
 - coordina il monitoraggio dell'applicazione conforme della Politica Generale per la Remunerazione;

POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE 2014-2016

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

- custodisce i termini contrattuali.

2.3. Consiglio di Amministrazione

Conformemente allo Statuto della Società e alle raccomandazioni contenute nell'Articolo 6 del Codice di Corporate Governance nonché alla legge applicabile, 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 di remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche di volta in volta individuato dal Consiglio di Amministrazione della Società o delle sue controllate operative.

2.4. Assemblea degli Azionisti

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 Generale per la Remunerazione esprimendosi con una delibera non vincolante.

2.5. Comunicazione delle informazioni

Le informazioni relative alla Politica Generale per la Remunerazione e le informazioni dettagliate sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del Personale con Responsabilità Strategiche vengono fornite nella Relazione sulla Remunerazione approvata annualmente.

La Relazione sulla Remunerazione e la Politica Generale per la Remunerazione sono messe a disposizione degli azionisti tramite la pubblicazione sul sito internet della Società.

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

3. POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE

3.1. Concezione, approvazione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'approvazione e del mantenimento in vigore della Politica Generale per la Remunerazione, con il compito di supervisionarne l'applicazione nonché di approvarne eventuali eccezioni o modifiche. Le procedure adottate per determinare la remunerazione sono chiare, ben documentate e trasparenti a livello interno.

Nella concezione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione tiene conto degli elementi forniti da tutte le Funzioni Aziendali e Comitati competenti (ad esempio Funzione Risorse Umane e Comitato per le Nomine e la Remunerazione). La suddetta Funzione Aziendale e il suddetto Comitato sono opportunamente coinvolti nella concezione della Politica Generale per la Remunerazione.

3.1.1. Revisione della Politica per la Remunerazione

La Politica Generale per la Remunerazione viene approvata ogni tre anni ma viene puntualmente istituito un programma correttivo qualora le revisioni annuali relative alla sua applicazione rivelino che il sistema di remunerazione non funziona come previsto.

Tali revisioni valutano, tra l'altro, se il sistema di remunerazione generale:

- funziona come previsto (ad esempio se sono stati inclusi tutti i programmi convenuti, se le remunerazioni versate sono adeguate, se si è tenuto conto in modo appropriato degli obiettivi a lungo termine della Società); e
- è conforme ai regolamenti, ai principi e agli standard di volta in volta applicabili.

Le Funzioni Aziendali Interne e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono strettamente coinvolti nella revisione della Politica Generale per la Remunerazione.

Le revisioni periodiche della suddetta politica possono essere, parzialmente o totalmente, commissionate a fornitori esterni. Sebbene i consulenti esterni possono assistere e aiutare la Società nello svolgimento delle revisioni, il Consiglio di Amministrazione resta responsabile dei risultati della revisione effettuata.

3.1.2. Coinvolgimento degli Azionisti e requisiti generali in materia di comunicazione delle informazioni

L'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti della Società esamina e valuta la Politica Generale per la Remunerazione, al fine di informare in modo adeguato gli Azionisti in merito. A tale scopo, il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti una relazione che descrive la Politica Generale per la Remunerazione applicabile agli amministratori esecutivi, agli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e al Personale con Responsabilità Strategiche. Tale relazione:

POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE 2014-2016

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

- è incentrata principalmente sulla Politica Generale per la Remunerazione prevista per i prossimi esercizi, mettendo in evidenza in particolare eventuali importanti modifiche della Politica presentata;
- contiene una visione d'insieme del modo in cui la Politica per la Remunerazione è stata applicata nell'esercizio precedente.

La delibera degli azionisti non è vincolante.

Il Consiglio di Amministrazione resta responsabile della proposta presentata all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti, nonché dell'effettiva applicazione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione.

3.1.3. Comunicazione delle informazioni a livello interno

La Politica Generale per la Remunerazione è accessibile ai collaboratori della Società e delle controllate operative a cui si riferisce. I criteri che verranno usati per determinare la loro remunerazione variabile sono pertanto già noti.

Gli aspetti quantitativi confidenziali relativi alla remunerazione dei membri del personale non sono soggetti a obbligo di comunicazione.

3.2. Linee guida

2.2.1. Oggetto della Politica per la Remunerazione

La Politica Generale per la Remunerazione riflette i principi e i criteri di seguito riportati e stabilisce le linee guida da seguire per consolidare un pacchetto di compensi sostenibile (nel medio e lungo periodo), rafforzando la correlazione con il raggiungimento del risultato economico.

La Politica, proposta dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e approvata dal Consiglio di Amministrazione, fa riferimento ai compensi dei seguenti soggetti:

- amministratori esecutivi e altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- top manager con responsabilità strategiche all'interno della Società e delle controllate operative (Personale con Responsabilità Strategiche).

La Politica è conforme al quadro legislativo applicabile e alle disposizioni dell'articolo 6 del Codice di Corporate Governance, in particolare dove si dichiara che:

- [...]
- per gli amministratori coinvolti in modo significativo nella gestione della società e/o con responsabilità strategiche, una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica di remunerazione;

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

- la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente tenuto conto della principale attività aziendale;
- deve essere fissato annualmente un "bonus pool", ossia l'ammontare totale dei bonus, in modo da stabilire un importo massimo totale delle componenti variabili da non superare;
- gli obiettivi di performance sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la corresponsione di una porzione rilevante del bonus è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione.

Ai sensi della Politica Generale per la Remunerazione 2014/2016:

- la remunerazione consiste in tutte le forme di pagamento o benefit versate direttamente, o indirettamente ma per conto di, d'Amico International Shipping S.A., nell'ambito dell'applicazione della suddetta politica, in cambio dei servizi professionali resi. Il pacchetto remunerativo complessivo si divide in fisso (pagamenti e benefit non legati a criteri di performance) e variabile (pagamenti aggiuntivi o benefit legati alla performance o, in alcuni casi, ad altri criteri contrattuali). Entrambe le componenti della remunerazione (fissa e variabile) possono includere pagamenti in denaro a titolo di benefit (contanti, azioni, opzioni, cancellazione di prestiti, contributi pensionistici, remunerazione da parte di terzi) o benefit non (direttamente) monetari (come l'assicurazione sanitaria, sconti, fringe benefit o rimborsi per l'auto, il telefono cellulare, ecc.);
- nell'oggetto della Politica Generale per la Remunerazione devono essere incluse le seguenti categorie:
 - amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, come il Presidente della Società;
 - Personale con Responsabilità Strategiche (non considerati amministratori) come l'Amministratore Delegato, il Direttore finanziario, il Responsabile operativo e il Responsabile della flotta.

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 Generale 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 e gli amministratori non esecutivi non beneficiano dei 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.

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

3.2.2. Remunerazione fissa e variabile

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. A livello di applicazione pratica quindi la remunerazione fissa dovrebbe costituire una parte sufficientemente alta della remunerazione totale in modo da remunerare i servizi professionali resi in linea con il livello di competenza ed esperienza richiesto nel rispettivo settore e regione di attività, e da consentire la gestione di una politica della remunerazione variabile completamente flessibile, che preveda ad esempio la possibilità di non pagare del tutto la remunerazione variabile.

Tali linee guida non riguardano direttamente la fissazione di livelli numerici di remunerazione fissa, poiché la remunerazione fissa degli Amministratori è essenzialmente il risultato di una delibera dell'Assemblea degli Azionisti e, in caso di Personale con Responsabilità Strategiche, di negoziazioni tra i membri dell'organico e la Società o le sue controllate operative.

Conformemente alla presente Politica, la parte variabile della remunerazione è legata a una soglia prestabilita correlata all'EBITDA della Società risultante dal Bilancio consolidato approvato dagli Azionisti della Società.

3.2.3. Rapporto tra remunerazione fissa e variabile

Affinché la Politica Generale per la Remunerazione sia completamente flessibile in materia di remunerazione variabile occorre aver stabilito a monte diversi meccanismi, tra cui:

- la percentuale massima di remunerazione variabile rispetto a quella fissa, e
- una corretta misurazione della performance opportunamente rettificata per il rischio.

Per quanto riguarda il primo punto, le componenti fissa e variabile della remunerazione totale sono adeguatamente bilanciate in modo da fornire un incentivo a perseguire gli obiettivi e gli interessi degli Azionisti della Società e delle Parti interessate, senza però spingere ad assumere rischi inutili; infatti, più la remunerazione variabile potenziale è alta rispetto a quella fissa e più forte sarà l'incentivo a raggiungere la performance necessaria per ottenerla ma maggiori potrebbero anche diventare i rischi associati.

La Società determina il rapporto tra remunerazione fissa e variabile in modo che le due componenti siano adeguatamente bilanciate sulla base dei seguenti elementi:

- la qualità della misurazione della performance;
- la lunghezza del periodo di dilazione e mantenimento;
- la struttura giuridica della Società e delle sue controllate operative e l'oggetto sociale;
- le attività e i rischi coinvolti.

POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

Il rapporto tra remunerazione fissa e variabile viene definito al momento della misurazione della performance; la parte variabile della remunerazione va da un minimo del 20% a un massimo del 50% della remunerazione fissa annua assegnata singolarmente.

3.2.4. Procedura di pagamento

Nel caso in cui una persona abbia diritto alla remunerazione variabile, il pagamento di una parte sostanziale (almeno la metà) di tale remunerazione può essere posticipato da un minimo di sei fino a un massimo di dodici (6-12) mesi.

3.2.5. Benefit non monetari

La remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché il compenso del Personale con Responsabilità Strategiche può comprendere benefit non monetari come l'auto, un'indennità di alloggio, il pagamento delle tasse scolastiche e l'assicurazione sanitaria.

3.2.6. Remunerazione basata su azioni

La remunerazione basata su azioni non è contemplata dalla Politica Generale per la Remunerazione e non fa parte della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche né del Personale con Responsabilità Strategiche;

3.2.7. Indennità di cessazione dell'incarico

L'indennità di cessazione dell'incarico non è contemplata dalla Politica Generale per la Remunerazione e non fa parte della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche né del Personale con Responsabilità Strategiche.

3.3. Remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche

In base ai principi precedentemente riportati, il compenso totale degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche si compone di due diverse parti:

- un compenso base individuale, corrispondente a un determinato importo fisso;
- un bonus individuale variabile da assegnare in base alla performance del Gruppo di cui la Società fa parte, fissato come quota del compenso base individuale assegnato.

Per ciascun amministratore, il bonus individuale è fissato come quota del compenso base individuale. Tale quota va da un minimo del 20% a un massimo del 50% del compenso base, garantendo così che il compenso fisso e quello variabile siano adeguatamente bilanciati, tenuto conto dell'attività principale aziendale, degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio.

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

Sulla base della proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione predispone la "capacità contributiva" della remunerazione variabile, definita in termini di EBITDA risultante dal Bilancio consolidato approvato dagli Azionisti della Società.

Il pagamento di almeno la metà (50%) della componente variabile della remunerazione può essere posticipato da un minimo di sei fino a un massimo di dodici.

Inoltre:

- ai consiglieri di amministrazione verranno inoltre rimborsate tutte le altre spese in qualsiasi modo sostenute in relazione alla gestione della Società o al perseguimento dell'oggetto sociale;
- la remunerazione può inoltre comprendere benefit non monetari come l'auto, un'indennità di alloggio, il pagamento delle tasse scolastiche e l'assicurazione sanitaria.

I consiglieri di amministrazione membri di Comitati interni della Società non hanno diritto a compensi aggiuntivi ad eccezione del compenso base degli amministratori.

3.4. Remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche

Il Personale con Responsabilità Strategiche è incluso nel sistema di incentivi previsti per i dirigenti della Società ed è composto dai seguenti soggetti (qualora non siano consiglieri di amministrazione):

- Amministratore Delegato;
- Direttore finanziario;
- Direttore operativo;
- Responsabile operativo;
- Responsabile della flotta.

La remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche (pacchetto di compensi) si compone di una componente fissa (stipendio base) e di una componente variabile (bonus), calcolata come percentuale della remunerazione fissa assegnata, che potrà oscillare tra un minimo del 20% e un massimo del 50%, il cui pagamento è soggetto al raggiungimento delle soglie previste. Tali soglie sono correlate all'EBITDA risultante dal Bilancio consolidato approvato dagli Azionisti della Società.

Il pagamento di una parte sostanziale (almeno la metà) del bonus individuale può essere posticipato da un minimo di sei fino a un massimo di dodici (6-12) mesi.

Il pacchetto di compensi può comprendere benefit non monetari come l'auto, un'indennità di alloggio, il pagamento delle tasse scolastiche e l'assicurazione sanitaria.

**POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE
2014-2016**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

3.5. 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.

Allegato 1 – REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2013

Remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche per l'esercizio 2013

Con delibera dell'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti del 3 aprile 2013, l'importo fisso lordo complessivo dei compensi degli Amministratori per l'esercizio 2013 è stato fissato a euro 780.000,00 e il Consiglio di Amministrazione è stato incaricato e autorizzato a ripartire tale importo tra tutti gli Amministratori e, infine, a determinare il compenso da versare agli amministratori che ricoprono cariche aggiuntive.

Per quanto riguarda gli amministratori esecutivi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di ripartire euro 505.000,00 più un compenso variabile aggiuntivo per l'esercizio 2013 come segue:

- Percentuale della componente variabile della Remunerazione degli Amministratori esecutivi: 30% dei compensi fissi degli amministratori per il 2013 in base all'importo attribuito annualmente a ciascuno;
- Soglie previste: EBITDA risultante dal Bilancio consolidato 2013 approvato dagli Azionisti della Società, risultante dal Bilancio consolidato del 2013 approvato dagli Azionisti della Società, che deve essere superiore del 10% a quello consolidato previsto (US\$ 20 milioni);
- Periodo di dilazione del pagamento: dodici (12) mesi per la metà (50%) della parte variabile.

Ulteriori informazioni sul compenso versato agli amministratori e al Personale con Responsabilità Strategiche sono riportate nelle relative tabelle contenute nella Relazione

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14
maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa
Italiana

sulla Remunerazione sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti che si terrà il 2 aprile 2014.

Remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2013.

Per quanto riguarda il Personale con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato i) di considerare come tale:

- il Direttore operativo;
- il Responsabile operativo;
- il Responsabile della flotta.

e ii) di incaricare l'Amministratore Delegato della Società di garantire che il pacchetto di compensi del suddetto personale venga applicato in conformità con le Linee guida indicate nella Politica Generale per la Remunerazione 2013.