



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 19 Aprile 2022

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 2022 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il Comitato ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica per la remunerazione per il 2022 che, in assenza di aggiornamenti normativi, si posiziona in continuità con il passato per quanto riguarda i contenuti e che intende essere il più chiara e trasparente possibile nella lettura attraverso una struttura rivista, che parta dalla descrizione del processo di governance, ne definisca le finalità per dare quindi riscontro delle componenti della remunerazione.

La politica di remunerazione della Società intende garantire l'allineamento con le best practice internazionali e la compliance con la normativa di riferimento al fine di supportare la strategia del Gruppo.

In questo senso la presente Politica tiene in considerazione il contesto di business negli ultimi tempi caratterizzato da una forte volatilità non solo dovuta agli effetti della pandemia da Covid-19 ma, anche di più, agli scenari di evoluzione e trasformazione che la sfida della sostenibilità riflette sul settore dello shipping.

In questo contesto, tra l'altro, proprio il tema della sostenibilità nel riverbero sulle strategie aziendali non potrà non essere accolto nelle politiche di remunerazione: l'obiettivo di generazione di valore sul lungo periodo sarà sempre più basato sul legame tra "sostenibilità" del business e parametri reddituali che assicurino performance economico-finanziaria e solidità del business. D'altra, parte processi di governance chiari e trasparenti garantiranno sempre di più la validità delle politiche retributive e la loro funzionalità alla realizzazione delle strategie aziendali nell'ottica anche di attrarre e trattenere i talenti.

Il Gruppo d'Amico ha avviato un percorso di progressivo avvicinamento all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite sullo sviluppo sostenibile, in modo da rendere credibile e verificabile il contributo che le scelte e le attività aziendali producono per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, considerando anche l'applicazione di retribuzioni adeguate e di benefit economici per il personale che assicurino un'adeguata protezione sociale.

Le più recenti modifiche al sistema di incentivazione di lungo termine, con l'inserimento di obiettivi legati proprio a target di sostenibilità, sono una conferma dell'impegno dell'azienda su questo fronte.

Le finalità della Politica di remunerazione qui presentata sono quindi duplici, intendendo da una parte valorizzare la componente fissa al fine di limitare l'assunzione di rischi eccessivi, e dall'altra incentivando l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali e l'impegno per lo sviluppo di un business sostenibile, allineando gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti.

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

Infine, per conto del Comitato, vorrei ringraziare i coloro i quali ci hanno preceduto nei lavori di questo Comitato per il loro prezioso lavoro e gli Azionisti per il tempo che dedicheranno alla lettura di questa Relazione, e per il sostegno che mi auguro sarà dato all'attuazione delle politiche ivi contenute.

10 Marzo 2022

Presidente del Comitato Nomine e
Remunerazioni

Tom Loesch

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022	5
PREMESSA	8
SEZIONE I	10
1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	11
1.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	11
1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	11
1.3 COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	12
1.4 AMMINISTRATORE DELEGATO	14
1.5 RISORSE UMANE	14
1.6 INTERNAL AUDITING	14
1.7 SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI	14
1.8 CONSULENTI ESTERNI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	14
2 FINALITÀ DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	15
3 STRUTTURA REMUNERATIVA	16
3.1 DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	16
3.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE FISSA	17
3.3 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE VARIABILE	17
3.4 ULTERIORI ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE	21
4 LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA REMUNERAZIONE VARIABILE	22
5 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO	22
SEZIONE II	24
1 ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NEL 2021	24
2 GOVERNANCE	24
2.1 RIUNIONI E COMPOSIZIONE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	24
2.2 CONSULENTI ESTERNI	25
3 REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE	25
4 INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO O DELLA CARICA	25
5 PAY FOR PERFORMANCE	26
GLOSSARIO	35

EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

Alla luce delle votazioni degli anni precedenti, che in sede di Assemblea hanno mostrato parere positivo nel merito e nei contenuti della Politica, e in assenza di aggiornamenti normativi, la Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2022 della Società si posiziona in sostanziale continuità con il passato, differenziandosi nella struttura del documento che intende offrire una rappresentazione più chiara e trasparente possibile.

A partire dalla descrizione del processo di governance per la definizione della Politica, ne sono definite a seguire le finalità, descritte in modo organico la composizione del pacchetto retributivo e le eventuali clausole di correzione ex-post. Segue pertanto la Sezione II che offre il dettaglio dei compensi corrisposti per il 2021.

Inoltre, con l'obiettivo di offrire maggiore fruibilità e sintesi dei contenuti, la Tabella che segue nel presente paragrafo fornisce un immediato dettaglio riguardo agli stessi contenuti della Politica.

Ambito	Contenuti	Riferimento
Governance	Il processo di Governance per la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione è determinato al fine di garantire la massima trasparenza, chiarezza e affidabilità dei processi decisionali. Inoltre, attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali di Risorse Umane e Internal Audit si intende allineare le Politiche alle <i>practice di mercato</i> e assicurare la corretta gestione degli impatti che la Politica adottata potrebbe avere sulla Politica Strategica di Gestione dei Rischi. L'Assemblea degli Azionisti si esprime con voto consultivo sulle Sezioni I e II della Politica (in linea con la normativa lussemburghese applicabile) approvata dal CdA sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.	Sezione I, Par. 1
Finalità della Politica	Le finalità della presente politica sono definite in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana e intendono: - o attrarre, ingaggiare e trattenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società; - o fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali. L'applicazione della Politica intende quindi favorire 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.	Sezione I, Par. 2
Destinatari della Politica di Remunerazione	Sono oggetto della presente Politica in materia di remunerazione i Componenti del Consiglio di Amministrazione e il Top Management; in particolare: - o Amministratori Esecutivi e gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, quali il Presidente e Amministratore Delegato della Società e il Chief Financial Officer; - o Amministratori non esecutivi tra cui gli Amministratori indipendenti; - o il Top Management, di volta in volta individuato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della società di appartenenza, sia essa la Società DIS o le sue controllate operative, (o anche Società del Gruppo d'Amico che non rientrino nel perimetro della DIS, ma che potrebbero offrire servizi alla DIS attraverso contratti Intercompany) e tra cui rientrano il Chief Operating Officer e il Responsabile Operativo Con riferimento ai componenti dell'organo di controllo, la Società non nomina il Collegio Sindacale in quanto la <i>lex societatis</i> lussemburghese non lo contempla.	Sezione I, Par. 3.1
Struttura della remunerazione	La struttura della remunerazione è bilanciata e costituita da: o Componente fissa: definita in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi	Sezione I, Par. 3.2, 3.3

	sensibilmente o azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti così da scoraggiare iniziative ad alto rischio focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine. Completano la componente fissa i benefit non monetari: la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché del Top Management può comprendere benefit non monetari come le componenti previdenziali e assicurative. o Componente variabile: dedicata agli Amministratori Esecutivi, agli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e al Top Management, definita in modo da allineare gli interessi dei soggetti con il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e quindi funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società. Questa è a sua volta composta da una componente di breve periodo e una componente determinata dal piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine.	
Ulteriori elementi della remunerazione	Ulteriori bonus: la Società non attribuisce di norma bonus una tantum discrezionali né retention bonus. Tuttavia, in via straordinaria, limitatamente al primo anno di impiego, e non più di una volta alla medesima persona, possono essere riconosciute retribuzioni variabili quali bonus d'ingresso.	Sezione I, Par. 3.4
Correzioni ex-post	La Società applica clausole di correzione ex-post (<i>malus e clawback</i>) che consentano di richiedere la restituzione o non procedere all'erogazione di componenti differite della parte variabile in presenza di eventi quali: comportamenti fraudolenti, dati successivamente rivelatisi errati e provvedimenti disciplinari.	Sezione I, Par. 4
Trattamenti di severance	Non è stato definito alcun accordo che preveda l'erogazione di un'indennità per la cessazione del rapporto o della carica per gli Amministratori Esecutivi, gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e per il Top Management. Patti di non concorrenza: alla data della presente Relazione non sono stati stipulati patti di non concorrenza per le figure chiave.	Sezione I, Par. 5

PREMESSA

In conformità alla normativa vigente, sono state definite per il 2021 le politiche di remunerazione con riferimento ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e al Top Management di d'Amico International Shipping S.A. (di seguito "la Società" o "DIS").

La presente relazione, redatta ai sensi della normativa vigente¹ e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2021, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è suddivisa in due sezioni:

I. Sezione sulla politica annuale in materia di remunerazione 2022

- a. Specifica il processo di governance per l'adozione e l'attuazione della politica, indicando gli organi coinvolti e le procedure.
- b. Illustra la politica adottata da DIS in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, degli amministratori con particolari cariche e del Top Management con riferimento all'esercizio 2022.

II. Sezione sui compensi corrisposti per il 2021

- a. Rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio 2021 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 considerazione del fatto che la Società ha sede legale in Lussemburgo ed è quotata sul segmento STAR di Borsa Italiana, il presente documento è redatto in conformità con le leggi e i regolamenti lussemburghesi applicabili¹, con il suo Statuto, con il nuovo Codice di Corporate Governance delle società quotate in Borsa e con il nuovo Regolamento Emittenti Consob.

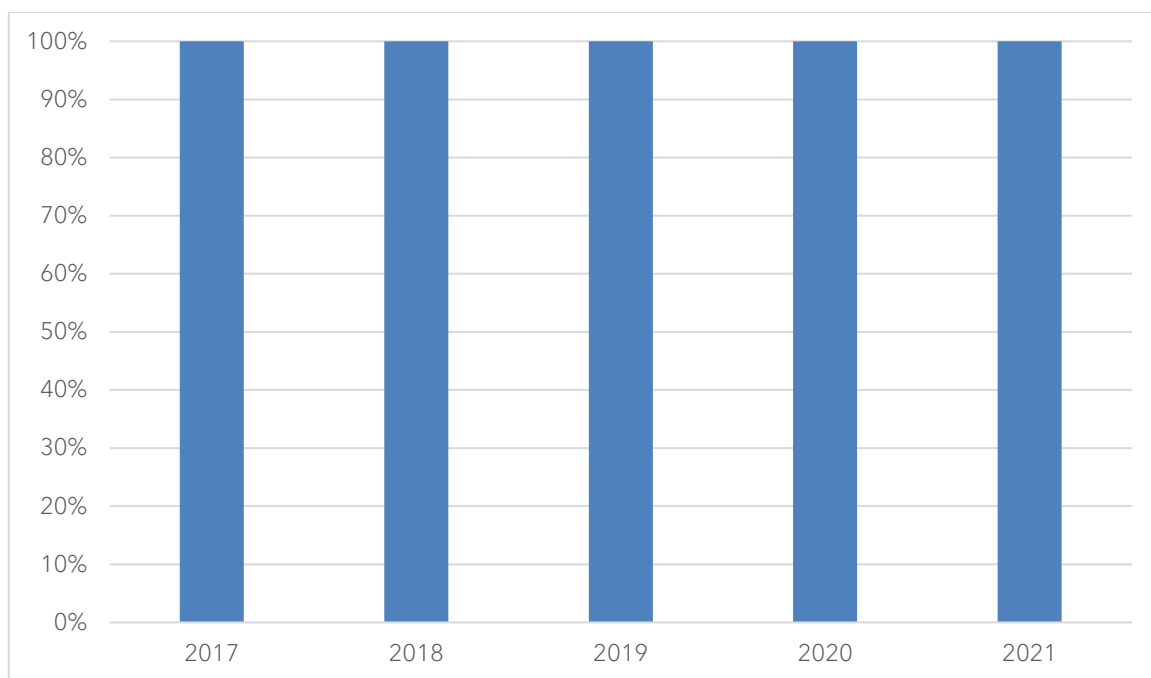
Pertanto, secondo quanto previsto dall'art. 7 bis della Grand Ducal Law del 1° Agosto 2019, entrambe le sezioni della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (sezione I e II) sono soggette all'approvazione dell'Assemblea mediante voto consultivo.

La Società corrisponde i compensi solo in base alla 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 rivista.

Si sottolinea inoltre che la Relazione è stata predisposta tenendo in considerazione le analisi dei risultati del voto assembleare sulla Relazione 2021.

¹ A livello nazionale si fa riferimento in particolare alla Grand Ducal Law 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. La Relazione è anche redatta in conformità con il Codice di Corporate Governance (approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana in data 31/01/2020 e applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020) e con il nuovo Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato nel dicembre 2020.

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2017-2021)



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



SEZIONE I (2022)

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 nell'art.5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana (di seguito il "Codice di Corporate Governance") - cui la Società ha aderito - e alle leggi applicabili tempo per tempo vigenti, il processo di approvazione della remunerazione degli **Amministratori non Esecutivi, degli Amministratori Esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del Top Management** coinvolge:

- l'Assemblea degli Azionisti
- il Consiglio di Amministrazione
- il Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- le Funzioni aziendali di Risorse umane e Internal Auditing
- la Società di Revisione Contabile

Inoltre, la Società di avvale di Consulenti e Benchmark di mercato per la definizione delle Politiche Retributive.

1.1 Assemblea degli Azionisti

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 **fixare** 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**;
- 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 - **definisce e riesamina**, con periodicità almeno **annuale**, la **Politica per la Remunerazione** della Società ed è responsabile della sua **corretta attuazione**.

È 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.

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 **Top Management** 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 Top Management**.

1.3 Comitato per le Nomine e la Remunerazione

In conformità con le raccomandazioni contenute negli Articoli 4, 5 e 6 dell'allora vigente 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 dall'allora vigente 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 modifiche².

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 5 del Codice di Corporate Governance, un membro del Comitato ricopre la carica di *Lead Independent Director*.

Nel 2022, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto dai seguenti consiglieri di amministrazione non esecutivi:

Presidente	Consigliere indipendente	Tom Loesch
Membri	Consigliere indipendente	Monique I.A. Maller
	Consigliere indipendente (<i>Lead Independent Director</i>)	Marcel C. Saucy

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha il compito di supportare, assistere, fornire pareri e sottoporre proposte al Consiglio di Amministrazione riguardo, *inter alia* a:

- ❖ 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 Top Management, 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 di remunerazione, verificando in particolare il reale raggiungimento degli obiettivi di performance;

² Ad oggi i compiti del Comitato sono allineati con quanto disposto dall'art.5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana.

- ❖ 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 di 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 di 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;

In relazione ai **piani di remunerazione basati su azioni** che possono essere concessi agli Amministratori Esecutivi, al Top Management o ad altri dipendenti, il **Comitato per le Nomine e la Remunerazione**:

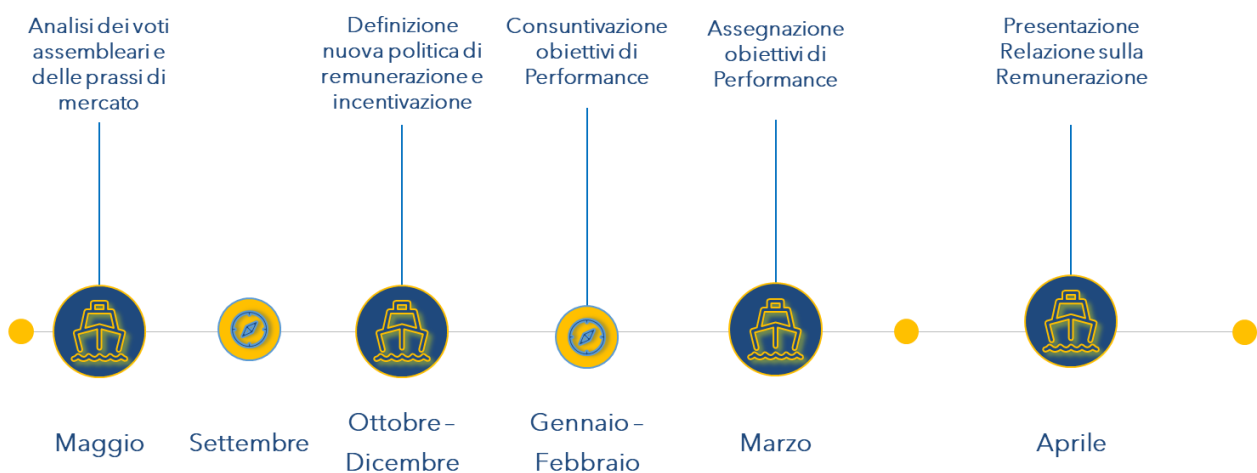
- ❖ **esamina** con il **Consiglio di Amministrazione** la **concessione di tali sistemi** di remunerazione nell'ambito della politica di remunerazione, inoltrando proposte in merito;
- ❖ **verifica** le **informazioni fornite** sul suddetto argomento **nella relazione di Bilancio** e, ove necessario, **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**.

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 sintetizzato come segue:



1.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti, **assicura** che la **gestione delle remunerazioni** del **Top Management** 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 di 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** in materia di politica di remunerazione e sui compensi corrisposti adottata dalla Società;
- ❖ avvia e gestisce il processo di assegnazione e consuntivazione degli obiettivi di performance dei destinatari della politica di remunerazione;
- ❖ coordina e rafforza la capacità di **monitorare l'applicazione coerente ed efficace della Politica** di 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 di remunerazione adottata dalla Società potrebbe avere sulla **Politica Strategica di Gestione dei Rischi**.

1.7 Società di revisione legale dei conti

La **Società di revisione** incaricata di effettuare la revisione legale del bilancio, in conformità al nuovo quadro di riferimento per le società quotate, **verifica annualmente** l'avvenuta **predisposizione** da parte degli amministratori della **sezione II della Relazione**, mediante un mero **controllo formale** circa la pubblicazione di informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme analogamente a quanto previsto per la revisione sull'avvenuta predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziario (c.d. "DNF") ai sensi del d.lgs. 254/2016.

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

La Società si è avvalsa della consulenza di Deloitte Consulting S.r.l. al fine di garantire la massima attendibilità del supporto fornito in materia di e l'allineamento alle best practice di mercato.

Benchmark Utilizzati

Al fine di adottare **prassi retributive efficaci** e che possano **sostenere opportunamente le strategie di business** e di **gestione delle risorse** la Società 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.**

2 Finalità 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 ed è definita in **coerenza** con le raccomandazioni del **Codice di Corporate Governance** (del quale si richiamano, di seguito, alcuni Principi di applicazione) e persegue gli **obiettivi** di:

- **attrarre, ingaggiare e trattenere** soggetti aventi **professionalità e capacità** adeguate alle esigenze della Società (art. 5 del Codice),
- fornire un **incentivo** volto ad **accrescere l'impegno** per il miglioramento delle **performance** aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

In questo senso, l'applicazione della politica 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 CORPORATE GOVERNANCE	
Art. 5, Raccomandazione 29	❖ i compensi degli Amministratori non esecutivi sono adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti all'interno del CdA e nei Comitati consiliari;
Art. 5 Raccomandazione 29	❖ salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, si escludono gli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile;
Art. 5 Raccomandazione 27 lett. a, b, c	❖ la struttura retributiva per l'Amministratore Delegato e il Top Management sia adeguatamente bilanciata tra: i) una componente fissa e ii) una componente variabile definita entro limiti massimi, basata su obiettivi predeterminati e misurabili, e finalizzata a collegare la remunerazione alle performance effettivamente raggiunte, tenuto altresì conto dei profili di rischio connessi al business esercitato;
Art. 5, Raccomandazione 27 lett. c	❖ la parte variabile sia erogata subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i> . Detti obiettivi sono predeterminati, misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile. Sono 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. 5, Raccomandazione 27 lett. d	❖ 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. 5, Raccomandazione 27 lett. e	❖ 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 Società, inoltre, ha accolto i risultati di un processo condotto dalla capogruppo d'Amico Società di Navigazione che, attraverso il coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, ha individuato quelle aree di attività che hanno un impatto diretto o indiretto sulla capacità di creare e preservare valore economico, sociale e ambientale, definendone il livello di rilevanza e priorità e dando così origine alla **matrice di sostenibilità** che orienta sul piano strategico l'impegno dell'azienda sul fronte della sostenibilità.

d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (dalla prospettiva di Gruppo) ha avviato un percorso di progressivo avvicinamento all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in modo da rendere credibile e verificabile il contributo che le scelte e le attività aziendali producono per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, considerando in particolare l'applicazione di retribuzioni adeguate e di benefit economici per il personale che assicurino un'adeguata protezione sociale.

In tale direzione si può intendere la più recente modifica del sistema di incentivazione di lungo termine della DIS che ha introdotto specifici obiettivi di misurazione dell'impatto ambientale della flotta gestita.

La politica remunerativa applicata risulta, quindi, orientata a valorizzare la *performance* sostenibile e il raggiungimento delle priorità strategiche in un'ottica sia di breve che di lungo periodo.

3 Struttura remunerativa

La struttura remunerativa adottata con riferimento agli Amministratori Esecutivi, agli amministratori con particolari cariche e al Top Management prevede una **componente fissa**, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza, *know how* e capacità richieste per ciascuna posizione, 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.

Altra componente del pacchetto retributivo è costituita dai **benefit non monetari** (es. assicurazione sanitaria, Polizza D&O), 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** quando applicabile e comunque si **attesta sulle migliori prassi di mercato**

3.1 Destinatari della politica di remunerazione

Sono oggetto della presente Politica in materia di remunerazione i Componenti del Consiglio di Amministrazione, e il Top Management, in particolare:

- ❖ Amministratori Esecutivi e gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, quali il Presidente e Amministratore Delegato della Società e il Chief Financial Officer.
- ❖ Amministratori non esecutivi e indipendenti,

- ❖ il Top Management, di volta in volta individuato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della società di appartenenza, sia essa la Società DIS o le sue controllate operative, (o anche Società del Gruppo d'Amico che non rientrino nel perimetro della DIS, ma che potrebbero offrire servizi alla DIS attraverso accordi di servizi Infragruppo) e tra cui rientrano il Chief Operating Officer e il Responsabile Operativo.
- ❖ La Politica di Remunerazione può essere applicata anche alle persone che siano individuate dal Consiglio di Amministrazione di DIS con ruoli chiave (es. sviluppo del business/ruoli commerciali) per le attività della Società che siano alle dipendenze di altre Società del Gruppo d'Amico e che non sono consolidate da DIS e le cui attività per DIS sono gestite tramite accordi di servizi Infragruppo.

Con riferimento ai componenti dell'organo di controllo, la Società non nomina il Collegio Sindacale in quanto la *lex societatis* lussemburghese non lo contempla.

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 ai Direttori Esecutivi - non vi sono ulteriori disposizioni di rilievo relative alla sua remunerazione, né in termini di fisso né di variabile.

Il Responsabile della funzione di *Internal Auditing di DIS* è dipendente della d'Amico Società di Navigazione S.p.A. (i servizi resi sono regolati da accordi di servizio Infragruppo). La sua remunerazione si compone di una componente fissa più un bonus annuale basato su obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo a garanzia dell'indipendenza della funzione.

3.2 Politica in materia di remunerazione fissa

Il peso della componente fissa nel pacchetto complessivo è fissato in modo da corrispondere alle responsabilità dei soggetti coinvolti e alle loro competenze nonché tenendo conto delle prassi di mercato, tale da scoraggiare iniziative ad alto rischio 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.

L'Assemblea delibera l'ammontare totale per i **compensi da Amministratori**, per un totale di **€ 330.000** e autorizza il Consiglio di Amministrazione ad assegnare tale ammontare tra gli Amministratori, inclusi coloro che ricoprono particolari cariche.

In particolare, agli **Amministratori non esecutivi** è **attribuita esclusivamente una remunerazione fissa**.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché il pacchetto di compensi del Top Management può comprendere benefit non monetari come le componenti previdenziali e assicurative.

3.3 Politica in materia di remunerazione variabile

La Politica in materia di remunerazione variabile dedicata agli **Amministratori Esecutivi**, agli **altri amministratori che ricoprono particolari cariche** e al **Top Management** è definita in modo da **allineare** gli **interessi** dei soggetti con il **raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti** ed è **funzionale** al **perseguimento del successo sostenibile della Società**, tenendo conto delle *best practice* di mercato in materia di politiche sulla remunerazione.

La Società adotta una politica in materia di remunerazione variabile tale che in caso di performance negativa possa ridursi fino ad azzerarsi, e si articola sui due sistemi di:

- ❖ Remunerazione variabile di breve termine - Piano di incentivazione annuale

❖ Remunerazione variabile di lungo termine -Piano di LTI.

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.

Come già indicato in precedenza, 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. Allo stesso modo, 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;

Remunerazione Variabile di breve termine

Beneficiari

Il perimetro dei destinatari del piano di incentivazione variabile annuale ricomprende diverse posizioni:

- ❖ Amministratori Esecutivi
- ❖ Amministratori con particolari cariche
- ❖ Top Management
- ❖ Ruoli di supporto al business della Società.

Condizione di accesso e determinazione Bonus Pool

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 (Gate ex ante);
- ii. il *bonus pool* da distribuire è rappresentato da una percentuale dell'EBITDA consolidato annuale.

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 -)

Obiettivi di performance

Il Piano di Incentivazione variabile annuale è basato sul raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi, di natura economica e non, predefiniti, misurabili e coerenti con le linee strategiche aziendali.

Con riferimento ai parametri non economici, la componente d'incentivazione 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.).

a) Remunerazione Variabile di lungo termine

Il 2022 vedrà la chiusura del 3° ciclo del **Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling (Piano LTI)**, che considera il periodo di performance 2021-2022 e che prevede l'erogazione di un premio in parte monetario e in parte in azioni, rivolto alla popolazione aziendale considerata strategica.

D'altra parte, la Società si impegna a definire un nuovo piano di incentivazione di lungo termine nel corso del 2022 e che sarà lanciato a partire dall'anno di performance successivo. Tale piano sarà definito in continuità con le finalità dell'attuale piano in scadenza di allineare gli interessi del management e lo sviluppo di lungo periodo della Società, e

determinato nel rispetto dei processi di governance in materia di remunerazione applicabili, ed erogato secondo termini e modalità coerenti con la normativa vigente.

Si riporta di seguito la descrizione del Piano LTI per il ciclo attualmente in vigore (2021-2022), così come definito dal regolamento e documento informativo come modificato dal Consiglio di Amministrazione il 13 novembre 2019 e il 29 luglio 2021 successivamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019.

Obiettivi e beneficiari

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.

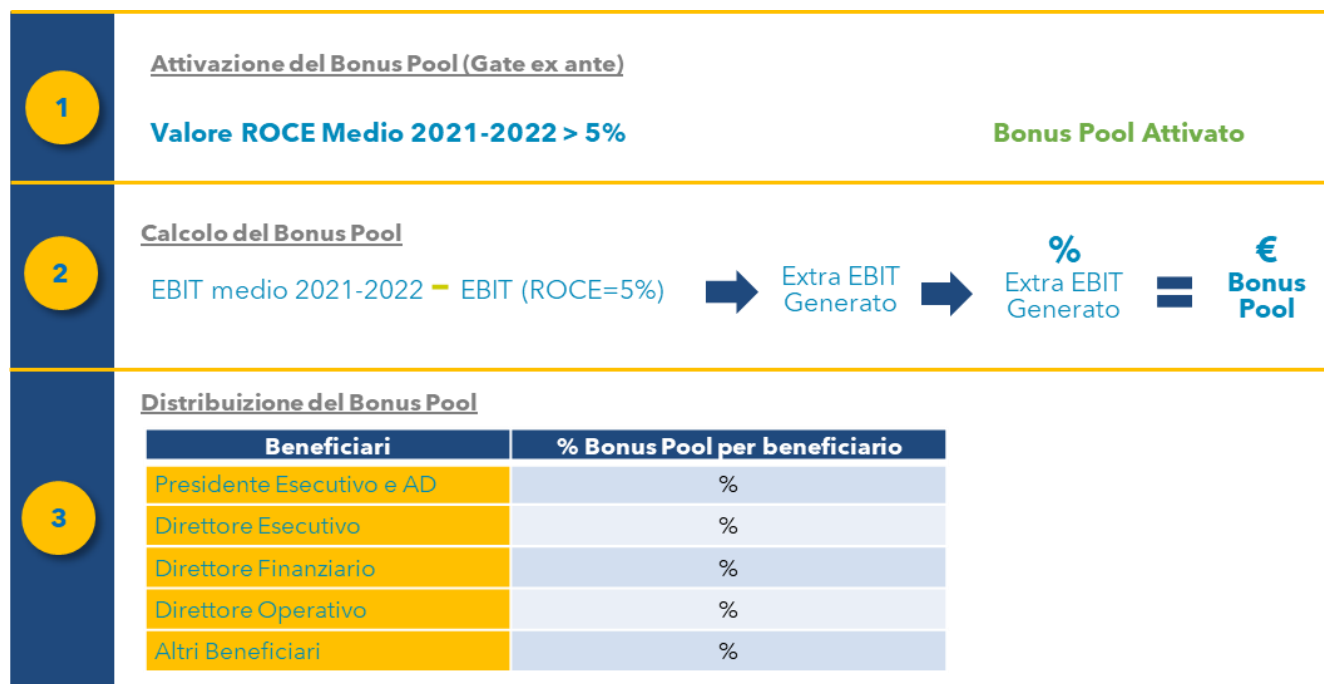
Il Piano LTI è rivolto agli amministratori della Società e al personale che ricopre o svolge funzioni strategicamente rilevanti identificati dal Consiglio di Amministrazione (di DIS o sue controllate o anche Società del Gruppo d'Amico non consolidate da DIS) e per il quale sia giustificata una politica 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) identificate dal Consiglio di Amministrazione.

Condizione di accesso e determinazione Bonus Pool

La condizione di accesso al Piano (i.e. Gate ex ante) 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 al termine del periodo di performance, ovvero:

- ROCE Adjusted³ - 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.
- Costi operativi diretti giornalieri - da calcolare come percentuale di riduzione o aumento dei costi operativi diretti giornalieri medi annui
- CO2 per ton-miglia di proprietà, a scafo nudo e operato sul mercato spot - da calcolare come la riduzione percentuale delle emissioni medie di CO2 per tonnellata-miglia

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 di Performance	Peso	Livello di risultato	Pay-out
Adjusted ROCE (a)	60.0%	Max	110%
		Target	100%
		Min	70%
Hedging Effectiveness (b)	15.0%	Max	110%
		Target%	100%
		Min%	50%
Daily G&A (c)	7.5%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%
Costi Operativi Diretti Giornalieri (d)	7.5%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%
CO2 per ton-miglia per tutte le navi di proprietà e a scafo nudo (e)	5.0%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%
CO2 per ton-miglia per navi di proprietà e a scafo nudo operate sul mercato spot (e)	5.0%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%

³ Il Return on Capital Employed (ROCE) è "aggiustato" mediante una matrice che mette in relazione il *Loan to value* e il tasso di copertura.

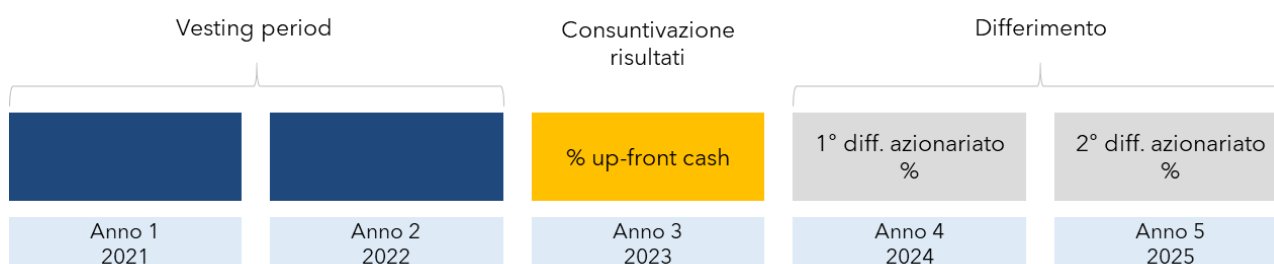
Correttivi

Una volta che gli obiettivi sono stati valutati e consuntivati, 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 internazionale⁴ e che funziona come moltiplicatore/Demoltiplicatore in misura pari al +/- 10% dell'ammontare determinato.

Meccanismo di funzionamento del Piano

Il Piano è articolato su tre 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 3° ciclo del Piano:



Il Piano Prevede l'assegnazione di azioni DIS a titolo gratuito. Infatti, successivamente al periodo di vesting pari a due anni, la corresponsione del premio avverrà parte in cash (up-front 70%) e parte in azioni DIS (differimento 30%) 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.

I beneficiari avranno diritto a ricevere il premio maturato, in ogni caso, solo se saranno in carica o nel ruolo al termine del periodo di vesting, come definito al paragrafo 2.2 del Documento Informativo del Piano, e comunque al momento del pagamento, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di valutare eventuali eccezioni a tale regola.

Per ulteriori dettagli relativi al Piano di lungo termine si fa riferimento al relativo documento informativo pubblicato sul sito internet della Società (www.damicointernationalshipping.com).

3.4 Ulteriori elementi della remunerazione

È politica della Società **non attribuire** ad Amministratori Esecutivi e Top Management bonus **una tantum discrezionali** tra cui **retention bonus** al fine di limitare il rischio di dimissioni da parte di figure chiave.

In via straordinaria, nella sola ottica di attrarre dal mercato figure chiave che ricoprono ruoli considerati strategici, possono essere accordate, limitatamente al **primo anno di impiego**, retribuzioni variabili quali **bonus d'ingresso** (entry bonus) che, in linea con le *best practice* di mercato, **non** possono essere riconosciuti **più di una volta alla medesima persona**. Il riconoscimento di tali elementi retributivi ha carattere **non discrezionale** ed è attuato nell'ambito dei **processi di governance in materia di remunerazione**.

⁴ Rientrano nel panel di riferimento le seguenti 3 Società: Ardmor, Skorpio Tankers e Torm.

4 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

La Società adotta opportune disposizioni contrattuali che le consentono di **non erogare** in tutto o in parte le componenti variabili (di breve e di lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari) il cui diritto al conseguimento sia già maturato o sia in corso di maturazione **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 a danno della Società stessa posti in essere da parte del Personale a cui l'incentivo è destinato. Per il Piano di lungo termine si sottolinea che le quote differite saranno effettivamente erogate se nell'anno di riferimento la condizione d'accesso al Piano - Gate (ROCE) sarà raggiunta.

b) Claw back

La Società adotta inoltre meccanismi di *claw back* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali la stessa ha diritto di richiedere, la **restituzione in tutto o in parte delle componenti variabili** (di breve e di lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari) 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 a danno della Società stessa posti in essere da parte del Personale a cui l'incentivo è destinato, in considerazione dei limiti di legge previsti.

Per il Piano di lungo termine si sottolinea che le clausole di claw back hanno applicazione entro 3 (tre) anni dal termine del periodo di vesting.

5 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 **Top Management**.

Alla data della presente Relazione **non sono stati stipulati patti di non concorrenza** per i destinatari della presente politica.



SEZIONE II (2021)

d'Amico International Shipping S.A.

SEZIONE II

1 Attuazione della Politica per la Remunerazione nel 2021

Il sistema retributivo adottato dalla Società per gli Amministratori Esecutivi, per gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e per il Personale con responsabilità strategiche⁵ ha comportato per l'esercizio 2021 un pay-mix tale da garantire una sana e prudente gestione del Gruppo, che eviti l'assunzione di rischi eccessivi. La presente sezione mira a rappresentare le scelte e i criteri utilizzati dalla Società per la determinazione della remunerazione fissa e variabile di competenza 2021.

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

Si riportano di seguito le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione tenutesi nel corso del 2021.

Ruolo	Componenti	Riunioni del Comitato nel 2021
Presidente (Consigliere Indipendente)	Dott. Stas A. Jozwiak	Riunione del 10.03.2021
Consigliere indipendente	Ing. Massimo Castrogiovanni	
Consigliere indipendente	Dott. John J. Danilovich	
Ruolo	Componenti	Riunione del 19.07.2021
Presidente (Consigliere indipendente)	Tom Loesch	
Consigliere indipendente	Monique I.A. Maller	
Consigliere indipendente	Marcel C. Saucy	

⁵ Per tali intendendosi, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di Operazioni con Parti Correlate. Si sottolinea che tale definizione a partire dal 2021 è sostituita con "Top Management" secondo il Codice di Corporate Governance.

2.2 Consulenti esterni

Nel corso dell'esercizio 2021, la Società si è avvalsa di una primaria società di consulenza operativa nel settore shipping (Spinnaker), 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 del Consiglio di Amministrazione e del Personale con responsabilità strategiche ha previsto per l'anno 2021 **l'erogazione di una componente fissa** in funzione del ruolo ricoperto, dei livelli di competenza, esperienza e impatto sui risultati aziendali.

Remunerazione fissa

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 componente **fissa è determinata altresì tenuto conto dei valori di equità interna** unitamente alle caratteristiche professionali, del livello di **reperibilità sul mercato** e di **rischio aziendale** per l'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.

Remunerazione variabile di breve termine

Per l'anno 2021 la componente variabile legata all'incentivazione variabile di breve termine, non è stata erogata a seguito del non raggiungimento della soglia di EBITDA prevista.

A seguito della successiva consuntivazione dei piani di incentivazione annuale per l'anno 2020 che hanno visto la corresponsione nel corso del 2021 si riporta la rettifica alla Tabella 1 - "Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche" - ai compensi corrisposti nel 2020, riportando la tabella inclusa all'interno della Relazione 2020 rettificata con i valori corretti.

Remunerazione variabile di lungo termine

Con il 2021 si è concluso il secondo ciclo del "Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021". Il non raggiungimento delle condizioni di accesso determina la conseguente non erogazione di alcun premio.

Benefit

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 2021:

- Assicurazione sanitaria;
- Previdenza Complementare.

Amministratori Esecutivi e Personale con responsabilità strategiche sono beneficiari di polizze Directors & Officers.

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 for performance

In conformità con quanto predisposto dal Regolamento Emittenti⁶, viene data disclosure, per gli ultimi 5 esercizi, relativamente a:

- ❖ variazione dei risultati della Società;
- ❖ variazione della retribuzione media su base equivalente a tempo pieno dei dipendenti diversi da quelli per cui viene data *disclosure* nominale;
- ❖ variazione della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per cui è prevista *disclosure* nominale (i.e. Presidente e AD e Amministratori Esecutivi).

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	2017	2018	2019	2020	2021
Performance societaria	EBITDA (\$)	36.838.086	17.519.575	104.226.241	128.571.000	64,322,163
Remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione	Retribuzione totale (€)	1.665.000	1.834.000	1.023.200	1.144.199	955.541

In considerazione della *disclosure* delle variazioni annue della retribuzione totale del Presidente e AD e degli Amministratori Esecutivi, di seguito si fornisce una rappresentazione di confronto:

	2017	2018	2019	2020	2021
Presidente Esecutivo	460.000	460.000	460.000	499.476	477.000
Amministratore Esecutivo	809.000	825.200	==	==	==
Amministratore Esecutivo	235.000	240.700	233.200	328.733	273.000
Amministratore Esecutivo	55.000	55.000	55.000	72.990	64.000

Si indicano i valori rettificati per il 2020 così da includere la remunerazione totale di competenza effettivamente erogata

⁶ Regolamento Emittenti, Allegato 3A, schema 7-bis

Tabella n.1 prevista dall'allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e agli altri dirigenti 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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Paolo d'Amico	Presidente e Amministratore Delegato	01.01 - 31.12	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				117.000						117.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				360.000*						360.000		
(III) Totale				477.000						477.000		
Cesare d'Amico	Consigliere Esecutivo	01.01 - 31.12	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.000						64.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				64.000						64.000		
Carlos Balestra di Mottola	Consigliere Esecutivo	01.01 - 31.12	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.000						64.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				209.000**						209.000		
(III) Totale				273.000						273.000		

Stas Jozwiak***	Lead Independent Director		20.04.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

Massimo Castrogiovanni***	Consigliere Indipendente		20.04.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

John J. Danilovich***	Consigliere Indipendente		20.04.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

Thomas Joseph Fernand Loesch	Consigliere Indipendente	20.04.2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.800						46.800		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				46.800						46.800		

Monique Irma Anastasia Maller	Consigliere Indipendente	20.04.2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.800						46.800		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				46.800						46.800		

Marcel Claude Saucy	Consigliere Indipendente	20.04.2021	Approvazione bilancio 2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.800						46.800		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				46.800						46.800		

Valori al lordo di IVA se dovuta

* Di cui 10.000 come compenso di DTL e 350.000 di DTM

** compenso di DTM

Includono l'IVA

*** Non previsto alcun compenso pro-rata perché il compenso è stato già percepito per intero nel primo anno di carica

Tabella n.1 prevista dall'allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. - **Rettifica alla Tabella dei compensi corrisposti 2020**

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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Paolo D'Amico	Presidente e Amministratore Delegato	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2020	477.000*		22.476				499.476		
Cesare D'Amico	Consigliere Esecutivo	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2020	64.000		8.990				72.990		
Carlos Balestra di Mottola	Consigliere Esecutivo	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2020	263.000**		65.733*				328.733		
Stas Jozwiak	Lead Independent Director	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2020	81.000						81.000		
Massimo Castrogiovanni	Consigliere Indipendente	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2020	81.000						81.000		
John J. Danilovich	Consigliere Indipendente	01.01 -31.12	Approvazione bilancio 2020	81.000						81.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				488.000		47.199				535.199		
(II) Compensi da controllate e collegate				559.000		50.000				609.000		
(III) Totale				1.047.000		97.199				1.144.199		

* di cui 50.000 € corrisposti a titolo di remunerazione variabile annuale 2020

Tabella n.1 prevista dall'allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e agli altri dirigenti 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
						Bonus e altri incentivi**	Partecipazione agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Totale n.2 Managers con Responsabilità Strategiche*				547.000						547.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				547.000						547.000		
(III) Totale				547.000						547.000		

* Di cui 5.000 come compenso di DTL , 361.000 di DTK e 181.000 di DTM

Tabella n.1 prevista dall'allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. – **Rettifica alla Tabella dei compensi corrisposti 2020**

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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Totale n.2 Managers con Responsabilità Strategiche				535.000		103.228*				638.228		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						20.228				20.228		
(II) Compensi da controllate e collegate				535.000		83.000				618.000		
(III) Totale				535.000		103.228				638.228		

* di cui 83.000 € corrisposti a titolo di remunerazione variabile annuale 2020

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

Non compilata a seguito dell'assenza di riconoscimento di Stock-option assegnate

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

Non compilata a seguito del mancato riconoscimento di remunerazione variabile collegata a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

Non compilata a seguito del mancato riconoscimento di remunerazione variabile collegata a piani di incentivazione monetari.

Tabella n.1 prevista dall'allegato 3A, schema 7-ter, del Regolamento Emittenti - 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 (31/12/2020)	Numero azioni acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2021	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2021	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2021)
Paolo d'Amico	Executive member of the Board of Directors (Chairman and CEO)	d'Amico International S.A.	814.861.692			814.861.692
		d'Amico International Shipping S.A.	15.477.896	2.849.015	0	18.326.911
Cesare d'Amico	Executive member of the Board of Directors	d'Amico International S.A.	814.861.692	0	0	814.861.692
		FI.PA. Finanziaria di Partecipazione S.p.A.	3.381.000	1.000.000	0	4.381.000
		d'Amico International Shipping S.A.	15.477.896	2.849.015	0	18.326.911
		N.A.	1.974.000	0	0	1.974.000
Carlos Balestra di Mottola	Executive member of the Board of Directors (CFO)	N.A.	231.341	0	0	231.341
Monique I.A. Maller	Non-executive and Independent member of the Board of Directors (since 20.4.2021)	N.A.	0*	0*	0*	0*
Marcel C. Saucy	Non-executive and Independent member of the Board of Directors (since 20.4.2021)	N.A.	0*	0*	0*	0*
Tom Loesch	Non-executive and Independent member of the Board of Directors (since 20.4.2021)	N.A.	0*	0*	0*	0*
Massimo Castrogiovanni	Non-executive and Independent member of the Board of Directors (until 20.4.2021)	N.A.	0**	0**	0**	0**
Stas A. Jozwiak	Non-executive and Independent member of the Board of Directors (until 20.4.2021)	N.A.	0**	0**	0**	0**

John J. Danilovich	Non-executive and Independent member of the Board of Directors (until 20.4.2021)	N.A.	731687**	0**	0**	731687**
--------------------	--	------	----------	-----	-----	----------

* the information therein provided is based on the communications received during the timeframe going from 20.4.2021 (date of the director's appointment) to 31.12.2021

**the information therein provided is based on the communications received during the timeframe going from 31.12.2020 to 20.4.2021 (date of the expiry of the director's mandate)

Tabella n.2 prevista dall'allegato 3A, schema 7-ter, del Regolamento Emittenti - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2020)	Numero azioni acquistate/sottoscrritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2021	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2021	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2021)
No. 2 Personale con responsabilità strategiche		NA	0	0	0	0

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. 2 del Codice di Corporate Governance
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 Corporate Governance (o "Codice")	È il Codice di Corporate Governance delle società quotate, approvato il 31 gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance e applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020. c. 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> .
Regolamento Emittenti Consob	Concernente la disciplina degli emittenti, da ultimo modificato nel dicembre 2020.
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.
Severance	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.
Top Management	Per tali intendendosi, secondo la definizione del nuovo Codice di Corporate Governance, gli alti dirigenti che non sono membri dell'organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del gruppo e le sue controllate. Prima del 2021 il "Top Management" era definito nell'Allegato 1 al Regolamento Consob in materia di Operazioni con Parti Correlate quale "Personale con responsabilità strategiche". Dal 2021 tale definizione è stata sostituita con "Top Management", ai sensi del Codice di Autodisciplina.
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 Annuale 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.