



**d'Amico International Shipping S.A.**

société anonyme

Sede legale: boulevard Royal, 25 C L-2449 Lussemburgo,

R.C.S. Lussemburgo: B – 124.790

**Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021**

**REGOLAMENTO DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI MEDIO-LUNGO  
TERMINE 2019-2021**

**d'Amico International Shipping SA**

R.C.S. No. B 124790

**Official web site**

[www.damicointernationalshipping.com](http://www.damicointernationalshipping.com)

**Address**

25C Boulevard Royal – 11<sup>th</sup> Floor  
L-2449 Luxembourg

**Contacts**

P +352 2626 2929

F +352 2626 2454





|  |    |
|--|----|
| 1. Premessa e Governance del Piano.....  | 3  |
| 2. Definizioni.....  | 3  |
| 3. Finalità del Piano e data di efficacia del Regolamento.....                       | 6  |
| 4. Oggetto del Piano .....   | 6  |
| 5. Adesione dei Beneficiari al Piano.....  | 6  |
| 6. Descrizione del Piano .....   | 6  |
| 7. Condizione di attivazione del Piano e calcolo Bonus Pool .....                    | 7  |
| 8. Obiettivi da conseguire.....  | 8  |
| 9. Modalità di erogazione del bonus.....   | 9  |
| 10. Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Clawback.....                          | 9  |
| 11. Clausole di cessazione del rapporto di lavoro .....                              | 10 |
| 12. Regime fiscale e contributivo .....  | 10 |
| 13. Adeguamenti del Regolamento .....  | 11 |
| 14. Pareri preventivi del Comitato per le Nomine e la Remunerazione .....            | 11 |
| 15. Possibilità del Consiglio di Amministrazione di conferire specifici poteri ..... | 11 |
| 16. Comunicazioni e Notifiche.....   | 11 |
| 17. Foro competente e legge applicabile .....  | 12 |



## 1. Premessa e Governance del Piano

In data 20 Marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di d'Amico International Shipping S.A. ha approvato, con il preventivo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la proposta di sottoporre all'Assemblea annuale degli Azionisti l'adozione, ai sensi dell'art. 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni (il "TUF"), del piano di incentivazione denominato "Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021" (il "Piano" o il "Piano di Incentivazione").

L'Assemblea annuale degli Azionisti, in data 30 aprile 2019, ha approvato la proposta di adozione del Piano e pertanto ha rimesso al Consiglio di Amministrazione la definizione delle modalità, dei termini e delle condizioni di attuazione del Piano.

Modalità, termini e condizioni che costituiscono l'oggetto del presente **Regolamento** approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2019.

Il Consiglio di Amministrazione in data 13 Novembre 2019 ha approvato gli emendamenti al presente Regolamento in coerenza con le modifiche del Documento Informativo del Piano di Incentivazione.

## 2. Definizioni

Ai fini del presente Regolamento i termini e le espressioni di seguito elencati, riportati in grassetto e lettera iniziale maiuscola, hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi; i termini e le espressioni definiti al plurale si intendono definiti anche al singolare, e viceversa.

- **"Amministratori"**: gli amministratori del Gruppo in carica, o nominati, alla data di implementazione del piano.
- **"Assemblea degli Azionisti"** (o **"Assemblea"**): l'Assemblea degli azionisti di d'Amico International Shipping S.A.
- **"Azioni"**: le azioni ordinarie di d'Amico International Shipping S.A.
- **"Beneficiari"**: i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori del Gruppo d'Amico International Shipping S.A. individuati - a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione o suoi delegati - tra i soggetti che ricoprono ruoli o svolgono funzioni strategicamente rilevanti in, o per, d'Amico International Shipping S.A. e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore.
- **"Bonus Pool"**: È lo stanziamento economico complessivo collegato al sistema di incentivazione di lungo termine.
- **"Clawback"**: meccanismo che prevede la possibilità per la Società di richiedere al Beneficiario la restituzione del bonus già erogato sotto qualsiasi forma.
- **"Comitato per le Nomine e la Remunerazione"**: il Comitato istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di d'Amico International Shipping S.A. che svolge funzioni consultive e propositive in materia di nomine e di remunerazione secondo il Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance, istituito presso Borsa Italiana S.p.A
- **"Consiglio di Amministrazione"** o **"Consiglio"** o **"CdA"**: il consiglio di amministrazione di d'Amico International Shipping S.A., il quale effettuerà ogni valutazione relativa al Piano, eventualmente



anche tramite uno o più dei suoi componenti appositamente delegati e con l'astensione degli eventuali interessati.

- **“Daily G&A (general and administrative expenses)”**: Si riferisce ai costi generali e amministrativi per giorno nave disponibile.
- **“DIS”** o **“Società”**: d'Amico International Shipping S.A., con sede legale in Lussemburgo, 25C Boulevard Royal, iscritta al registro delle imprese del Lussemburgo (Registre de Commerce et des Sociétés): B-124.790.
- **“Gruppo DIS”** o **“Gruppo”**: collettivamente DIS e le società da questa controllate ai sensi dell'articolo 93 D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (il “TUF”).
- **“Ebit”** (o **“EBIT”**) - Earnings Before Interest and Tax: il risultato operativo consolidato annuo corretto della d'Amico International Shipping S.A.<sup>1</sup>
- **“Hedging Effectiveness”**: Confronto tra i contratti a periodo e i contratti spot.
- **“Malus”**: Trattasi di meccanismi correttivi ex-post, sulla base dei quali i premi maturati e differiti possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.
- **“Piano”**: il Piano di Incentivazione (“Piano di incentivazione di medio-lungo termine 2019-21”) rivolto ai Beneficiari.
- **“Quota upfront”**: Quota di bonus maturata e erogata in cash subito dopo il periodo di performance.
- **“Quota differita”**: Quota di bonus erogata in azioni dopo il periodo di differimento e soggetta a “malus”.
- **“Regolamento”**: il documento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.
- **“ROCE”** - Return on Capital Employed: misura del rendimento sul capitale investito.
- **“Scheda di Adesione”**: l'apposita scheda consegnata dalla Società ai Beneficiari e la cui sottoscrizione e restituzione alla Società a opera degli stessi costituirà piena e incondizionata adesione da parte dei Beneficiari al Piano.
- **“TSR”** - Total Shareholder Return: misura del ritorno complessivo per l'azionista.
- **“TUF”** - Testo Unico della Finanza: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58.
- **“Vesting”**: il periodo che intercorre tra l'assegnazione e la maturazione della titolarità del diritto a ricevere l'incentivo (2 anni).

---

<sup>1</sup> EBIT, come da bilancio della Società preparato secondo i principi IFRS, “corretto” al fine di escludere i risultati contabili derivanti dalla cessione delle navi di DIS e includendo per ogni nave venduta il risultato derivante dalla sua cessione nel periodo di *vesting* (“RPV”), laddove per RPV si intende il prezzo di vendita della nave al netto dei costi diretti di vendita e del valore di mercato (“VM”) della nave all'inizio di ogni periodo di *vesting* (“VP”).

Il VM della nave sarà uguale alla valutazione (o la media nel caso di più valutazioni) utilizzata per stabilire il rispetto dei covenant finanziari. In caso di indisponibilità di tali valutazioni all'inizio del VP, sarà utilizzata una valutazione all'inizio del VP da parte dell'intermediario che fornisce la maggior parte delle valutazioni per i finanziamenti delle navi di DIS.





### 3. Finalità del Piano e data di efficacia del Regolamento

Il piano, rivolto agli amministratori della Società e al personale che ricopre o svolge funzioni strategicamente rilevanti, si prefigge di perseguire principalmente le seguenti finalità:

- Allineare gli interessi del Management con il raggiungimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
- Focalizzare l'attenzione dei Beneficiari verso fattori di interesse strategico;
- Incrementare il commitment delle risorse chiave e in tal modo favorirne la relativa permanenza nel Gruppo.

Il presente Regolamento, che stabilisce i principi e le regole di funzionamento del Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021, si considera in vigore dal 1° Gennaio 2019.

### 4. Oggetto del Piano

Il Piano di Incentivazione di medio-lungo termine 2019-21 prevede l'assegnazione di un premio combinato di cash e azioni ordinarie DIS.

### 5. Adesione dei Beneficiari al Piano

I Beneficiari che intendano aderire al Piano dovranno consegnare a DIS:

- i. copia della Scheda di Adesione debitamente sottoscritta, e
- ii. copia del Regolamento sottoscritta per accettazione.

L'adesione al Piano si concretizzerà al momento della consegna presso la sede legale della DIS della documentazione di cui ai punti (i) e (ii), consegna che, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 (venti) Giorni Lavorativi dal ricevimento della documentazione medesima.

Il Consiglio di Amministrazione, o le competenti funzioni aziendali, daranno pronta comunicazione ai Beneficiari del contenuto di tutte le decisioni inerenti il Piano che riguardano i Beneficiari, nel rispetto degli obblighi di informazione preventiva previsti dalle applicabili disposizioni legislative e regolamentari.

### 6. Descrizione del Piano

Il Piano prevede tre cicli con partenza nel 2019, 2020 e 2021. Ciascun ciclo è sottoposto ad un periodo di *vesting* biennale con la previsione di una % cash pagata up-front e una % di azioni gratuite assegnate con differimento di due anni e soggette al meccanismo di *malus* (per un maggiore dettaglio, si rimanda al paragrafo "10. Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Clawback"). Pertanto tale Piano avrà vita fino al 2025, anno in cui potrà essere erogata l'ultima quota eventualmente maturata.

Il grafico di seguito riportato illustra la durata e il funzionamento del ciclo I del Piano:



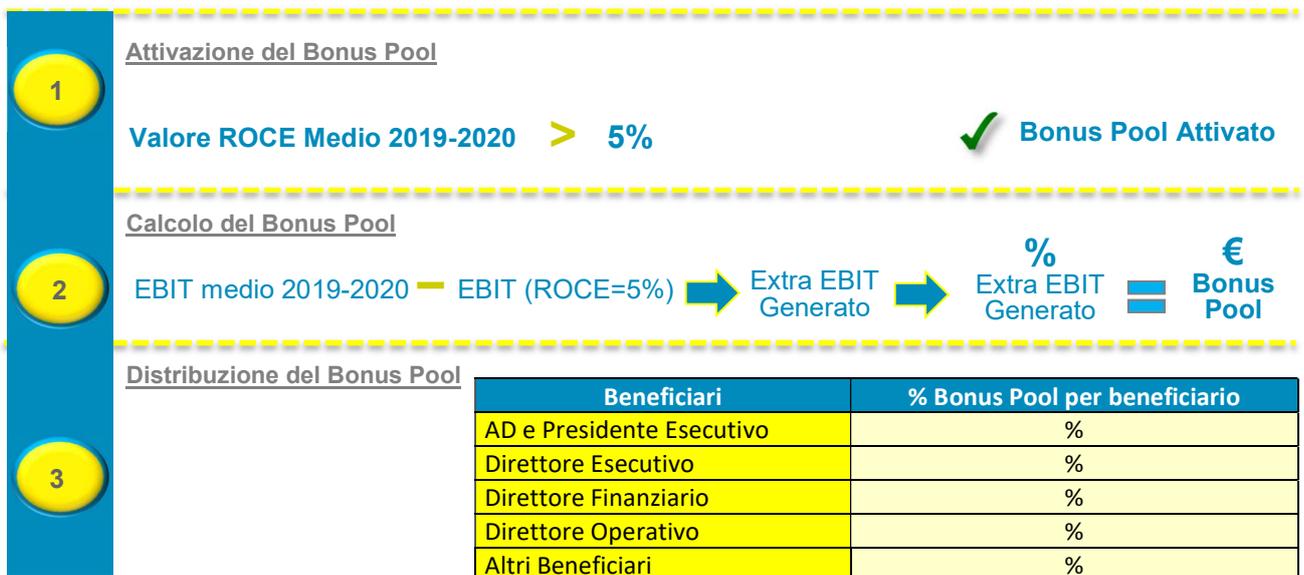
Ogni beneficio riconosciuto con il Piano:

- (i) costituirà una corresponsione di carattere straordinario e non potrà essere considerato quale parte integrante della normale retribuzione o dei compensi riconosciuti a qualsiasi altro titolo ai Beneficiari. In particolare, tali benefici sono da intendersi come già comprensivi dell'eventuale relativa incidenza sugli istituti retributivi diretti e indiretti disciplinati dagli accordi economici collettivi e individuali vigenti eventualmente applicabili (quali, ad esempio, la tredicesima e la quattordicesima mensilità o l'indennità supplementare, se dovute) e dalla legge (quali, ad esempio, l'indennità di preavviso), e non avranno pertanto alcun ulteriore effetto sul calcolo degli stessi;
- (ii) non potrà costituire il presupposto per il riconoscimento di analoghi o ulteriori benefici, nell'ambito del Piano o altrimenti, e
- (iii) non attribuirà ai Beneficiari il diritto, alla scadenza del Piano, a partecipare ad ulteriori eventuali sistemi di incentivazione comunque realizzati, o a remunerazioni di sorta.

## 7. Condizione di attivazione del Piano e calcolo Bonus Pool

La condizione di accesso ("Gate") al Piano è rappresentata dalla media del ROCE conseguito nel vesting period (superiore al 5%). Al fine di garantire una più diretta correlazione tra risultati e premio, è stato definito un Bonus Pool che rappresenta l'ammontare complessivo a servizio del sistema di incentivazione.

Il meccanismo di calcolo del Bonus Pool segue una logica top-down ed è determinato come percentuale dell'EBIT (calcolato come indicato in nota 1 del paragrafo "Definizioni"). È, inoltre, previsto un CAP al bonus pool massimo distribuibile collegato al valore del ROCE medio conseguito nel periodo di riferimento pari al 7,5% dello stesso. Di seguito si descrive in maniera dettagliata il processo di attivazione e distribuzione del Bonus Pool del Piano:





## 8. Obiettivi da conseguire

L'effettiva attribuzione ai Beneficiari del premio, una volta attivato il Bonus Pool, sarà soggetta al conseguimento di specifici obiettivi di *performance* al termine del vesting period, ovvero:

- ROCE Adjusted<sup>2</sup> - misura il rendimento sul capitale investito.
- Hedging Effectiveness - mette a confronto contratti a periodo e contratti spot.
- Daily G&A - si riferisce alla riduzione dei costi generali e amministrativi per giorno nave disponibile.

Tali obiettivi di *performance*, definiti in stretta relazione con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società e allineati al piano strategico, hanno un peso percentuale differente e la loro valutazione è basata su soglie progressive (dal livello di raggiungimento Minimo a quello Massimo), come mostrato nella tabella seguente:

| Indicatore            | Peso | Livello di raggiungimento | Pay-out |
|-----------------------|------|---------------------------|---------|
| ROCE Adjusted         | 50%  | Max                       | 110%    |
|                       |      | Target                    | 100%    |
|                       |      | Min                       | 70%     |
| Hedging Effectiveness | 30%  | Max                       | 110%    |
|                       |      | Target                    | 100%    |
|                       |      | Min                       | 50%     |
| Daily G&A             | 20%  | Max                       | 110%    |
|                       |      | Target                    | 100%    |
|                       |      | Min                       | 50%     |

I valori del livello di raggiungimento di ogni singolo obiettivo saranno comunicati dettagliatamente all'interno dell'apposita scheda di adesione.

Dopo aver consuntivato e valutato gli obiettivi, l'effettiva quantificazione del premio è ulteriormente subordinata ad un indicatore di tipo relativo che misura il ritorno dell'azionista (Total Shareholder Return relativo) rispetto un panel di riferimento internazionale<sup>3</sup> e che funziona come moltiplicatore/demoltiplicatore in misura pari al +/- 10%. Per un maggiore dettaglio, si veda la tabella seguente:

| Indicatore                       | < Target    | Target        | Over performance |
|----------------------------------|-------------|---------------|------------------|
| Posizionamento                   | Posizione 4 | Posizioni 2-3 | Posizione 1      |
| Moltiplicatore /demoltiplicatore | - 10%       | 0%            | + 10%            |

Di seguito si riporta un esempio relativo al funzionamento della scheda obiettivi nell'ipotesi in cui il Bonus Pool attivato sia pari a € 1.000.000:

<sup>2</sup> Il Return on Capital Employed (ROCE) è "aggiustato" mediante una matrice che mette in relazione il *Loan to value* e il tasso di copertura.

<sup>3</sup> Rientrano nel panel di riferimento le seguenti 3 Società: Ardmores, Skorpio Tankers e Torm.



Esempio

| Indicatore              | Peso | Livello di raggiungimento | Pay-out | Pay-out (ponderato rispetto al peso) |
|-------------------------|------|---------------------------|---------|--------------------------------------|
| ROCE Adjusted           | 50%  | Tra Minimo e Target       | 80%     | 40%                                  |
| Hedging Effectiveness   | 30%  | Target                    | 100%    | 30%                                  |
| Daily G&A               | 20%  | Minimo                    | 50%     | 10%                                  |
| Performance Complessiva |      |                           |         | 80%                                  |

Nel caso in cui il TSR di DIS dovesse risultare più alto rispetto al TSR delle aziende del panel di riferimento (Posizione 1), verrebbe applicata un'ulteriore correzione -per effetto del moltiplicatore- pari al 10% della Performance complessiva (80%) generando, in tal modo, un premio pari all' 88% del Bonus Pool attivato. Tale ammontare, nel caso dell'esempio pari a € 880.000, sarà poi distribuito ai destinatari del piano in base alle percentuali prestabilite.

## 9. Modalità di erogazione del bonus

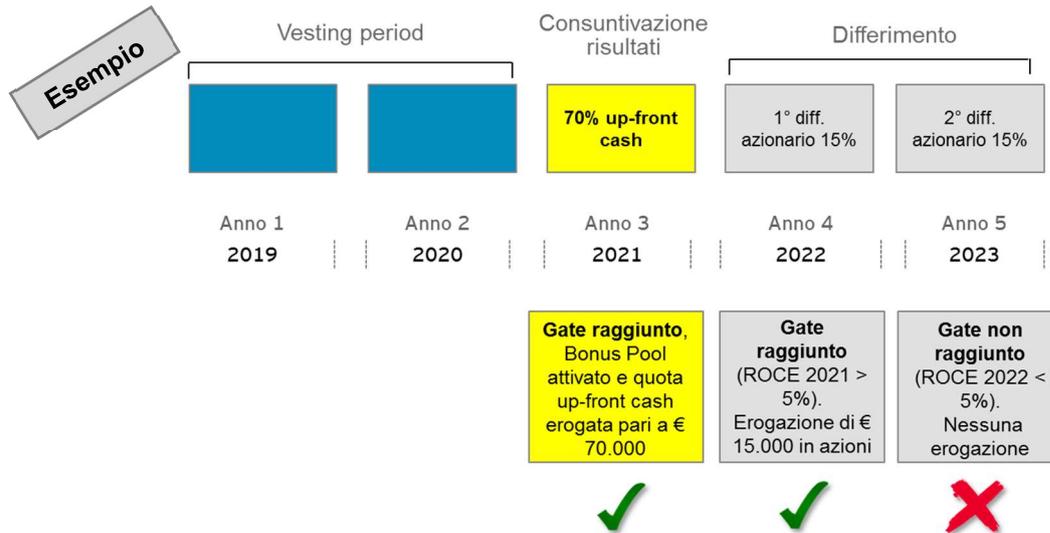
Il Piano prevede un vesting period di due anni, un'erogazione cash up-front (70% del bonus) e il differimento del bonus riconosciuto in azioni (30%) nei due anni successivi al periodo di performance.

Il Consiglio di Amministrazione, entro i 15 giorni seguenti all'approvazione del bilancio consolidato da parte dell'Assemblea del Gruppo relativo all'anno successivo del periodo di vesting, comunicherà ai Beneficiari l'eventuale raggiungimento degli obiettivi sottostanti al Piano. Il numero di azioni da corrispondere verrà determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie DIS rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel corrispettivo periodo di vesting (fair market value).

## 10. Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Clawback

### Malus

Il Consiglio di Amministrazione, a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere da parte dei Beneficiari, nonché per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunta o conseguita, della situazione patrimoniale e di liquidità del Gruppo, ha la facoltà di trattenere somme non ancora oggetto di erogazione in caso di provvedimenti disciplinari. Le quote differite (soggette a *malus*) saranno effettivamente erogate se nell'anno di riferimento la condizione d'accesso al Piano - Gate (ROCE superiore al 5%) sarà raggiunta. Si consideri il seguente esempio relativo al Ciclo I 2019-20 del Piano in cui il Destinatario "A" abbia diritto ad un premio pari a € 100.000:



### Clawback

Nel caso in cui risulti che gli obiettivi di performance siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati, la Società ha il diritto di ottenere la restituzione del premio entro 3 (tre) anni dal termine del periodo di Vesting.

## 11. Clausole di cessazione del rapporto di lavoro

I Beneficiari avranno diritto a ricevere il premio maturato solo se saranno in carica o nel ruolo al termine del periodo di vesting e comunque al momento di ogni pagamento (quota up-front, 1° differimento e 2° differimento) fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di valutare eventuali eccezioni a tale regola. Il trattamento applicabile, in caso di cessazione del rapporto di lavoro tra il Beneficiario e la Società, si differenzia nelle ipotesi di "Bad leaver" e "Good leaver".

Il Beneficiario verrà considerato "Good leaver" in caso di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di (a) dimissioni volontarie del dipendente-Beneficiario seguite dalla richiesta di ammissione al trattamento pensionistico, (b) licenziamento senza giusta causa del dipendente-Beneficiario, (c) morte o invalidità permanente del beneficiario, (d) revoca senza giusta causa dell'amministratore-Beneficiario, ovvero qualora (e) la Società di nomina dell'amministratore-Beneficiario, o datrice di lavoro del dipendente-Beneficiario o dante causa del collaboratore-Beneficiario, perda la condizione di controllata della Società o di altra società del Gruppo DIS.

Nei casi di "Good leaver" il Beneficiario ovvero i suoi eredi avranno diritto a ricevere le somme maturate secondo un criterio pro rata temporis al verificarsi delle condizioni di performance e in base al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance. In tal caso le quote differite verranno pagate una volta verificato il raggiungimento del Gate (ROCE > 5%) anno per anno vigente.

Il Beneficiario verrà considerato "Bad leaver" in caso di cessazione del rapporto di lavoro per ogni causa diversa da quanto sopra specificato (casi di "Good Leaver"). In tal caso nessun Premio verrà erogato indipendentemente dal periodo di Vesting effettivamente trascorso.

## 12. Regime fiscale e contributivo

Gli effetti fiscali e le relative tempistiche, gli eventuali oneri sociali e contributivi connessi ai benefici derivanti dal Piano restano in capo ai Beneficiari e alla Società, secondo il regime contributivo e di imposizione fiscale, pro tempore vigente, e sono di loro esclusiva responsabilità.



Qualora, per modificazioni intervenute nella normativa fiscale e in ogni altra normativa applicabile, o nella relativa interpretazione ed applicazione, l'attuazione del Piano dovesse comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società, ulteriori o maggiori rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente alla Data di Assegnazione, il Piano potrà essere modificato o sostituito con un nuovo Piano.

### **13. Adeguamenti del Regolamento**

Nel caso di erogazione di dividendi straordinari, di acquisto di azioni proprie, di operazioni straordinarie sul capitale di DIS non connesse né al Piano in oggetto né ad altri piani di tipo analogo, modifiche normative (anche di autodisciplina) o, in ogni caso, al verificarsi di ogni altro evento suscettibile di influire sui diritti dei Beneficiari (quali, a titolo esemplificativo, raggruppamento o frazionamento di azioni, fusioni, scissioni, revoca dalla quotazione delle Azioni, promozione di offerte pubbliche di acquisto o di scambio aventi ad oggetto le Azioni), il Consiglio di Amministrazione, o la persona delegata, potrà apportare al Regolamento le modifiche e integrazioni che riterrà, a sua sola discrezione, necessarie o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano e i benefici per i destinatari del medesimo. Nell'effettuare tali modifiche e integrazioni, il Consiglio dovrà attenersi, ove possibile e applicabile, alle formule matematiche di generale accettazione utilizzate dagli operatori di Borsa.

Ogni eventuale arrotondamento che si rendesse necessario a causa dell'esistenza di frazioni verrà effettuato per difetto e quindi il Beneficiario, indipendentemente dall'entità della frazione, avrà diritto, nel concorso di tutte le altre condizioni previste, a una Azione in meno.

Inoltre qualora venissero approvate dal Consiglio di Amministrazione delle variazioni significative al piano tali da modificare sostanzialmente gli obiettivi in termini di risultato operativo (Ebit), tali effetti dovranno essere coerentemente riflessi nella quantificazione degli Obiettivi previsti dal Regolamento attraverso modifiche al testo dello stesso.

### **14. Pareri preventivi del Comitato per le Nomine e la Remunerazione**

Ogni eventuale modifica e integrazione di maggior rilievo apportata al presente Regolamento ai sensi dell'articolo 15, nonché ogni altra decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione, o dalla persona delegata, ai sensi del Piano e del presente Regolamento, saranno adottate sentito il previo parere non vincolante del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di DIS (e - ove necessario - di ogni altro eventuale organo competente di DIS).

### **15. Possibilità del Consiglio di Amministrazione di conferire specifici poteri**

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività previste dal Regolamento a uno o più dei suoi membri.

### **16. Comunicazioni e Notifiche**

Qualsiasi comunicazione richiesta o consentita dalle disposizioni del Regolamento dovrà essere effettuata per iscritto e si intenderà validamente ed efficacemente eseguita al ricevimento della stessa, se effettuata per lettera o telegramma, o al momento di accusazione di ricevuta mediante apposita dichiarazione (anche a mezzo telefax), se effettuata via telefax, sempreché sia indirizzata come segue:



- se alla Società:  
*d'Amico International Shipping S.A.*  
*25C Boulevard Royal, L-2449 Lussemburgo*  
*fax n. +352 2626 2454*  
*Alla cortese attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione;*
  
- se al Beneficiario, all'indirizzo indicato nella Scheda di Adesione;  
restando inteso che in caso di modifica del proprio indirizzo come sopra individuato, dovrà esserne fornita comunicazione scritta, se da parte di un Beneficiario, alla Società, e, se da parte della Società, a ciascun Beneficiario, e la consegna di tale comunicazione al destinatario renderà efficace la modifica nei confronti di quest'ultimo.

## **17. Foro competente e legge applicabile**

Il Regolamento è soggetto alla legge lussemburghese. Ogni eventuale controversia derivante da, o comunque relativa al Piano e/o al Regolamento, sarà devoluta alla competenza esclusiva del foro di Lussemburgo.

Lussemburgo, 13 Novembre 2019

---



## ALLEGATO A

### SCHEDA DI ADESIONE PIANO DI INCENTIVAZIONE “DIS 2016/2019”

Spettabile  
d'Amico International Shipping S.A.  
25C Boulevard Royal  
Lussemburgo

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ (di seguito il “Beneficiario”)  
Nato/a a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_  
Residente a \_\_\_\_\_ via \_\_\_\_\_  
Telefono \_\_\_\_\_ Codice Fiscale /Tax Number \_\_\_\_\_

**Dichiara** di aver preso visione e piena cognizione del Regolamento del Piano di incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021 che costituisce parte integrante e sostanziale di questa Scheda di Adesione e che si intende qui interamente richiamato (anche nelle definizioni convenzionali di termini ed espressioni) e di accettarne integralmente, con la sottoscrizione di questa Scheda di Adesione e di copia del Regolamento stesso, i termini, le modalità e le condizioni.

**Dichiara** di essere informato che la Società, come da Regolamento, si riserva di apportare eventuali modifiche al Regolamento stesso e si riserva, per ciascun Ciclo del Piano, di confermare e/o modificare i livelli di raggiungimento degli obiettivi sottostanti al Piano, con apposita comunicazione ai beneficiari.

**Dichiara** di aver preso visione del seguente dettaglio del livello di raggiungimento degli indicatori al termine del vesting period relativo al primo ciclo del piano 2019-2020, nel rispetto delle previsioni contenute nel Regolamento:

| Indicatore            | Peso | Livello di raggiungimento | Raggiungimento    | Pay-out |
|-----------------------|------|---------------------------|-------------------|---------|
| ROCE Adjusted         | 50%  | Max                       | ≥ 9%              | 110%    |
|                       |      | Target                    | 8%                | 100%    |
|                       |      | Min                       | 5%                | 70%     |
| Hedging Effectiveness | 30%  | Max                       | ≥ 11%             | 110%    |
|                       |      | Target                    | 10%               | 100%    |
|                       |      | Min                       | 5%                | 50%     |
| Daily G&A             | 20%  | Max                       | (Riduzione) ≥ 11% | 110%    |
|                       |      | Target                    | (Riduzione) 10%   | 100%    |
|                       |      | Min                       | (Riduzione) 5%    | 50%     |

Il premio erogabile è pari al \_\_\_% del Bonus Pool a disposizione del Piano.

**Dichiara** di essere informato/a che la presente Scheda di Adesione deve essere presentata presso la Società, a pena di decadenza dal diritto alla partecipazione del Piano, entro e non oltre la data qui di seguito indicata:

|  |  |
|--|--|
| <b>Termine ultimo per la consegna di questa Scheda di Adesione</b> | Entro 20 (venti) giorni dal ricevimento del Regolamento e della Scheda di Adesione |
|--|--|



**Conferma** a tutti gli effetti e sotto la propria esclusiva responsabilità, l'esattezza dei dati anagrafici sopra indicati.  
**Conferma** di essere informato/a e di accettare il fatto che non è consentita alcuna modifica o aggiunta al testo prestampato e che qualora questa Scheda di Adesione risultasse incompleta in quanto non debitamente compilata o sottoscritta in tutte le sue parti, la stessa sarà priva di efficacia.  
**Chiede** che gli/le siano confermate dalla Società il ricevimento della presente Scheda di Adesione e l'adesione al Piano, mediante consegna di copia della presente sottoscritta in calce dalla Società.

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(il Beneficiario)

Il Beneficiario dichiara di approvare specificamente per iscritto i seguenti articoli del Regolamento: 5. (Adesione dei Beneficiari al Piano), 6. (Descrizione del Piano), 9. (Modalità di erogazione del bonus), 10. (Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Clawback) 11. (Clausole di cessazione del rapporto di lavoro), 12. (Regime fiscale e contributivo), 13. (Adeguamenti del Regolamento), 17. (Foro competente e legge applicabile).

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(il Beneficiario)

Per ricevuta di questa Scheda di Adesione, conferma dell'adesione al Piano:

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(d'Amico International Shipping S.A.)

Ai sensi e per gli effetti delle norme e delle leggi applicabili, si rende noto che i dati personali forniti all'atto della sottoscrizione della presente Scheda di Adesione saranno oggetto di trattamento, anche mediante l'utilizzo di procedure informatiche e telematiche, per finalità direttamente connesse e strumentali al Piano.

L'acquisizione dei dati personali è necessaria perché strettamente funzionale all'esecuzione del Piano; il mancato conferimento anche parziale dei dati determinerà l'irricevibilità della presente Scheda di Adesione. Titolare e responsabile del trattamento dei dati è d'Amico International Shipping S.A.

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(il Beneficiario)