



**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE SULLA POLITICA IN
MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI**



d'Amico
INTERNATIONAL SHIPPING S.A.

all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti della Società convocata il 21 Aprile
2020

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 2020 sulla politica in materia di remunerazione sui compensi corrisposti.

Questo è il risultato del continuo impegno del Comitato, finalizzato a costruire una struttura retributiva coerente con la complessità dei ruoli e allineata alla performance aziendale. Inoltre, la politica retributiva della Società è tesa a favorirne lo sviluppo in coerenza con il suo piano industriale, in un contesto di business la cui forte volatilità si riflette sui risultati reddituali dell'azienda..

L'impegno costante del Comitato è quello di proporre eventuali revisioni 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.

Qui vorrei cogliere l'occasione per ricordare l'incessante impegno di Heinz Peter Barandun, scomparso nel gennaio del 2020, ed esprimere il nostro sincero e commosso ringraziamento per il suo prezioso contributo e la dedizione al lavoro del Comitato e alla governance della Società. ,.

Lo schema complessivo delle politiche retributive del Gruppo del 2020 risulta coerente con quanto definito già lo scorso anno, in cui è stato introdotto il piano di incentivazione di lungo termine (**Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling 2019-2021**) che consiste nella determinazione di un premio combinato tra cash e azioni ai beneficiari a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

La durata delle presenti politiche sarà annuale.

Nel 2020 sarà lanciato il 2° ciclo del piano (2020-2021), con l'obiettivo di:

- consolidare l'allineamento degli 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 e la retention delle risorse chiave.

A dimostrazione di quanto affermato, oltre a 3 obiettivi di performance aziendale, è presente un indicatore di tipo relativo che misura il ritorno dell'azionista (Total Shareholder Return) rispetto ad un panel di aziende "peer" di riferimento e che funziona come moltiplicatore/demoltiplicatore del premio raggiunto.

Anche quest'anno il Comitato ha lavorato per garantire agli stakeholder una comunicazione chiara e comprensibile delle politiche retributive 2020 e facendo costantemente attenzione alle best practices di mercato. In linea con lo scorso anno, è stato rappresentato l'andamento del voto assembleare e il ciclo di attività del Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed è stato utilizzato un Glossario allo scopo di migliorare il livello di disclosure e di fruibilità del documento.

Confido che tale documento 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'approvazione delle politiche ivi contenute, oggetto del voto consultivo.

12 Marzo 2020

Stas A. Jozwiak

INDICE

PREMESSA	4
SCHEDA DI SINTESI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2020	5
ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2015-2019)	6
SEZIONE I	7
1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	8
2 CONSULENTI ESTERNI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	11
3 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	11
4 BENCHMARK UTILIZZATI	13
5 STRUTTURA REMUNERATIVA	13
6 LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA REMUNERAZIONE VARIABILE	17
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 DURATA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	18
SEZIONE II	19
1 ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NEL 2019	20
2 GOVERNANCE	20
3 REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE	20
4 INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO O DELLA CARICA	21
5 PAY MIX DI COMPETENZA DEL 2019	21
6 PAY FOR PERFORMANCE	21
7 INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO	22
8 ULTERIORI INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO	24
9 INFORMAZIONI DI CARATTERE QUANTITATIVO SUI PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	25
GLOSSARIO	26

PREMESSA

In conformità alla normativa vigente, sono state definite per il 2020 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 della normativa nazionale che recepisce le novità della Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. SHRD2).

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 Marzo 2020, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è suddivisa in due sezioni:

I. Sezione sulla politica annuale in materia di remunerazione 2020

- 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 2020.

II. Sezione sui compensi corrisposti relativi all'esercizio precedente

- a. rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio 2019 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).

In conformità con il nuovo quadro normativo novato a livello europeo dalla direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, che modifica la direttiva 2007/36/CE (Shareholders' Rights Directive o "SHRD") per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti, è stato rivisto il regime del *say on pay*.

In considerazione del fatto che la Società è organizzata in conformità con le leggi e i regolamenti lussemburghesi applicabili e le prassi di governance conformi alla suddetta legislazione, al suo Statuto e, ove rilevante, al Codice di Autodisciplina delle società quotate in Borsa, le novità in materia di corporate governance della sezione I e II della Relazione riguardano quanto introdotto a livello nazionale dallo Stato membro in cui la società ha la sede legale (Lussemburgo), ossia la *Grand Ducal Law* n. 562 del 1° Agosto 2019, che modifica la Legge del 24 Maggio 2011 per recepire la Direttiva Europea 2017/828 (SHRD 2), pubblicata nel *Memorial A* del 20 Agosto 2019.

Pertanto, la Relazione sulla politica in materia di remunerazione (sezione I) è soggetta all'approvazione dell'Assemblea mediante voto consultivo, mentre la Relazione sui compensi corrisposti (sezione II) da quest'anno è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea mediante voto consultivo (in precedenza solo informativa).

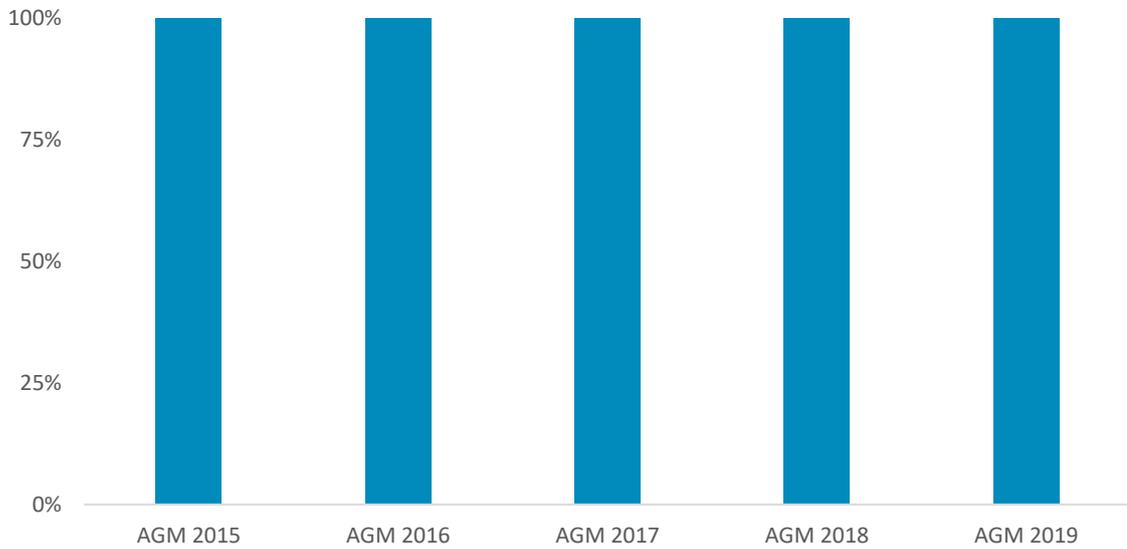
La società corrisponde i compensi solo in base a una politica di remunerazione votata nell'assemblea generale. Qualora l'Assemblea dei Soci rifiuti la Politica di remunerazione sottoposta al voto consultivo, la Società sottopone al voto dell'Assemblea successiva una Politica rivista¹.

¹ Articolo 7-bis della Grand Ducal Law n. 562 del 1° Agosto 2019.

SCHEDA DI SINTESI DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2020

Componente	Finalità e Caratteristiche	Beneficiari
Remunerazione fissa	<p>Finalità Valorizzare le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato.</p> <p>Caratteristiche</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emolumenti deliberati dall'Assemblea dei Soci ▪ Retribuzione Annuale Lorda da lavoro dipendente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Componenti del Consiglio di Amministrazione ▪ Personale con responsabilità strategiche
Remunerazione variabile di breve termine	<p>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.</p> <p>Caratteristiche</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivo annuale (Piano MbO) fino ad un massimo dell'80% della remunerazione fissa: <ul style="list-style-type: none"> - <u>Obiettivi</u>: EBITDA Consolidato - <u>Bonus Pool</u>: fino al 5% dell'EBITDA Consolidato 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministratori esecutivi ▪ Amministratori con particolari cariche ▪ Personale con responsabilità strategiche ▪ Ruoli di supporto al business della Società
Remunerazione variabile di lungo termine	<p>Finalità Allineare gli interessi del Management e degli azionisti nel medio-lungo termine e incrementare il commitment e la retention delle risorse chiave.</p> <p>Caratteristiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivo di lungo termine (2° ciclo, riferito alla performance biennale 2020-2021, del Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling 2019-2021) con determinazione di un premio combinato tra cash e azioni ai beneficiari. - <u>Obiettivi di performance</u>: <ol style="list-style-type: none"> 1. ROCE Adjusted 2. Hedging Effectiveness 3. Daily D&A 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministratori esecutivi ▪ Personale con responsabilità strategiche avente un ruolo di rilievo nelle principali funzioni (tra cui funzioni commerciali ed operative)
Benefit	<p>Finalità Completare l'offerta retributiva nel suo complesso e renderla competitiva sul mercato.</p> <p>Caratteristiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Benefit non monetari</u> (es.: componenti previdenziali e assicurative) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Componenti del Consiglio di Amministrazione ▪ Personale con responsabilità strategiche

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2015-2019)



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



SEZIONE I (2020)
d'Amico International Shipping S.A.

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 coinvolge 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 ad esaminare e valutare (in linea con la normativa lussemburghese di attuazione della direttiva europea SHRD2):

- 1) la Politica in materia di remunerazione contenuta nella sezione I della Relazione, al fine di esprimere un voto consultivo; e
- 2) la sezione II sui Compensi corrisposti relativi all'esercizio precedente, al fine di esprimere un voto consultivo.

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*.

Nel 2019, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stato 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

Nel Gennaio 2020, il Comitato ha perso il Consigliere Indipendente Dott. Heinz P. Barandun, prematuramente scomparso. I restanti membri dell'attuale Comitato nelle persone del Dott. Stas A. Jozwiak, dell'Ing. Massimo Castrogiovanni e del Dott. John J. Danilovich sono amministratori con adeguata esperienza in campo finanziario e contabile, come valutato dal Consiglio di Amministrazione nel deliberare sulla loro nomina.

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

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

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

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

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

In relazione alle ai 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 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.

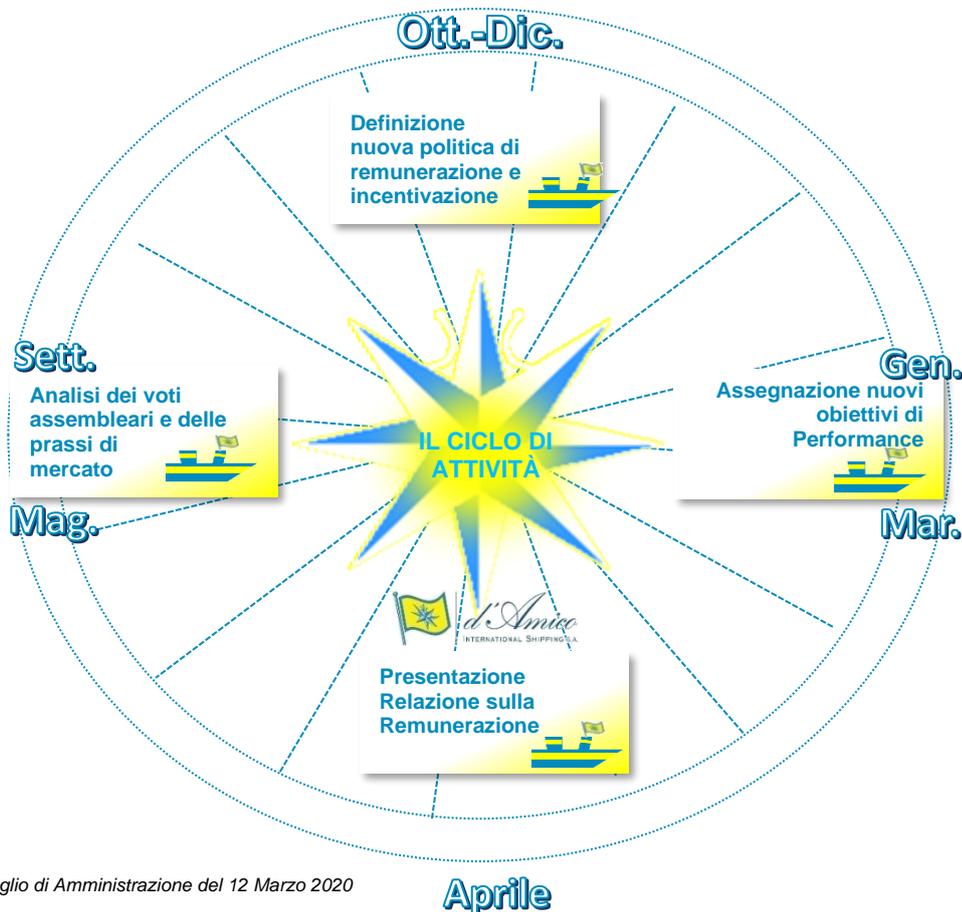
Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione rende conto del proprio operato agli azionisti; per questo, il Presidente del Comitato o uno dei suoi membri partecipano all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti che ha il compito di esaminare e valutare (in linea con il quadro normativo novato dalla direttiva europea SHRD2):

- 1) la Politica in materia di remunerazione contenuta nella sezione I della Relazione, al fine di esprimere un voto consultivo; e
- 2) la sezione II sui Compensi corrisposti relativi all'esercizio precedente, al fine di esprimere un voto consultivo.

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.

1.7. Società di revisione legale dei conti

in conformità al nuovo quadro di riferimento lussemburghese applicabile, i revisori indipendenti nominati (*réviseurs d'entreprises agréés*) eseguono annualmente le procedure richieste ai sensi dell'art. 7ter (5) della legge del 1° agosto 2019 che modifica la legge del 24 maggio 2011, in merito alla redazione della sezione II della Relazione.

2 Consulenti esterni intervenuti nella predisposizione della Politica in materia di 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 in materia di remunerazione

La Politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2020, in continuità con il 2019, 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. A tal fine, la politica di remunerazione ha preso in considerazione le condizioni di remunerazione e di impiego dei dipendenti della società.

Inoltre, l'applicazione della Politica in materia di 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 in materia di 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 <i>performance</i> . 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. A conferma di ciò, nel 2019 è stato introdotto un sistema di incentivazione di lungo termine (Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling 2019-2021) rivolto alla popolazione aziendale considerata strategica e che consiste nella determinazione di un premio combinato tra cash e azioni ai beneficiari a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di performance su tre orizzonti biennali di misurazione della performance e un successivo periodo di differimento per tener conto delle peculiarità del settore di riferimento caratterizzato da grande volatilità e da una variabile esogena, il prezzo dei noli, difficilmente "preventivabile" (per una descrizione dettagliata si rimanda al paragrafo 5.2).

3.1 Modifiche alla Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020 rispetto all'esercizio 2019

Si segnala che per l'esercizio 2020 non si prevede alcuna particolare modifica, ciò al fine di assicurare una maggiore continuità rispetto alle precedenti politiche, considerando che lo scorso anno era stata già introdotta un'importante novità ai sistemi di incentivazione nell'ottica di allineare gli interessi del Management e degli azionisti nel medio-lungo termine e di incrementare il commitment e la retention delle risorse chiave. La Società ha, infatti, introdotto nell'esercizio 2019 un sistema di incentivazione di lungo termine della popolazione aziendale considerata strategica (**Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine 2019-2021**), di cui ha lanciato la prima tranche con performance biennale 2019-2020 e sta per lanciare la seconda 2020-2021 (per una descrizione dettagliata si rimanda al paragrafo 5.2).

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.

La politica di remunerazione per quanto concerne la durata dei contratti o accordi con i dirigenti e i periodi di preavviso, la pensione integrativa o i piani di prepensionamento, le condizioni di risoluzione e i pagamenti collegati alla risoluzione, attua quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile.

5.1 Categorie incluse nella Politica in materia di remunerazione

Nell'oggetto della presente Politica in materia di 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 che nel suo complesso è deliberato dall'Assemblea (pari a € 275,000 nel 2019).

In accordo a quanto previsto dalle recenti modifiche al 123-ter, comma 3 del T.U.F. in relazione ai componenti dell'organo di controllo (Collegio Sindacale), la Società non è tenuta a conformarsi poiché non richiesto dalla legge lussemburghese applicabile.

5.2 Politica in materia di 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.

La remunerazione variabile si suddivide in due componenti:

- Remunerazione variabile di breve termine - Piano MbO
- Remunerazione variabile di lungo termine - Piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling 2019-2021

La Politica in materia di 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 in materia di 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 in materia di 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

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 2019 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 (*cf. sub c*).

b) Remunerazione Variabile di lungo termine

Nel 2020 è stato introdotto il 2° ciclo di assegnazione, per la performance biennale 2020-2021, del **Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling 2019-2021** combinato tra cash e azioni, rivolto alla popolazione aziendale considerata strategica.

Il Piano si prefigge di perseguire 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.

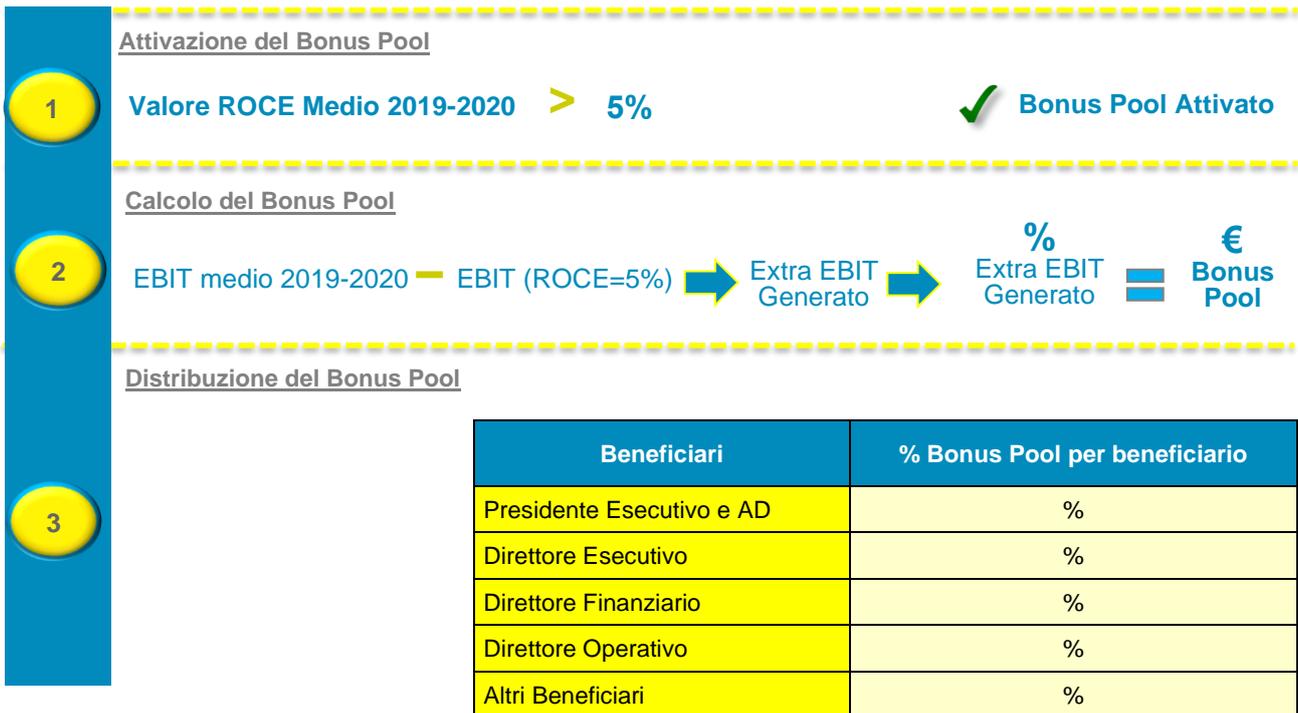
Il Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling 2019-2021 è rivolto agli amministratori della Società e al personale che ricopre o svolge funzioni strategicamente rilevanti e per il quale sia giustificata una politica in materia di remunerazione che ne rafforzi la fidelizzazione in ottica di creazione di valore nel lungo termine. Tra i beneficiari del Piano rientrano le seguenti categorie:

- Amministratori esecutivi.
- Personale considerato “strategico” (tra cui funzioni commerciali ed operative).

Condizione di accesso e determinazione Bonus Pool

La condizione di accesso al Piano è rappresentata dalla media del ROCE conseguito nel vesting period (superiore al 5%).

Il meccanismo di calcolo del Bonus Pool segue una logica *top-down* ed è determinato come percentuale dell’EBIT. 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%. Di seguito si descrive in maniera dettagliata il processo di attivazione e distribuzione del Bonus Pool del Piano:



Obiettivi di performance

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 periodo di performance, ovvero:

- ROCE Adjusted² - 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:

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

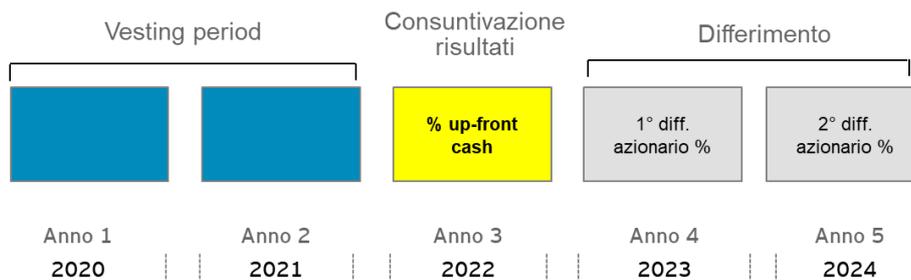
Indicatore	Peso	Livello di raggiungimento	Pay-out
ROCE Adjusted	50%	Max	110%
		Target	100%
		Min	70%
Hedging Effectiveness	30%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%
Daily G&A	20%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%

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 internazionale³ e che funziona come moltiplicatore/Demoltiplicatore in misura pari al +/- 10%.

Meccanismo di funzionamento del Piano

Il Piano è articolato su 3 cicli, con performance biennale, che partono negli esercizi 2019, 2020 e 2021. La motivazione alla base della scelta di un Piano rolling con un periodo di Vesting di 2 anni è collegata alla peculiarità del settore di riferimento di DIS che opera in un mercato caratterizzato da grande volatilità e da una variabile esogena, il prezzo dei noli, difficilmente "preventivabile".

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



Il Piano Prevede l'assegnazione di azioni DIS a titolo gratuito. Infatti, successivamente al periodo di vesting la corresponsione del premio avverrà parte in cash e parte in azioni DIS differite che verranno effettivamente rese disponibili dopo 1 e 2 anni. Inoltre, la Società intende utilizzare le azioni proprie detenute in portafoglio per dare esecuzione ai propri obblighi di assegnazione delle Azioni DIS nell'ambito del Piano.

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.

³ Rientrano nel panel di riferimento le seguenti 3 Società: Ardmore, Skorpio Tankers e Torm.

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 in materia di remunerazione:

- gli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli indipendenti) non sono inclusi tra i destinatari della Politica in materia di 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 Durata della Politica in materia di remunerazione

La durata della presente politica è annuale, senza la possibilità per la Società di derogarvi durante il periodo di vigenza.



SEZIONE II (2019)
d'Amico International Shipping S.A.



SEZIONE II

1 Attuazione della Politica per la Remunerazione nel 2019

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 2019 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 2019.

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 relativi all'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate

2 Governance

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

Ruolo	Componenti	Riunioni del Comitato nel 2019
Presidente indipendente	Dott. Stas A. Jozwiak	N° 3
Consigliere indipendente	Ing. Massimo Castrogiovanni	
Consigliere indipendente	Dott. John J. Danilovich	
Consigliere indipendente	Dott. Heinz P. Barandun	

2.2 Consulenti esterni

Nel corso dell'esercizio 2019, 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 del Personale con responsabilità strategiche ha previsto per l'anno 2019 l'erogazione di una componente fissa, in funzione del ruolo ricoperto e dell'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione.

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

La remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi e del Personale con responsabilità strategiche prevede l'erogazione di una componente variabile annuale (Piano MbO). In tabella 1 - "Compensi corrisposti agli amministratori esecutivi, agli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e al personale con responsabilità strategiche", si riporta l'ammontare erogabile ad aprile 2020 e di competenza 2019 (Piano MbO 2019).

Il piano di lungo termine di stock-option 2016-2019⁴ lanciato nel 2016 - come già rappresentato nella Sezione II della Relazione pubblicata nel 2019 – non ha previsto la maturazione, né l'erogazione di alcun premio per il mancato raggiungimento del primo dei seguenti KPI combinati, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2019:

- 1) i risultati cumulati del piano industriale in termini di EBIT (2016-2018), almeno pari a quelli stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- 2) la *performance* borsistica del titolo DIS dal 31 maggio 2016 al 31 maggio 2019), almeno equivalente a quella dell'indice *Bloomberg Marine Shipping Tankers Vessels* (BISHIPTV Index)

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 2019:

- Assicurazione sanitaria;
- Previdenza Complementare.

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

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

5 Pay mix di competenza del 2019

In considerazione della remunerazione fissa e variabile relativa all'esercizio 2019, di seguito si fornisce una rappresentazione del paymix, di cui si fornisce evidenza in dettaglio nelle tabelle successive per ciascun componente dell'organo amministrativo e per i DRS (ove applicabile).

Nome e cognome	Carica	Fisso	Variabile
Paolo d'Amico	Amministratore esecutivo (Presidente)	100%	N.A.
Cesare d'Amico	Amministratore esecutivo	100%	N.A.
Antonio Carlos Balestra di Mottola	Amministratore esecutivo (Direttore Finanziario)	100%	N.A.
M. Castrogiovanni, S.A. Jozviak, J.J. Danilovich, H.P. Barandun*	Amministratori non esecutivi	100%	N.A.
F. Carlsen, M.A. Fiorelli	DRS	100%	N.A.

6 Pay for performance

In considerazione della disclosure delle variazioni annue della retribuzione, delle prestazioni della società e della retribuzione media su base equivalente a tempo pieno dei dipendenti della società diversi dai dirigenti durante gli ultimi cinque esercizi finanziari, di seguito si fornisce una rappresentazione di confronto tra la Retribuzione Totale dell'organo amministrativo e l'andamento della performance societaria. Mentre, con riferimento alla popolazione dipendente della DIS si segnala che non vengono forniti dati retributivi medi, considerata la numerosità contenuta della suddetta popolazione.

Variazione	Indicatore	2015	2016	2017	2018	2019
Performance societaria	EBITDA (\$)	97.131.689	54.988.931	36.838.086	17.519.575	104.226.241
Remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione	Retribuzione totale (€)	1.556.000	1.733.000	1.665.000	1.834.000	1.023.200

⁴ Per i dettagli circa le caratteristiche e il funzionamento del piano si rinvia a quanto pubblicato nelle Relazioni sulla remunerazione 2016-2019 e nel relativo documento informativo, così come pubblicato negli anni precedenti.

7 Informazioni di carattere quantitativo
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 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del Bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 100.000						€ 100.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 360.000						€ 360.000		
(III) Totale				€ 460.000						€ 460.000		
<i>Note</i>				Di cui € 350.000 pagati a titolo di emolumento da DTM e € 10.000 da DTL.								
Cesare d'Amico	Amministratore esecutivo	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del Bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 55.000						€ 55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				€ 55.000						€ 55.000		
<i>Note</i>												
Antonio Carlos Balestra di Mottola	Amministratore esecutivo (Direttore Finanziario)	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del Bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 55.000						€ 55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 178.200						€ 178.200		
(III) Totale				€ 233.200						€ 233.200		
<i>Note</i>				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 01.01.2019 al 31.12.2019	Approvazione del Bilancio 2021									
(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* Individual compensation: € 68.750												
F. Carlsen, M.A. Fiorelli	Personale con responsabilità strategiche	n/a	n/a									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 536.000	-	-	-	-	-	€ 536.000	-	-
(III) Totale				€ 536.000	-	-	-	-	-	€ 536.000	-	-
Note												

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non è stata predisposta alcun'informativa in forma tabellare con riferimento al 1° ciclo del piano LTI 2019-2021, che è stato lanciato nel 2019, ma che sarà consuntivato solo a al termine del biennio di performance 2019-2020. Quindi si rimanda al prossimo anno l'informativa con riferimento all'eventuale 30% dell'importo LTI maturato nel biennio, erogabile in azioni ordinarie.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche ⁵

⁵ Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

Non è stata predisposta alcun'informativa in forma tabellare con riferimento al 1° ciclo del piano LTI 2019-2021, che è stato lanciato nel 2019, ma che sarà consuntivato solo a al termine del biennio di performance 2019-2020. Quindi si rimanda al prossimo anno l'informativa con riferimento all'eventuale 70% dell'importo LTI maturato nel biennio, erogabile in forma monetaria.

Per l'MBO rispetto alla Performance 2019 non è previsto l'erogazione di nessun bonus annuale.

8 Ulteriori informazioni di carattere quantitativo

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) 418.416.712	(2) 396.383.640	(2) 0	(2) 814.800.352
Cesare d'Amico - Proprietà diretta	Amministratore Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	933.333	1.040.667	0	1.974.000
Cesare d'Amico - Proprietà indiretta (1)	Amministratore Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	(2) 418.416.712 (3) 1.400.000 (4) 0 TOT 419.956.712	(2) 396.383.640 (3) 1.981.000 (4) 1.050.000 TOT 0	(2) 0 (3) 0 (4) 1.050.000 TOT 0	(2) 814.800.352 (3) 3.381.000 (4) 0 TOT
Antonio Carlos Balestra di Mottola - Proprietà diretta	Amministratore Esecutivo (Direttore Finanziario)	d'Amico International Shipping S.A.	104.471	94.970	0	199.441
Massimo Castrogiovanni - Proprietà diretta	Amministratore Non Esecutivo (Indipendente)	d'Amico International Shipping S.A.	2.866	0	2.866	0
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. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (società che detiene al 54%), indirettamente detiene ulteriori n. 3.206.650 azioni con diritto di voto rappresentanti il 32.07% del capitale sociale della d'Amico Società di Navigazione S.p.A.. d'Amico Società di Navigazione S.p.A. a sua volta detiene il 100% del capitale sociale della d'Amico International S.A.

(2) d'Amico International S.A.

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

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

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Non ci sono partecipazioni detenute e/o operazioni effettuate durante l'esercizio 2019 da parte dei dirigenti con responsabilità strategiche.

9 Informazioni di carattere quantitativo sui piani di compensi basati su strumenti finanziari

Con riferimento all'obbligo di fornire le informazioni di carattere qualitativo si rinvia al Documento Informativo sui piani di compensi basati su strumenti finanziari pubblicato sul sito *internet* della Società.

Per le informazioni di carattere quantitativo di cui al **Quadro 1**, si rimanda al documento informativo che sarà aggiornato a valle della consuntivazione di ciascun ciclo di assegnazione (nel 2021 per il I ciclo, nel 2022 per il II ciclo e nel 2023 per il III ciclo). Quindi si rimanda al prossimo anno l'informativa relativa all'eventuale 30% - erogabile in forma azionaria - dell'importo LTI maturato nel biennio 2019-2020.

GLOSSARIO

Amministratori che ricoprono particolari cariche	È il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.
Amministratori esecutivi	Sono 3 amministratori cui sono state attribuite deleghe individuali di gestione (incluso il Presidente e Amministratore Delegato).
Amministratori indipendenti	Trattasi degli Amministratori di DIS in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa nazionale 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.
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 2018, 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 <i>comply or explain</i> , 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.
Daily G&A (general and administrative expense)	Si riferisce ai costi generali e amministrativi per giorno nave disponibile
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.

Hedging Effectiveness	Confronto tra i contratti a periodo e i contratti spot
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.
Remunerazione variabile di breve termine	Trattasi del Piano incentivante annuale per obiettivi (Piano MbO) e del Piano di incentivazione di breve termine (Piano IBT 2020), 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 lungo termine rolling 2019-2021 che dà diritto ai partecipanti a ricevere un premio parte in cash e parte in azioni, previo accertamento del conseguimento dei risultati al termine del periodo di vesting di due anni e un successivo periodo di differimento di due anni.
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.
ROCE (return on capital employed)	Misura il rendimento sul capitale investito
ROTA (Return on Total Assets Beginning)	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.
TSR (Total shareholder return)	Misura il ritorno complessivo per l'azionista
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.