RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti della Società

convocata il 18 Aprile 2018

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 2018.

Questo è il risultato del continuo impegno del Comitato, finalizzato a costruire un'offerta retributiva coerente con la complessità dei ruoli e allineata alla performance aziendale. Inoltre, tale politica retributiva è tesa a favorire lo sviluppo della Società in coerenza con il suo piano industriale, in un contesto di business caratterizzato da una forte volatilità e da una contrazione dei ricavi.

L'impegno del Comitato, composto dai signori Massimo Castrogiovanni, 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, assicurare la capacità incentivante dei sistemi in coerenza con gli obiettivi strategici della Società.

Nel corso dell'ultimo anno, è stata introdotta una novità ai sistemi di incentivazione in essere che si inserisce in una Politica Retributiva sempre orientata verso l'obiettivo di creare valore per gli Azionisti e di perseguire la "retention" delle risorse chiave di Gruppo.

*Il Comitato, insieme alle competenti funzioni aziendali, ha infatti valutato l'introduzione di un nuovo sistema di incentivazione di breve termine monetario (**Piano IBT 2018**) legato ad un indicatore di performance in linea con le previsioni del piano strategico, al fine di premiare il contributo delle risorse chiave ai risultati aziendali, nonostante il momento storico che il settore sta attraversando e al contempo allineare i loro interessi con quelli degli Azionisti.*

Anche quest'anno il Comitato ha lavorato per migliorare la comunicazione agli stakeholder delle politiche retributive 2018 mediante un maggior allineamento alle best practice di mercato.

Le principali variazioni di questa Relazione sulla Remunerazione rispetto al passato, che hanno l'intento di migliorare il livello di disclosure e di fruibilità del documento, riguardano in particolare:

- *l'inserimento di un grafico iniziale sull'andamento del voto assembleare nelle ultime tre proxy season (2015-2017);*
- *la rappresentazione grafica del ciclo di attività del Comitato per la Remunerazione e le Nomine;*
- *la tavola di raccordo (in allegato) tra la Iª sezione e le richieste CONSOB di cui alla Delibera n. 18049;*
- *l'aggiunta del Glossario (in fondo al documento), al fine di fornire un'unica definizione ai principali termini utilizzati nella Relazione.*

Confido che tale Rapporto dia evidenza del nostro costante impegno per 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.

1 Marzo 2018 *Stas A. Jozwiak*

INDICE

PREMESSA 4

SCHEDA DI SINTESI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018 5

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2014-2016) 6

SEZIONE I 7

1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 7
2 CONSULENTI ESTERNI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE 10
3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE 10
4 *BENCHMARK* UTILIZZATI 11
5 STRUTTURA REMUNERATIVA 12
6 LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA REMUNERAZIONE VARIABILE 16
7 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO 17
8 REMUNERAZIONE ADOTTATA DALLA SOCIETÀ RELATIVAMENTE A: (I) AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) AMMINISTRATORI MEMBRI DI COMITATI INTERNI DELLA SOCIETÀ E (III) AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO PARTICOLARI CARICHE 17
9 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 17
10 TAVOLA DI RACCORDO CON LA DELIBERA CONSOB N. 18049, SEZIONE I 18

SEZIONE II 20

1 ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NEL 2017 20
2 GOVERNANCE 20
3 REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE 20
4 INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO O DELLA CARICA 21
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) 22
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) 26
7 INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO FORNITE AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI N. 11971 DI CONSOB – (ALLEGATO 3A SCHEMA 7) 27

GLOSSARIO 29

PREMESSA

In conformità alla normativa vigente, sono state definite per il 2018 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 1 Marzo 2018, 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. fornisce una descrizione della governance seguita per la definizione e l'attuazione di tale politica;

b. 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 2018, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del T.U.F.

II. Sezione

a. rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio 2017 e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati;

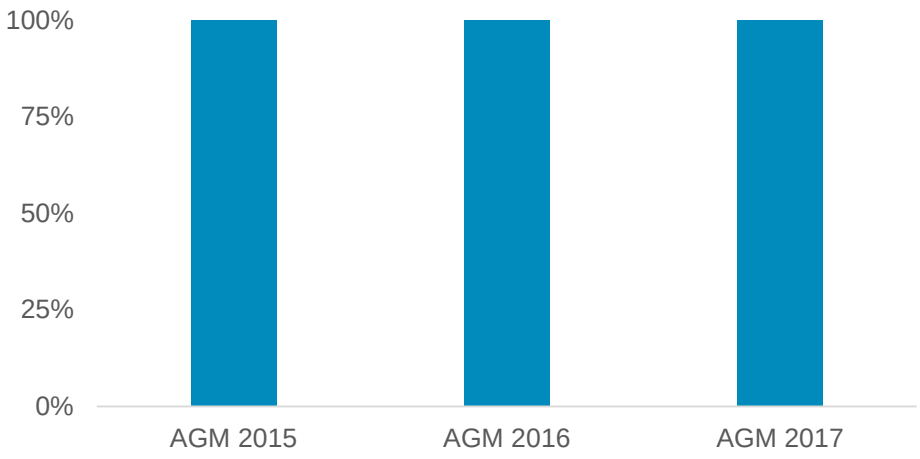
b. fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla DIS e dalle società controllate o collegate. Segnala, inoltre, le eventuali componenti 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 2018

Componente	Finalità e Caratteristiche	Beneficiari
Remunerazione fissa	**Finalità** Valorizzare le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato. **Caratteristiche** ▪ Emolumenti 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, anche in considerazione dell'attuale contesto di riferimento. **Caratteristiche** ▪ Incentivo annuale (**Piano MbO**) fino ad un massimo dell'80% della remunerazione fissa: – Obiettivi: EBITDA Consolidato – Bonus Pool: fino al 5% dell'EBITDA Consolidato ▪ Incentivo di breve termine **(Piano IBT 2018)** che verrà calcolato in base ad una percentuale massima del 4,5% dell'EBIT (*top-down*): – Obiettivi: EBIT / Total Assets Beginning (ROTA)	▪ 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): – Orizzonte temporale: 4 anni (3 anni di vesting e 1 anno per l'esercizio) – Obiettivi combinati: 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** – Benefit non monetari (es.: componenti previdenziali e assicurative)	▪ Componenti del Consiglio di Amministrazione ▪ Personale con responsabilità strategiche

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2014-2016)



	Astenuti	0%	0%	0%
	Contrari	0%	0%	0%
	Favorevoli	100%	100%	100%

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, il processo 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 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 esaustivamente 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:

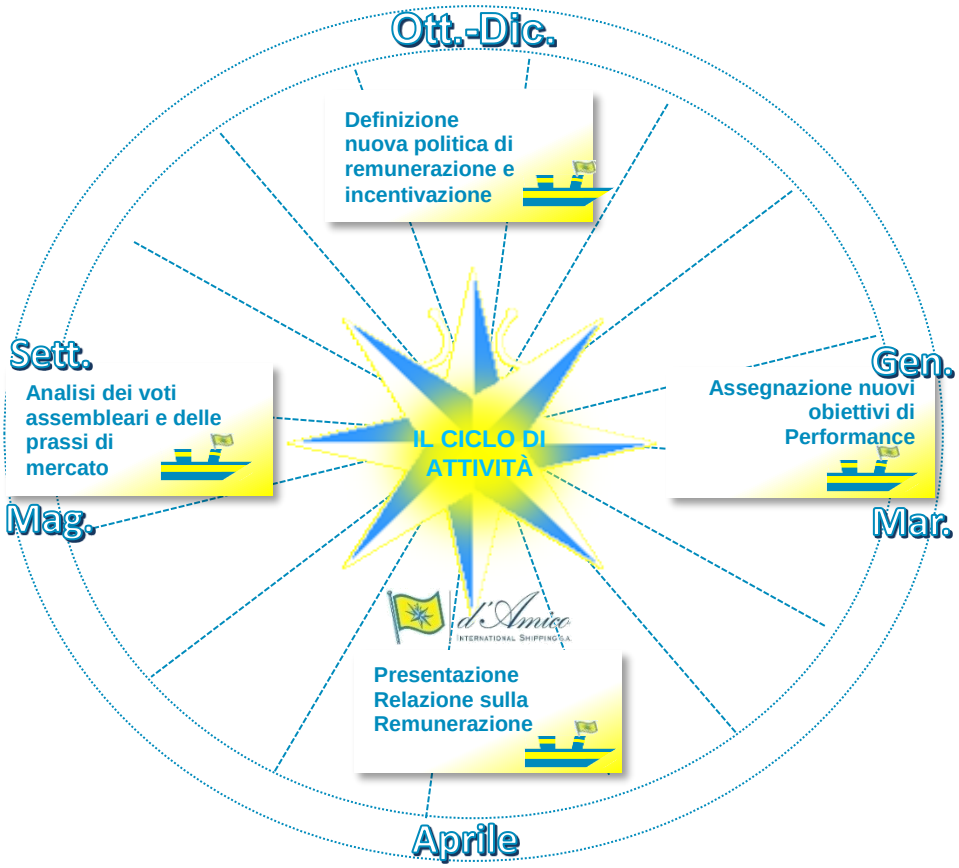
- esamina con il Consiglio di Amministrazione la concessione di tali sistemi di remunerazione, in particolare le stock option, nell'ambito della Politica per la Remunerazione, inoltrando proposte in merito;
- verifica le informazioni fornite sul suddetto argomento nella relazione di Bilancio e, ove necessario,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

Le attività del Comitato si inseriscono in un processo annuale di monitoraggio e revisione delle politiche di remunerazione e incentivazione, cadenzato da 4 momenti canonici:



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 2018 è definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (del quale si richiamano, di seguito, alcuni Principi di applicazione) e persegue sia l'obiettivo di attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società (art. 6.P.1 del Codice), sia quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

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

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

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

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 **Art. 1 lett. b** **Art. 1 lett. a**	❖ 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. 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 2018 rispetto all'esercizio 2017

Per il 2018 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, è stata introdotta una novità ai sistemi di incentivazione in essere che si inserisce in una Politica Retributiva sempre orientata verso l'obiettivo di creare valore per gli azionisti e di perseguire la "retention" delle risorse chiave di Gruppo.

La Società, in accordo con il Comitato e le funzioni aziendali competenti, ha infatti valutato l'introduzione di un nuovo sistema di incentivazione di breve termine (**Piano IBT 2018**) legato ad un indicatore di performance aziendale in linea con le previsioni del piano strategico, al fine di perseguire da un lato l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti e dall'altro di premiare il contributo delle risorse chiave ai risultati aziendali nonostante il momento storico che il settore sta attraversando.

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 presente Politica per la Remunerazione, così come previsto dal Codice di Autodisciplina, 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 e quale remunerazione fissa percepiscono un emolumento complessivo deliberato dall'Assemblea pari a € 275,000.

5.2 Politica per la remunerazione fissa e variabile

Il peso della componente fissa nel pacchetto complessivo è 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 che in caso di performance negativa, la remunerazione variabile potrebbe ridursi o persino azzerarsi.

Con riferimento al 2018, la Società ha valutato l'introduzione di un'ulteriore componente variabile di breve termine (**Piano IBT 2018)** che si aggiunge all'attuale politica retributiva caratterizzata dal **Piano MbO** e dal **Piano di Stock Option 2016-2019.**

La remunerazione variabile di breve periodo può arrivare:

- per il Piano MbO ad un massimo dell'80% della remunerazione fissa annua assegnata singolarmente;
- per il Piano IBT 2018 ad una percentuale predeterminata del Bonus Pool generato (pari massimo al 4,5% dell'EBIT);

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. 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 dalla Società, le funzioni aziendali interne vengono coinvolte nella definizione della strategia di remunerazione complessiva allo scopo di promuovere una gestione del rischio efficiente.

a) Remunerazione Variabile di breve termine

La Politica retributiva 2018 prevede due differenti componenti incentivanti di breve termine: una basata sul contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi aziendali (Piano MbO) e l'altra legata all'incremento della performance aziendale in linea con la creazione di valore per gli azionisti nel rispetto degli obiettivi di budget (Piano IBT 2018).

1) Il Piano di Incentivazione variabile annuale (**Piano MbO**) è collegato al raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi – economici 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 2018 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 MbO 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.

   Così come precedentemente sottolineato, oltre agli obiettivi di *performance* l'erogazione del premio annuale è condizionata anche a parametri non economici di seguito descritti (*cfr*. *sub* c).

2) Il nuovo Piano di Incentivazione di breve termine (**Piano IBT 2018**) è collegato al raggiungimento di un obiettivo di performance aziendale definito in linea con le previsioni di budget 2018.

   Il meccanismo di calcolo del bonus individuale diversamente dal Piano MbO segue una logica *top-down*. Infatti, partendo dal risultato di performance aziendale si determina una percentuale dell'EBIT come bonus pool a servizio del piano.

   Nel dettaglio, il funzionamento del sistema di incentivazione di breve termine si basa sul seguente meccanismo:

   i. il KPI aziendale è rappresentato dal ROTA al 31/12/2018 (rapporto tra EBIT e Total Assets beginning);

   ii. in base al raggiungimento in termini percentuali dell'indicatore di performance (ROTA) verrà determinata la percentuale di EBIT da destinare al montepremi complessivo distribuibile (Bonus Pool)

   iii. il Bonus Pool totale verrà distribuito a livello individuale in base a delle percentuali predeterminiate per ogni singolo destinatario.

La tabella di seguito riportata illustra il meccanismo di calcolo per la determinazione del bonus pool per il Piano IBT 2018 (% in EBIT):

EBIT / Total Assets Beginning (ROTA)	Raggiungimento	Percentuale EBIT distribuibile
< 4%	*Range* 1	1,5%
ROTA ≥ 4% e < 8%	*Range* 2	3,0%
≥ 8%	*Range* 3	4,5%

All'interno del perimetro dei destinatari del piano di incentivazione di breve termine sono stati inseriti coloro che ricoprono i ruoli identificati come strategici al raggiungimento degli obiettivi del piano industriale, individuati – su incontestabile e discrezionale valutazione del Consiglio di Amministrazione - tra gli amministratori esecutivi della Società e gli impiegati e i collaboratori della Società e/o delle sue controllate che ricoprono responsabilità strategiche nel (o per il) Gruppo cui fa capo d'Amico International Shipping S.A., e la cui permanenza in azienda deve essere sostenuta in una prospettiva di creazione di valore.

1

Valore ROTA 31/12/2018:

$$\frac{\text{EBIT 2018}}{\text{Total Assets Beginning 2018}} = \text{ROTA} = \%$$

2

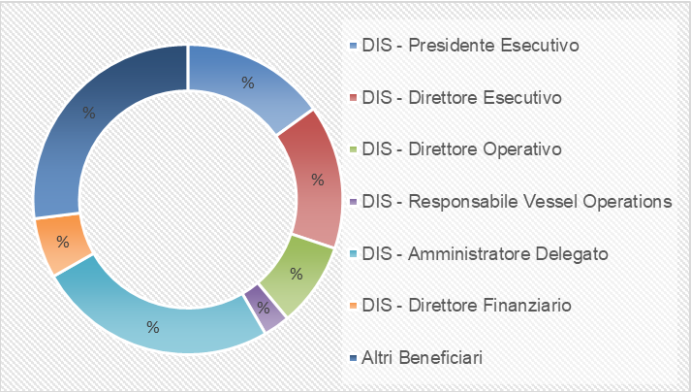
Calcolo del Bonus Pool, in relazione ai 3 *range* predefiniti, come percentuale dell'EBIT raggiunto:

EBIT / Total Assets Beginning (ROTA)	Percentuale EBIT distribuibile
< 4%	1,5%
ROTA ≥ 4% e < 8%	3,0%
≥ 8%	4,5%

→ Bonus Pool €

3

Distribuzione del *Bonus Pool top-down* in percentuali predeterminate per ogni singolo destinatario:



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

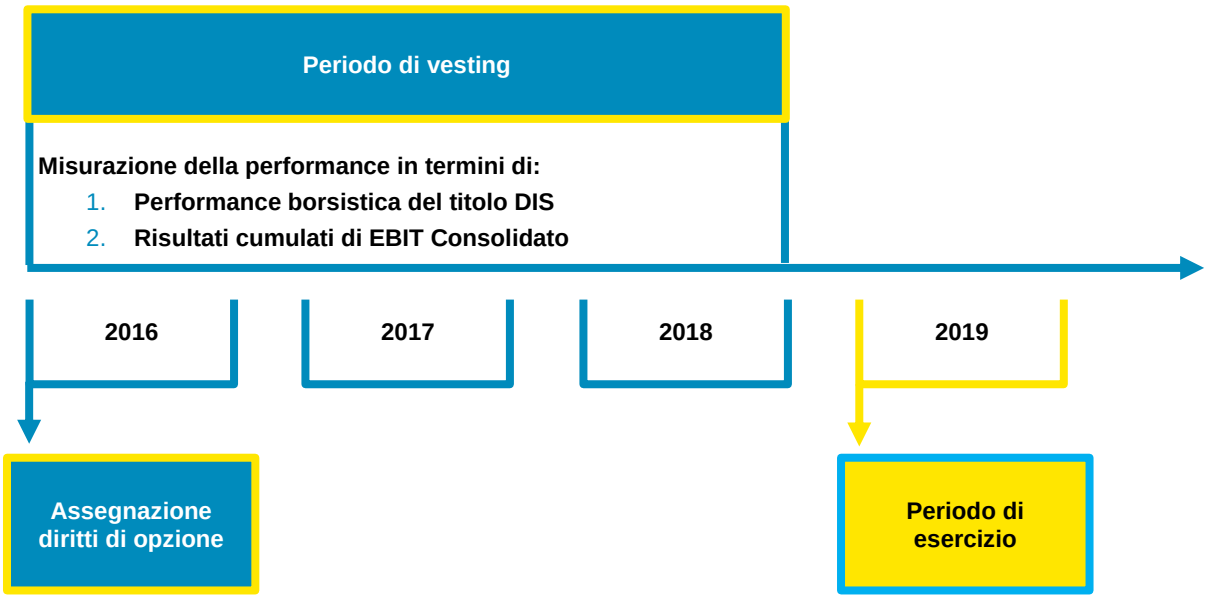
L'esercizio delle opzioni – al termine del periodo di *vesting* – è subordinato al raggiungimento, combinato, di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili quali:

- 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 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 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.

7 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.

8 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.

9 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.

10 Tavola di raccordo con la Delibera Consob n. 18049, Iª Sezione

Per una lettura più agevole della presente Relazione, si presenta di seguito una tavola di raccordo tra la Iª sezione e le richieste di cui alla Delibera CONSOB n. 18049 del 23/12/2011 e successivi aggiornamenti (Schema n. 7-bis, Iª Sezione, Allegato 3A al Regolamento concernente gli emittenti), riportante i riferimenti ai paragrafi che contengono le dovute informazioni:

	Richieste ex Delibera CONSOB n. 18049	Pagine
a)	Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	pagg. da 8 a 11
b)	eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	pagg. da 8 a 10
c)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	pagg. 11, 21
d)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	pagg. da 11 a 12
e)	descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo periodo;	pagg. da 13 a 17
f)	la politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	pag. 17
g)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	pagg. da 14 a 17
h)	i criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	pagg. da 16 a 17
i)	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	pag. 17
j)	i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex-post;	pagg. da 16 a 17
k)	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	Non applicabile
l)	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;	pag. 18
m)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pag. 13
n), i.	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti;	Non sono previste politiche retributive specifiche per tale categoria

	Richieste ex Delibera CONSOB n. 18049	Pagine
n), ii.	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati;	pag. 18
n) iii.	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, ecc.);	pag. 18
o)	informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	Non applicabile

SEZIONE II

1 Attuazione della Politica per la Remunerazione nel 2017

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 2017 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 2017.

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 2017
Presidente indipendente	Dott. Stas A. Jozwiak	N° 2
Consigliere indipendente	Ing. Massimo Castrogiovanni	
Consigliere non esecutivo	Avv. Giovanni B. Nunziante[1]	
Consigliere indipendente	Dott. John J. Danilovich	
Consigliere indipendente	Dott. Heinz P. Barandun	

2.2 Consulenti esterni

Nel corso dell'esercizio 2017, la Società si è avvalsa di una primaria 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 2017 l'erogazione di una componente fissa, in funzione del ruolo ricoperto e dell'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione.

[1] Il Consigliere è cessato dalla carica per dimissioni in data 19 aprile 2017.

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 ha previsto l'erogazione di una componente variabile annuale di competenza 2017 (Piano MbO), il cui ammontare sarà definito ad aprile sulla base della consuntivazione dei risultati 2017. 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 2017:

- 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.

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 01.01.2017 al 31.12.2017	Approvazione del Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 250,000						€ 250,000	€ 33,726	-
(II) Compensi da controllate e collegate*				€ 210,000						€ 210,000		-
(III) Totale				€ 460,000						€ 460,000	€ 33,726	-
			Note	* Di cui €200.000 corrisposti a titolo di emolumento da DTM e €10.000 a titolo di emolumento da DTL.								
Cesare d'Amico	Amministratore esecutivo	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Approvazione del Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 55.000	-	-	-	-	-	€ 55.000	€ 33,726	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		-
(III) Totale				€ 55.000	-	-	-	-	-	€ 55.000	€ 33,726	-
			Note									
Marco Fiori	Amministratore esecutivo	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Approvazione del Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio*				€ 190,000						€ 190,000	€ 56,210	-
(II) Compensi da controllate e collegate**				€ 619,000						€ 619,000		-
(III) Totale				€ 809,000						€ 809,000	€ 56,210	-
			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.								
Antonio Carlos Balestra di Mottola	Amministratore esecutivo (Direttore Finanziario)	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Approvazione del Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 55,000						€ 55,000	€ 14,053	-
(II) Compensi da controllate e collegate*				€ 180,000						€ 180,000		-
(III) Totale				€ 235,000						€ 235,000	€ 14,053	-
			Note	* L'importo è stato corrisposto a titolo di retribuzione da lavoro dipendente da parte di DTM.								

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)
M. Castrogiovanni, S.A. Jozviak, J.J. Danilovich, H.P. Barandun*	Amministratori non esecutivi	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Approvazione del Bilancio 2017									
(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: € 68,750 ** Il Consigliere non esecutivo, Giovanni Battista Nunziante, è stato in carica fino al 19.04.2017 ma non ha percepito alcun compenso per il periodo in cui ha ricoperto la carica.								
F. Carlsen, M.A. Fiorelli	Personale con responsabilità strategiche	n/a	n/a									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	€ 25,857	-
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 447.000	-	-	-	-	-	€ 447.000	-	-
(III) Totale				€ 447.000	-	-	-	-	-	€ 447.000	€ 25,857	-
			Note									

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

			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
Nome e cognome	Carica	Piano	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	€ 33,726
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						1.200.000			€ 102.201							1.200.000	€ 33,726
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	€ 33,726
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						1.200.000			€ 102.201							1.200.000	€ 33,726
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	€ 56,210
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						2.000.000			€ 170.335							2.000.000	€ 56,210
Note																	

			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
Nome e cognome	Carica	Piano	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	€ 14,053
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						500.000			€ 42.584							500.000	€ 14,053
Note																	
F. Carlsen, M.A. Fiorell	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	€ 25,857
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale						920.000			€ 78.354							920.000	€ 25,857
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) 249.738.038	(2) 168.678.674	(2) 0	(2) 418.416.712
Cesare d'Amico - Proprietà diretta	Amministratore Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	700.000	233.333	0	933.333
Cesare d'Amico - Proprietà indiretta (1)	Amministratore Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	(2) 249.738.038 (3) 1.050.000 (4) 100.000 TOT 250.888.038	(2) 168.678.674 (3) 350.000 (4) 40.000 TOT169.068.674	(2) 0 (3) 0 (4) 0 TOT 0	(2) 418.416.712 (3) 1.400.000 (4)140.000 TOT 419.956.712
Marco Fiori - Proprietà diretta	Executive Director (CEO)	d'Amico International Shipping S.A.	100.000	40.000	0	140.000
Antonio Carlos Balestra di Mottola - Proprietà diretta	Amministratore Esecutivo (Direttore Finanziario)	d'Amico International Shipping S.A.	43.853	14.618	0	58.471
Massimo Castrogiovanni - Proprietà diretta	Amministratore Non Esecutivo (Indipendente)	d'Amico International Shipping S.A.	2.866	0	0	2.866
Giovanni Battista Nunziante - Proprietà diretta (5)	Amministratore Non Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A	440.000	0	0	440.000
John J. Danilovich - Proprietà diretta	Amministratore Non Esecutivo (Indipendente)	d'Amico International Shipping S.A.	731.687	0	0	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. Finanziara 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 19 aprile 2017. Le azioni acquistate o vendute riportate in tabella si riferiscono a operazioni effettuate fino al momento della cessazione.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Non ci sono partecipazioni detenute e/o operazioni effettuate durante l'esercizio 2017 da parte dei dirigenti con responsabilità strategiche.

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 (*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
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 *Capital Gain*	1.200.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020
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 *Capital Gain*	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 *Capital Gain*	2.000.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020

		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
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 *Capital Gain*	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 *Capital Gain*	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 *Capital Gain*	2.150.000		01/06/2016	€ 0,4548	€ 0,4473	31/05/2020
Note:									

GLOSSARIO

Amministratori che ricoprono particolari cariche	Sono il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato.
Amministratori esecutivi	Sono 4 amministratori cui sono state attribuite deleghe individuali di gestione (inclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato).
Amministratori indipendenti	Trattasi degli Amministratori di DIS in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, TUF e dall'art. 3 Codice di Autodisciplina.
Amministratori non esecutivi	Sono gli amministratori non investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione e privi di deleghe di gestione individuali.
Assemblea dei Soci	È l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto.
Azioni	Si riferisce alle azioni ordinarie di DIS quotate sul mercato azionario italiano.
Benefit non monetari	Sono gli elementi non monetari inclusi nella retribuzione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale.
Bonus Pool	È lo stanziamento economico complessivo collegato ai sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine.
Capital gain	Trattasi della differenza tra il prezzo di vendita/rimborso di uno strumento finanziario (azioni, warrants, obbligazioni convertibili, opzioni, ecc) e il suo prezzo di acquisto/sottoscrizione.
Claw back	È una clausola contrattuale che prevede la possibilità per la Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, al ricorso di determinate fattispecie.
Codice di Autodisciplina (o "Codice")	È il Codice di Autodisciplina delle società quotate, approvato il 14 marzo 2006 dal Comitato per la Corporate Governance, come da ultimo modificato nel luglio 2015, e promosso da Borsa Italiana S.p.A. ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria e sue successive modifiche. Il codice indica le best practice in materia di governo societario raccomandate dal Comitato per la Corporate Governance, da applicarsi secondo il principio del *comply or explain*, che richiede di spiegare le ragioni dell'eventuale mancato adeguamento a una o più raccomandazioni contenute nei principi o nei criteri applicativi.
Comitato per le nomine e la remunerazione	È composto da amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti (tra i quali è individuato il Presidente) e ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di remunerazione e di nomine.
Consiglio di Amministrazione	Si riferisce al Consiglio di Amministrazione di d'Amico International Shipping.
EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)	È un indicatore di redditività che si ottiene sottraendo all' EBITDA gli ammortamenti e gli accantonamenti.
EBITDA (Earnings Before interest, tax, depreciation and amortization)	È un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'azienda derivante dalla gestione caratteristica quindi al netto di interessi passivi, imposte e ammortamenti).
Gruppo	È il Gruppo d'Amico di cui fa parte la Società.

Indennità di fine mandato (o carica)	Si riferisce all'ammontare monetario da corrispondere all'amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.
Indennità di fine rapporto	È l'ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro in qualità di dirigente.
Malus	Trattasi di meccanismi correttivi ex-post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.
Management by Objectives (MbO)	Indica un sistema di incentivazione che riconosce ai beneficiari un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi stabiliti e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.
Personale con responsabilità strategiche	Dalla definizione dello IAS 24 sono "quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità". Fatti salvi gli Amministratori di DIS, i soggetti che ricoprono tale ruolo nel Gruppo sono due.
Regolamento emittenti	È il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 ss.mm.ii., contenente le norme relative a soggetti emittenti di strumenti finanziari.
Remunerazione variabile di breve termine	Trattasi del Piano incentivante annuale per obiettivi (Piano MbO) e del Piano di incentivazione di breve termine (Piano IBT 2018), che danno diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro in base ai risultati conseguiti, nell'esercizio precedente, rispetto agli obiettivi definiti, previa consuntivazione dei competenti organi e funzioni.
Remunerazione variabile di lungo termine	Si riferisce al Piano di Stock Option 2016-2019 che dà diritto ai partecipanti a ricevere un premio, previo accertamento circa il conseguimento, in relazione ai risultati conseguiti al termine del periodo di vesting.
Retribuzione Annua Lorda	Include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.
Return on Total Assets Beginning (ROTA)	Misura la redditività dell'EBIT sul totale degli Asset.
Società (o "DIS" o l'"Emittente")	La società d'Amico International Shipping S.A.
Stakeholder	Tutti i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti in un'iniziativa economica, che sia un'azienda o un progetto.
Statuto Sociale	Lo Statuto della Società approvato al momento della sua costituzione e successive modifiche.
Stock Option	Strumento finanziario attraverso il quale la Società attribuisce ai beneficiari il diritto di acquistare una azione nei termini e alle condizioni previste dal relativo Piano di Incentivazione, ad un prezzo predeterminato.
Testo Unico della Finanza (T.U.F.)	È Il Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria è il D. Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Il TUF ha introdotto una legislazione in materia finanziaria cosiddetta "per principi", che detta a livello di normativa primaria solo le linee generali, rimettendo la definizione delle norme di dettaglio alle Autorità di vigilanza (ad es. CONSOB).
Valore a Target	Indica il livello di performance target stabilito da un obiettivo all'interno di un sistema di incentivazione.
Vesting (periodo di vesting)	È il periodo che intercorre tra l'assegnazione e la maturazione della titolarità del diritto a ricevere l'incentivo.