



RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti della Società

convocata il 19 Aprile 2017

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

dell'art. 84 quater Regolamento Emittenti



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Gentili 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 2017. Questo è il risultato del continuo lavoro e di un intenso sforzo da parte del Comitato volti a costruire un'offerta retributiva coerente con la complessità dei ruoli e allineata alla performance aziendale.

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 la legislazione di riferimento e, in secondo luogo, assicurarne la coerenza con gli obiettivi strategici della Società.

Nel corso dell'ultimo anno, non sono stati apportati significativi cambiamenti alla Politica Retributiva sempre orientata verso l'obiettivo di creare valore a lungo termine per gli azionisti e di perseguire la "retention" delle risorse chiave di Gruppo.

Quest'anno il Comitato ha lavorato per migliorare la comunicazione agli stakeholder delle politiche retributive

2017 mediante un maggior allineamento alle best practice di mercato.

Le principali variazioni di questa Relazione sulla Remunerazione rispetto al passato infatti sono relative a una sempre migliore trasparenza e leggibilità del documento, e in particolare riguardano:

- ❖ *la scheda introduttiva di sintesi dei principali elementi della Politica Retributiva e dei criteri utilizzati per la sua attuazione;*
- ❖ *il grafico descrittivo del Piano di Long Term Incentive (Stock Option Plan) 2016-2019, lanciato lo scorso anno.*

Confido che tale Rapporto fornisca la prova del nostro costante impegno a garantire un'adeguata rappresentazione ai nostri azionisti e al mercato delle finalità alla base della strategia retributiva adottata da d'Amico International Shipping, a sostegno dei suoi obiettivi di business e in linea con i valori e i principi aziendali.

Infine, per conto del Comitato, vorrei ringraziare gli Azionisti per il tempo che dedicheranno alla lettura di questa Relazione e per il sostegno che mi auguro sarà dato all'attuazione delle politiche ivi contenute.

2 Marzo 2017

Stas A. Jozwiak

INDICE

PREMESSA	4
SCHEDA DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017	5
SEZIONE I	6
1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	6
2 CONSULENTI ESTERNI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE	9
3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE	9
4 <i>BENCHMARK</i> UTILIZZATI	10
5 STRUTTURA REMUNERATIVA	10
6 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO	14
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	14
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	14
SEZIONE II	15
1 ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NEL 2016	15
2 GOVERNANCE	15
3 REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE	15
4 INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO O DELLA CARICA	16
5 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 – (ALLEGATO 3A SCHEMA 7-BIS)	17
6 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 – (ALLEGATO 3A SCHEMA 7-TER)	21
7 INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO FORNITE AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI N. 11971 DI CONSOB – (ALLEGATO 3A SCHEMA 7)	212

PREMESSA

In conformità alla normativa vigente, sono state definite per il 2017 le politiche di remunerazione con riferimento ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e al Personale con responsabilità strategiche di 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 2 Marzo 2017, 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 del personale con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2017, 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 2016 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 DIS e dalle società controllate o collegate. Segnala, inoltre, le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenzia, 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).



SCHEDA DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2017

Componente	Finalità e Caratteristiche	Beneficiari
Remunerazione fissa	Finalità Valorizzare le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato. Caratteristiche ▪ Emolumenti ex art. 2389, co. 1 e co. 3 c.c. deliberati dall'Assemblea dei Soci ▪ Retribuzione Annua Lorda da lavoro dipendente	▪ Componenti del Consiglio di Amministrazione ▪ Personale con responsabilità strategiche
Remunerazione variabile di breve termine	Finalità Remunerare il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business. Caratteristiche ▪ Incentivo annuale (Piano MbO) fino ad un massimo dell'80% della remunerazione fissa: – <u>Obiettivi</u>: EBITDA Consolidato – <u>Bonus Pool</u>: fino al 5% dell'EBITDA Consolidato	▪ Amministratori esecutivi ▪ Amministratori con particolari cariche ▪ Personale con responsabilità strategiche ▪ Ruoli di supporto al business della Società
Remunerazione variabile di lungo termine	Finalità Rafforzare la fidelizzazione in ottica di creazione di valore nel lungo termine. Caratteristiche ▪ Incentivo di lungo termine (Piano di Stock Option 2016-2019) fino ad un massimo del 150% della remunerazione fissa (solo per figure apicali): – <u>Orizzonte temporale</u>: 4 anni (3 anni di vesting e 1 anno per l'esercizio) – <u>Obiettivi combinati</u>: 1. Andamento del titolo DIS nei 3 anni di vesting 2. Risultati cumulati di piano in termini di EBIT 2016-2018	▪ Amministratori esecutivi ▪ Personale con responsabilità strategiche avente un ruolo di rilievo nelle principali funzioni (tra cui funzioni commerciali ed operative)
Benefit	Finalità Completare l'offerta retributiva nel suo complesso e renderla competitiva sul mercato. Caratteristiche – <u>Benefit non monetari</u> (es.: componenti previdenziali e assicurative)	▪ Componenti del Consiglio di Amministrazione ▪ Personale con responsabilità strategiche

SEZIONE I

1 Ruoli e responsabilità degli organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e attuazione delle politiche di remunerazione

Conformemente allo Statuto, alle raccomandazioni contenute negli Articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana (di seguito il "Codice") – cui la Società ha aderito - e alle leggi applicabili tempo per tempo vigenti, 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 e funzioni aziendali, a ciascuno dei quali sono attribuiti compiti e responsabilità specifici.

1.1. Assemblea dei Soci

Come previsto dallo 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, incaricando e autorizzando il Consiglio di Amministrazione - su raccomandazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - 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.

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

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 Director*.

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

Presidente	Consigliere indipendente	Dott. Stas A. Jozwiak
Membri	Consigliere indipendente	Ing. Massimo Castrogiovanni
	Consigliere non esecutivo	Avv. Giovanni B. Nunziante
	Consigliere indipendente	Dott. John J. Danilovich
	Consigliere indipendente	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 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 degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché l'emissione, su proposta dell'Amministratore Delegato, di linee guida 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 dall'Amministratore Delegato e dalle funzioni aziendali, 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 partecipano all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti che ha il compito di esaminare e valutare la Politica per la Remunerazione contenuta nella Relazione sulla Remunerazione, al fine di esprimere un voto non vincolante.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione 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 del 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 endoconsiliari. 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 la Remunerazione.

1.4. Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti, assicura che la gestione delle remunerazioni del Personale con responsabilità strategiche sia implementata 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) le linee guida approvate dalla Società e (ii) la legislazione applicabile e tempo per tempo vigente (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 sugli 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 con riferimento a banche dati di settore.

3 Ragioni e finalità perseguite con la Politica per la Remunerazione

La Politica per la Remunerazione della Società per l'esercizio 2017 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 accrescere 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:

Codice di Autodisciplina

Art. 6.P.2 ❖ i compensi degli Amministratori non esecutivi siano commisurati all'impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari;

Art. 6.C.4 ❖ salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, si escludono gli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile;

Art. 1 lett. c ❖ la struttura retributiva per l'Amministratore Delegato e Dirigenti con responsabilità strategiche sia adeguatamente bilanciata tra: i) una componente fissa sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate in caso di mancata erogazione della componente variabile e ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata a collegare la remunerazione alle performance effettivamente raggiunte, tenuto altresì conto dei profili di rischio connessi al business esercitato;

Art. 1 lett. b

Art. 1 lett. a

Art. 6.C.1 lett. d ❖ la parte variabile sia 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. e ❖ 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 sia posticipato per un periodo che va dai 12 ai 18 mesi;

Art. 6.C.1 lett. f ❖ siano 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.

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 in un'ottica sia di breve che di lungo periodo.

3.1 Modifiche alla Politica sulla remunerazione per l'esercizio 2017 rispetto all'esercizio 2016

Per il 2017 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, a riesaminare 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.

Nel corso dell'ultimo anno non sono stati apportati significativi cambiamenti alla Politica Retributiva sempre orientata verso l'obiettivo di creare valore a breve e a medio/lungo termine per gli azionisti e di perseguire la "*retention*" delle risorse chiave di Gruppo.

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 agli Amministratori esecutivi, agli amministratori con particolari cariche e al Personale 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 una **componente d'incentivazione variabile** 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 e medio-lungo termine.

Sono esclusi gli Amministratori non esecutivi da qualsiasi sistema di incentivazione variabile.

Inoltre sono previsti benefit non monetari (es. assicurazione sanitaria) 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 gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, come il Presidente della Società e/o l'Amministratore Delegato, e/o il Chief Financial Officer;
- ❖ il Personale con responsabilità strategiche (non amministratori) come il Chief Operating Officer 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 destinatari delle linee guida per quanto concerne la componente variabile della remunerazione.

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 dell'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).

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.

In linea con la politica strategica di gestione dei rischi e della Politica per la Remunerazione della 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 è collegato al raggiungimento degli obiettivi – di performance e non economici – predefiniti e misurati ciascuno secondo il peso a essi assegnato.

Il sistema di calcolo degli obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai fini del sistema di incentivazione annuale 2017 prevede una struttura focalizzata su traguardi, coerenti con le linee strategiche aziendali e bilanciati rispetto alle prospettive di interesse dei diversi *stakeholder*.

Il sistema di incentivazione annuale si basa sostanzialmente su due condizioni:

- i. il pagamento del bonus viene effettuato solo al raggiungimento dell'obiettivo di *performance* annuale di DIS misurata attraverso l'indicatore di 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, in termini di perimetro e obiettivi di *performance*, 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, amministratori con particolari cariche e Personale con responsabilità strategiche) ai ruoli di supporto al business della Società.

Oltre agli obiettivi di *performance* l'erogazione del premio annuale è condizionata anche a parametri non economici di seguito descritti (*cfr. sub c*).

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 al personale che ricopre o svolge funzioni strategicamente rilevanti e per il quale sia giustificata una politica di remunerazione che ne rafforzi la fidelizzazione in ottica di creazione di valore nel lungo termine. Pertanto, tra i beneficiari del Piano rientrano le seguenti categorie:

- Amministratori esecutivi;
- Personale con ruoli e responsabilità in funzioni strategiche (tra cui funzioni commerciali ed operative).

Il Piano ha per oggetto l'assegnazione 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*).

Per gli amministratori esecutivi e per il Personale con responsabilità strategiche è presente la previsione sull'obbligo di reinvestimento di parte del *capital gain* netto (pari al 33,33%) in azioni della Società in caso di esercizio delle opzioni tramite *cash settlement*.

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 (obiettivi di *performance* e parametri non economici) e, pertanto, non sussistono 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 di esercizio e delle caratteristiche del singolo beneficiario.

Il numero di opzioni da attribuire a ciascun beneficiario è stato stabilito con delibera del Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del singolo interessato (qualora il beneficiario fosse 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

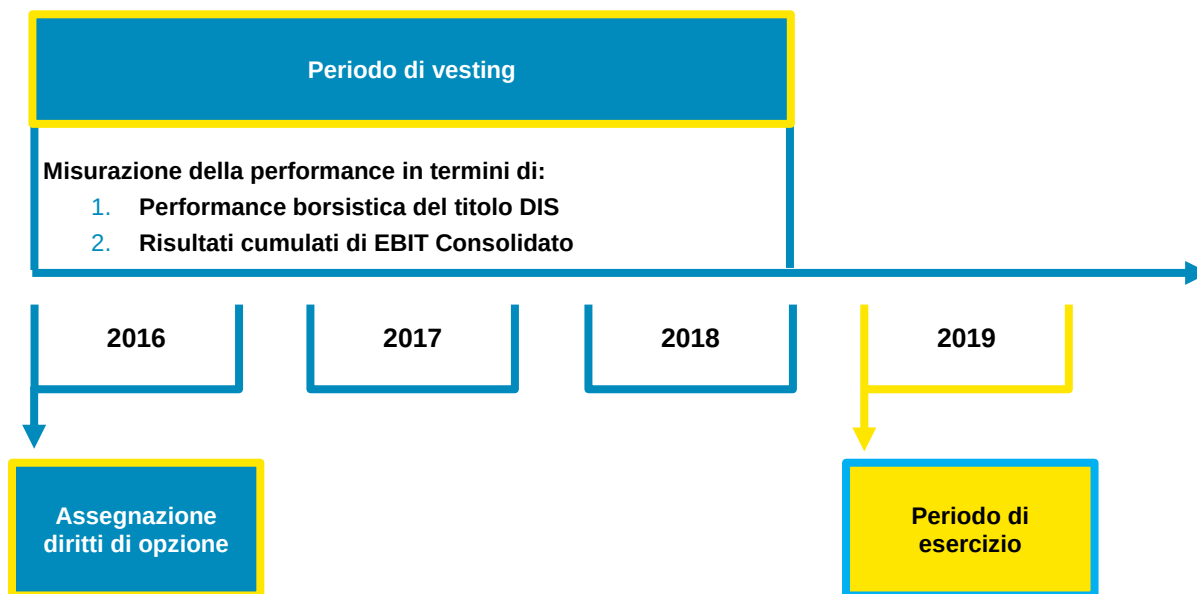
L'esercizio delle opzioni – al termine del periodo di *vesting* – è subordinato al raggiungimento, combinato, di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili quali:

- la *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);
- i risultati cumulati del piano industriale in termini di EBIT (2016-2018), almeno pari a quelli stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi di *performance* individuati dal CdA sono stati 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 industriale tali da modificare sostanzialmente gli obiettivi in termini di EBIT consolidato, tali effetti dovranno essere riflessi coerentemente nella quantificazione dei *trigger* previsti dal Piano di *Stock Option*.

Il grafico di seguito riportato illustra la durata e il funzionamento del piano di lungo termine:



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 qualitativa che considera 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.) ed efficacia ed 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 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 la remunerazione variabile

In considerazione degli obiettivi di *performance* adottati, i sistemi d'incentivazione di breve e lungo termine mirano a garantire un adeguato collegamento tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione variabile.

a) Malus

Vengono previsti meccanismi di *malus* in base ai quali la Società non procederà alla liquidazione delle incentivazioni per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, della situazione patrimoniale e di liquidità della Società o della singola entità nonché 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. In particolare, come sopra dettagliato, la percentuale di componente variabile erogabile è ancorata alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di performance aziendale portando eventualmente all'azzeramento della componente variabile stessa, qualora i risultati fossero inferiori ai valori target predeterminati.

b) Claw back

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, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, nonché 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, in considerazione dei limiti di legge previsti.

5.4 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 le componenti previdenziali e assicurative.

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

Non è stato definito alcun accordo che preveda l'erogazione di un'indennità per la cessazione del rapporto o della carica, né per gli amministratori esecutivi, gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche o per il 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 tra i destinatari della Politica per la Remunerazione variabile 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 che siano membri di comitati interni della Società possono per tale incarico ricevere compensi aggiuntivi;
- gli amministratori che ricoprono particolari cariche hanno diritto a compensi aggiuntivi in linea con le responsabilità e le attività svolte.

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 ruolo di Responsabile del Controllo e della Gestione dei Rischi (Amministratore esecutivo incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi) è ricoperto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di DIS, non vi sono ulteriori disposizioni di rilievo relative alla sua remunerazione, né in termini di fisso né di variabile.

Poiché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari è il Direttore Finanziario - già destinatario della politica applicabile al Personale con responsabilità strategiche - non vi sono ulteriori disposizioni di rilievo relative alla sua remunerazione, né in termini di fisso né di variabile.

Il Responsabile dell'*Internal Auditing* è un soggetto esterno alla Società, dipendente della sua controllante indiretta. La remunerazione a lui spettante si compone di una componente fissa più un bonus annuale.

SEZIONE II

1 Attuazione della Politica per la Remunerazione nel 2016

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 2016 un pay-mix tale da garantire una sana e prudente gestione del Gruppo, che eviti l'assunzione di rischi eccessivi volti al raggiungimento 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 di competenza 2016.

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 di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, Schema 7-bis e 7-ter.

2 Governance

2.1 Riunioni e composizione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Ruolo	Componenti	Riunioni del Comitato nel 2016
Presidente indipendente	Dott. Stas A. Jozwiak	N°4
Consigliere indipendente	Ing. Massimo Castrogiovanni	
Consigliere non esecutivo	Avv. Giovanni B. Nunziante	
Consigliere indipendente	Dott. John J. Danilovich	
Consigliere indipendente	Dott. Heinz P. Barandun	

2.2 Consulenti esterni

Nel corso dell'esercizio 2016, la Società si è avvalsa di una primarie società di consulenza (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 del settore di riferimento.

3 Remunerazione fissa e variabile

La remunerazione complessiva dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Personale con responsabilità strategiche ha previsto per l'anno 2016 l'erogazione di una componente fissa, in funzione del ruolo ricoperto e dell'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione.

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

La remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi e del Personale con responsabilità strategiche non ha previsto l'erogazione di alcuna componente variabile di breve termine di competenza 2016.

Infine, 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 al Personale con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2016:

- Assicurazione sanitaria;
- Previdenza Complementare.

4 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o della carica

Non è stato definito alcun accordo che preveda l'erogazione di un'indennità per la cessazione del rapporto o della carica, né per gli amministratori esecutivi, gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche o per il Personale con responsabilità strategiche.

Tuttavia, nel corso del 2016, il dott. Giovanni Barberis è cessato dalla Carica di Amministratore esecutivo e gli è stata corrisposta, oltre alla quota pro-rata dell'emolumento da consigliere, un'indennità straordinaria pari a € 82.000 a titolo di compenso per la cessazione anticipata della carica, a fronte dei risultati positivi raggiunti nel corso dell'esercizio 2015.

5 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 – (Allegato 3A Schema 7-bis)

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	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
						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 01.01.2016 al 31.12.2016	Approvazione del Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 250.000	-	-	-	-	-	€ 250.000	€ 20.440	-
(II) Compensi da controllate e collegate*				€ 110.000	-	-	-	-	-	€ 110.000	-	-
(III) Totale				€ 360.000	-	-	-	-	-	€ 360.000	€ 20.440	-
Note				* Di cui €100.000 corrisposti a titolo di emolumento da DTM e €10.000 a titolo di emolumento da DTL.								
Cesare d'Amico	Amministratore esecutivo	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	Approvazione del Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 55.000	-	-	-	-	-	€ 55.000	€ 20.440	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 55.000	-	-	-	-	-	€ 55.000	€ 20.440	-
Note												
Marco Fiori	Amministratore esecutivo	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	Approvazione del Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio*				€ 190.000	-	-	-	-	-	€ 190.000	€ 34.067	-
(II) Compensi da controllate e collegate**				€ 619.000	-	-	-	-	-	€ 619.000	-	-
(III) Totale				€ 809.000	-	-	-	-	-	€ 809.000	€ 34.067	-
Note				* Di cui €145.000 corrisposti a titolo di emolumento e €45.000 a titolo di retribuzione da lavoro dipendente. ** Di cui €129.000 e €10.000 a titolo di emolumento rispettivamente da parte di DTM e DTL e €278.000 e €202.000 a titolo di retribuzione da lavoro dipendente rispettivamente da parte di DTM e DTL.								
Giovanni Barberis	Amministratore esecutivo (Direttore Finanziario)	dal 01.01.2016 al 30.04.2016	Approvazione del Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio*				€ 18.000	-	-	-	-	-	€ 18.000	-	€ 82.000
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 18.000	-	-	-	-	-	€ 18.000	-	€ 82.000
Note				* L'emolumento corrisposto per l'esercizio 2016 è stato determinato con un calcolo pro-rata in considerazione dei mesi in cui è stata ricoperta la carica da Amministratore esecutivo.								

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Antonio Carlos Balestra di Mottola	Amministratore esecutivo (Direttore Finanziario)	dal 01.05.2016 al 31.12.2016	Approvazione del Bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio*				€ 37.000	-	-	-	-	-	€ 37.000	€ 8.517	-
(II) Compensi da controllate e collegate**				€ 111.000	-	-	-	-	-	€ 111.000	-	-
(III) Totale				€ 148.000	-	-	-	-	-	€ 148.000	€ 8.517	-
Note				* L'emolumento corrisposto per l'esercizio 2016 è stato determinato con un calcolo pro-rata in considerazione dei mesi in cui è stata ricoperta la carica da Amministratore esecutivo. ** L'importo è stato corrisposto a titolo di retribuzione da lavoro dipendente da parte di DTL.								
M. Castrogiovanni, S.A. Jozviak, J.J. Danilovich, H.P. Barandun, G.B. Nunziante	Amministratori non esecutivi	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	Approvazione del 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	-	-
Note				* Compenso individuale: € 55.000								
F. Carlsen, M.A. Fiorelli	Personale con responsabilità strategiche	n/a	n/a									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	€ 15.670	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 447.000	-	-	-	-	-	€ 447.000	-	-
(III) Totale				€ 447.000	-	-	-	-	-	€ 447.000	€ 15.670	-
Note												

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Paolo d'Amico	Amministratore esecutivo (Presidente)																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option 2016					1.200.000	€ 0,4548	1/06/2019 – 31/05/2020	€ 102.201	01/06/2016	€ 0,4473					1.200.000	€ 20.440
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						1.200.000			€ 102.201							1.200.000	€ 20.440
Note																	
Cesare d'Amico	Amministratore esecutivo																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option 2016					1.200.000	€ 0,4548	1/06/2019 – 31/05/2020	€ 102.201	01/06/2016	€ 0,4473					1.200.000	€ 20.440
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						1.200.000			€ 102.201							1.200.000	€ 20.440
Note																	
Marco Fiori	Amministratore delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option 2016					2.000.000	€ 0,4548	1/06/2019 – 31/05/2020	€ 170.335	01/06/2016	€ 0,4473					2.000.000	€ 34.067
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						2.000.000			€ 170.335							2.000.000	€ 34.067
Note																	

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Carlos Balestra di Mottola	Amministratore esecutivo (Direttore Finanziario)																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016				500.000	€ 0,4548	1/06/2019 – 31/05/2020	€ 42.584	01/06/2016	€ 0,4473					500.000	€ 8.517
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						500.000			€ 42.584							500.000	€ 8.517
Note																	
F. Carlsen, M.A. Fiorelli	Personale con responsabilità strategiche																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016				920.000	€ 0,4548	1/06/2019 – 31/05/2020	€ 78.354	01/06/2016	€ 0,4473					920.000	€ 15.670
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						920.000			€ 78.354							920.000	€ 15.670
Note																	

6 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 – (Allegato 3A Schema 7-ter)

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

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 indiretta (1)	Amministratore Esecutivo (Presidente del CdA)	d'Amico International Shipping S.A.	(2) 248.564.011	(2) 1.370.249	(2) 196.222	(2) 249.738.038
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) 248.564.011 (3) 1.050.000 (4) 100.000 TOT 249.714.011	(2) 1.370.249 (3) 0 (4) 0 TOT 1.370.249	(2) 196.222 (3) 0 (4) 0 TOT 196.222	(2) 249.738.038 (3) 1.050.000 (4) 100.000 TOT 250.888.038
Marco Fiori - Proprietà diretta	Executive Director (CEO)	d'Amico International Shipping S.A.	100.000	-	-	100.000
Giovanni Barberis - Proprietà diretta (5)	Amministratore Esecutivo (Direttore Finanziario)	d'Amico International Shipping S.A.	80.000	-	-	N/A
Antonio Carlos Balestra di Mottola - Proprietà diretta (6)	Amministratore Esecutivo (Direttore Finanziario)	d'Amico International Shipping S.A.	N/A	43.853	-	43.853
Massimo Castrogiovanni - Proprietà diretta	Amministratore Non Esecutivo (Indipendente)	d'Amico International Shipping S.A.	2.400	466	-	2.866
Giovanni Battista Nunzianta - 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	-	-	731.687

Note:

(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. 3.206.650 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.

(2) d'Amico International S.A.

(3) Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A.

(4) Adelina Lococo (not legally separated spouse).

(5) Il Consigliere è cessato dalla carica per dimissioni in data 30 aprile 2016. Le azioni acquistate o vendute riportate in tabella si riferiscono a operazioni effettuate fino al momento della cessazione.

(6) Il Consigliere è stato nominato per cooptazione in data 4 maggio 2016. Le azioni acquistate o vendute riportate in tabella si riferiscono a operazioni comunicate al momento della cooptazione e da quel momento in poi effettuate.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

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
2	d'Amico International Shipping S.A.	69.803	-	69.803	-

7 Informazioni di carattere quantitativo fornite ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti n. 11971 di Consob – (Allegato 3A Schema 7)

Con riferimento all'obbligo di fornire le informazioni di carattere qualitativo di cui all'art. 84-bis in linea con lo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti si rinvia al Documento Informativo sui piani di compensi basati su strumenti finanziari pubblicato sul sito *internet* della Società.

Di seguito si allegano le informazioni di carattere quantitativo di cui al **Quadro 2 - Sezione 1** della Tabella 1.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI - TABELLA 1 (Quadro 2-Sezione 1: Stock-option)

QUADRO 2									
Opzioni (<i>option grant</i>)									
Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari									
Nome e cognome o categoria	Qualifica	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitabili ma non esercitate	Data di assegnazione da parte dell'organo competente	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari sottostanti alla data di assegnazione	Scadenza opzione
Paolo d'Amico	Amministratore esecutivo (Presidente)	20/04/2016	Opzioni gratuite attributive del diritto di (i) acquistare azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A., ovvero (ii) a scelta della medesima, sottoscrivere azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A. di nuova emissione, ovvero ancora (iii) ricevere il <i>Capital Gain</i>	1.200.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

QUADRO 2

Opzioni (*option grant*)

Sezione 1 Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e cognome o categoria	Qualifica	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni assegnate ma non esercitabili	Numero di strumenti finanziari sottostanti le opzioni esercitabili ma non esercitate	Data di assegnazione da parte dell'organo competente	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato degli strumenti finanziari sottostanti alla data di assegnazione	Scadenza opzione
Cesare d'Amico	Amministratore esecutivo	20/04/2016	Opzioni gratuite attributive del diritto di (i) acquistare azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A., ovvero (ii) a scelta della medesima, sottoscrivere azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A. di nuova emissione, ovvero ancora (iii) ricevere il <i>Capital Gain</i>	1.200.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020
Marco Fiori	Amministratore delegato	20/04/2016	Opzioni gratuite attributive del diritto di (i) acquistare azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A., ovvero (ii) a scelta della medesima, sottoscrivere azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A. di nuova emissione, ovvero ancora (iii) ricevere il <i>Capital Gain</i>	2.000.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020
Antonio Carlos Balestra di Mottola	Amministratore esecutivo (Direttore Finanziario)	20/04/2016	Opzioni gratuite attributive del diritto di (i) acquistare azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A., ovvero (ii) a scelta della medesima, sottoscrivere azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A. di nuova emissione, ovvero ancora (iii) ricevere il <i>Capital Gain</i>	500.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020
Personale con responsabilità strategiche		20/04/2016	Opzioni gratuite attributive del diritto di (i) acquistare azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A., ovvero (ii) a scelta della medesima, sottoscrivere azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A. di nuova emissione, ovvero ancora (iii) ricevere il <i>Capital Gain</i>	920.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020
Altri dipendenti		20/04/2016	Opzioni gratuite attributive del diritto di (i) acquistare azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A., ovvero (ii) a scelta della medesima, sottoscrivere azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A. di nuova emissione, ovvero ancora (iii) ricevere il <i>Capital Gain</i>	2.150.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020
Note:									