



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

société anonyme

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

R.C.S. Lussemburgo: B – 124.790

**Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2021-2022**

**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**

*(Redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni)*

## Premessa

Il presente documento (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-bis e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha come oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione di medio-lungo termine 2019-2021 approvata dal Consiglio di Amministrazione di d’Amico International Shipping S.A.

In data 20 Marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di d’Amico International Shipping S.A. ha approvato, con il preventivo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la proposta di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti l’adozione, ai sensi dell’art. 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “TUF”), il piano di incentivazione denominato “**Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021**” (il “**Piano**” o il “**Piano di Incentivazione**”) approvato quindi dall’Assemblea il 30 aprile 2019.

Il Piano prevede l’assegnazione di un premio combinato tra cash e azioni ordinarie DIS a titolo gratuito alla popolazione aziendale considerata strategica a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di performance, strettamente correlati al Piano Strategico, misurati al termine del periodo di vesting.

Il Piano è da considerarsi di “particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114 bis, comma 3, del TUF e dell’art. 84 bis, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto i destinatari comprendono soggetti che: (i) ricoprono la carica di componente del Consiglio di Amministrazione della Società o di società da essa controllate; (ii) svolgono funzioni di direzione nella Società o nelle società da essa controllate; (iii) rivestono il ruolo di dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull’evoluzione e sulle prospettive future della Società o delle società da essa controllate.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet di DIS – [www.damicointernationalshipping.com](http://www.damicointernationalshipping.com) – Sezione Corporate Governance – Remunerazione.

## Definizioni

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

- **“Amministratori”**: gli amministratori del Gruppo in carica, o nominati, alla data di implementazione del piano.
- **“Assemblea degli Azionisti”** (o **“Assemblea”**): l’Assemblea degli azionisti di d’Amico International Shipping S.A.
- **“Azioni”**: le azioni ordinarie di d’Amico International Shipping S.A.
- **“Beneficiari”**: i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori del Gruppo d’Amico International Shipping S.A. individuati - a insindacabile e discrezionale giudizio del Consiglio di Amministrazione o suoi delegati - tra i soggetti che ricoprono ruoli o svolgano funzioni strategicamente rilevanti in, o per, d’Amico International Shipping S.A. e per i quali si giustifichi un’azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un’ottica di creazione di valore.
- **“Bonus Pool”**: È lo stanziamento economico complessivo collegato al sistema di incentivazione di lungo termine.
- **“Clawback”**: meccanismo che prevede la possibilità per la Società di richiedere al Beneficiario la restituzione del bonus già erogato sotto qualsiasi forma.
- **“Comitato per le Nomine e la Remunerazione”**: il Comitato istituito all’interno del Consiglio di Amministrazione di d’Amico International Shipping S.A. che svolge funzioni consultive e propositive in materia di nomine e di remunerazione secondo il Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso dal Comitato per la Corporate Governance, istituito presso Borsa Italiana S.p.A
- **“Consiglio di Amministrazione”** o **“Consiglio”** o **“CdA”**: il consiglio di amministrazione di d’Amico International Shipping S.A., il quale effettuerà ogni valutazione relativa al Piano, eventualmente anche tramite uno o più dei suoi componenti appositamente delegati e con l’astensione degli eventuali interessati.
- **CO2 per ton-miglia** – Emissioni di CO2 per ton-miglia, definite come tonnellate totali trasportate moltiplicate per le miglia totali percorse.
- **Costi operativi diretti giornalieri**: costi operativi diretti giornalieri per tutte le navi di proprietà e a scafo nudo di DIS.
- **“Daily G&A (general and administrative expenses)”**: Si riferisce ai costi generali e amministrativi consolidati della DIS per giorno nave disponibile.
- **“DIS”** o **“Società”**: d’Amico International Shipping S.A., con sede legale in Lussemburgo, 25C Boulevard Royal, iscritta al registro delle imprese del Lussemburgo (Registre de Commerce et des Sociétés): B-124.790.
- **“Ebit”** (o **“EBIT”**) - Earnings Before Interest and Tax: il risultato operativo consolidato annuo corretto della d’Amico International Shipping S.A.<sup>1</sup> utilizzato per calcolare il ROCE

---

<sup>1</sup> EBIT, come da bilancio della Società preparato secondo i principi IFRS, “corretto” al fine di escludere i risultati contabili derivanti dalla cessione delle navi di DIS e includendo per ogni nave venduta il risultato derivante dalla sua cessione nel periodo di *vesting* (“RPV”), laddove per RPV si intende il prezzo di vendita della nave al netto dei costi effettivi diretti di vendita e del valore di mercato (“VM”) meno costi di vendita diretta stimati dell’1,0% della VM della nave all’inizio di ogni periodo di *vesting* (“VP”).

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

- **“Gruppo DIS”** o **“Gruppo”**: collettivamente DIS e le società da questa controllate ai sensi dell’articolo 93 D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (il “TUF”).
- **“Hedging Effectiveness”**: confronto dei guadagni equivalenti time charter tra contratti a lungo termine a tasso fisso con durata iniziale di almeno 6 mesi e contratti spot.
- **“Malus”**: Trattasi di meccanismi correttivi ex-post, sulla base dei quali i premi maturati e differiti possono ridursi, fino all’eventuale azzeramento.
- **“Piano”**: il Piano di Incentivazione (“Piano di incentivazione di medio-lungo termine 2021-2022”) rivolto ai Beneficiari.
- **“Quota upfront”**: Quota di bonus maturata e erogata in cash subito dopo il periodo di performance.
- **“Quota differita”**: Quota di bonus erogata in azioni dopo il periodo di differimento e soggetta a “malus”.
- **Rapporto di copertura del contratto**: da basarsi sul rapporto, per tutte le navi controllate da DIS, tra il numero totale di giorni di contratto di noleggio a tempo e il numero totale di giorni nave disponibili.
- **“Regolamento”**: il documento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.
- **“ROCE”** - Return on Capital Employed: misura del rendimento sul capitale investito.
- **“ROCE Adjusted”** – Calcolato rettificando il ROCE secondo una matrice che tiene conto della Posizione Finanziaria Netta media (Debito lordo escluse le passività create a seguito dell'applicazione dell'IFRS16 e al netto delle disponibilità liquide) e in rapporto al Fleet Market Value ( PFN/FMV) durante il Piano e la Copertura media contrattuale durante il Piano.
- **“Scheda di Adesione”**: l’apposita scheda consegnata dalla Società ai Beneficiari e la cui sottoscrizione e restituzione alla Società a opera degli stessi costituirà piena e incondizionata adesione da parte dei Beneficiari al Piano.
- **“TSR”** - Total Shareholder Return: misura del ritorno complessivo per l’azionista.
- **“TUF”** - Testo Unico della Finanza: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58.
- **“Vesting”**: il periodo che intercorre tra l’assegnazione e la maturazione della titolarità del diritto a ricevere l’incentivo (2 anni).

---

contabilizzate con il metodo del patrimonio netto, sebbene secondo i principi contabili IFRS 16 questi risultino al di sotto della linea dell'EBIT. Anche per tali società consolidate con il metodo del patrimonio netto, le risultanze devono escludere le risultanze contabili relative alla cessione delle rispettive navi di proprietà e includere il VPR, come sopra descritto.

## **1. I soggetti destinatari**

### **1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Il Piano è destinato agli Amministratori Esecutivi del Consiglio di Amministrazione della Società. Al fine di poter essere individuati tra i Beneficiari, è necessaria, al momento dell'attribuzione del premio, la presenza dei seguenti requisiti:

- Essere titolari di un rapporto con d'Amico International Shipping;
- Non essere destinatari di una comunicazione di licenziamento ovvero di recesso da parte della Società ovvero di revoca dal rapporto per giusta causa;
- Non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto.

I Beneficiari rientranti nelle categorie indicate sono gli amministratori esecutivi del Consiglio di Amministrazione della DIS, ossia:

- Paolo d'Amico (Amministratore Delegato e Presidente Esecutivo)
- Cesare d'Amico (Direttore Esecutivo),
- Carlos Balestra di Mottola (Chief Financial Officer).

### **1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.**

Il Piano è rivolto, oltre ai soggetti di cui al precedente Paragrafo 1.1, ai dipendenti e ai collaboratori del Gruppo individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti che ricoprono ruoli o svolgono funzioni strategicamente rilevanti nel, o per il, Gruppo e per i quali si giustifichi un'azione che ne rafforzi la fidelizzazione in un'ottica di creazione di valore. Per quanto qui interessa, i Beneficiari sono individuati: (i) tra i dipendenti di società del Gruppo titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con le suddette società.

Successivamente alla approvazione del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2019 tra i Beneficiari rientrano:

- i dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo, identificati nel *Chief Operating Officer*, Flemming Carlsen, altresì amministratore della società interamente controllata da DIS, d'Amico Tankers Designated Activity Company (Dublino) e nell' *Operations Manager*, Marie-Anne Fiorelli;
- altro personale considerato "strategico" (operante nelle funzioni commerciali ed operative).

### **1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

#### **a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari:**

*Non applicabile*

#### **b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari:**

*Non applicabile*

- c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni:

*Non applicabile*

#### 1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Beneficiari, per categorie individuate dal piano.

Il Piano non individua specifiche categorie di dipendenti o collaboratori cui è rivolto. Il Piano non prevede caratteristiche differenziate a seconda della posizione dei Beneficiari.

## 2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano

### 2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del piano.

Il Piano è considerato un efficiente strumento di fidelizzazione delle figure ritenute strategiche per la crescita del Gruppo.

Le finalità che il Consiglio di Amministrazione si prefigge di perseguire attraverso l'adozione del Piano sono principalmente le seguenti:

- 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.

### 2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Piano di Incentivazione di medio-lungo termine 201-2022 prevede l'assegnazione di un premio combinato di cash e azioni ordinarie DIS previo il rispetto di una condizione di accesso ("Gate") rappresentata dalla media del ROCE conseguito nel vesting period (superiore al 5%) e di specifici obiettivi di performance, ovvero:

- **ROCE Adjusted<sup>2</sup>** - misura il rendimento sul capitale investito.
- **Hedging Effectiveness** - da calcolarsi come rapporto tra la retribuzione annua giornaliera equivalente a time charter delle navi impiegate con contratti Spot e delle navi impiegate con contratti Time charter (TC), ponderati rispettivamente per il numero di giorni annuali Spot e il numero di giorni TC annuali in ciascuna anno del periodo di riferimento del Piano.
- **Daily G&A** - da calcolarsi come percentuale di riduzione o aumento dei costi G&A giornalieri medi annui durante il periodo di riferimento del Piano, ponderati per il numero di giorni nave disponibili in ciascun anno del Piano, rispetto ai G&A giornalieri medi annui nell'anno precedente l'inizio del Piano.
- **Costi operativi diretti giornalieri** - da calcolare come percentuale di riduzione o aumento dei costi operativi diretti giornalieri medi annui per le navi di proprietà e a scafo nudo di DIS durante il periodo di riferimento del Piano, ponderato per il numero di giorni nave di proprietà e a scafo nudo disponibili in ciascuna anno di Piano, relativo alla media giornaliera annua dei costi diretti di esercizio di tali navi nell'anno precedente l'inizio del Piano.
- **CO2 per ton-miglia per tutte le navi di proprietà e a scafo nudo** – da calcolare come la riduzione percentuale delle emissioni medie di CO2 per tonnellata-miglia, definite come tonnellate totali trasportate moltiplicate per le miglia totali navigate, per tutte le navi di proprietà e a scafo

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

nudo durante il periodo di riferimento del Piano, rispetto al livello di tale indicatore nell'anno precedente l'inizio del Piano.

- **CO2 per ton-miglia per navi di proprietà e a scafo nudo operate sul mercato spot** – da calcolarsi come la riduzione percentuale delle emissioni medie di CO2 per ton-miglia, definite come tonnellate totali trasportate moltiplicate per le miglia totali percorse, per tutti i DIS' navi di proprietà e a scafo nudo operate sul mercato spot durante il periodo di riferimento del Piano, rispetto al livello di tale indicatore nell'anno precedente l'inizio del Piano

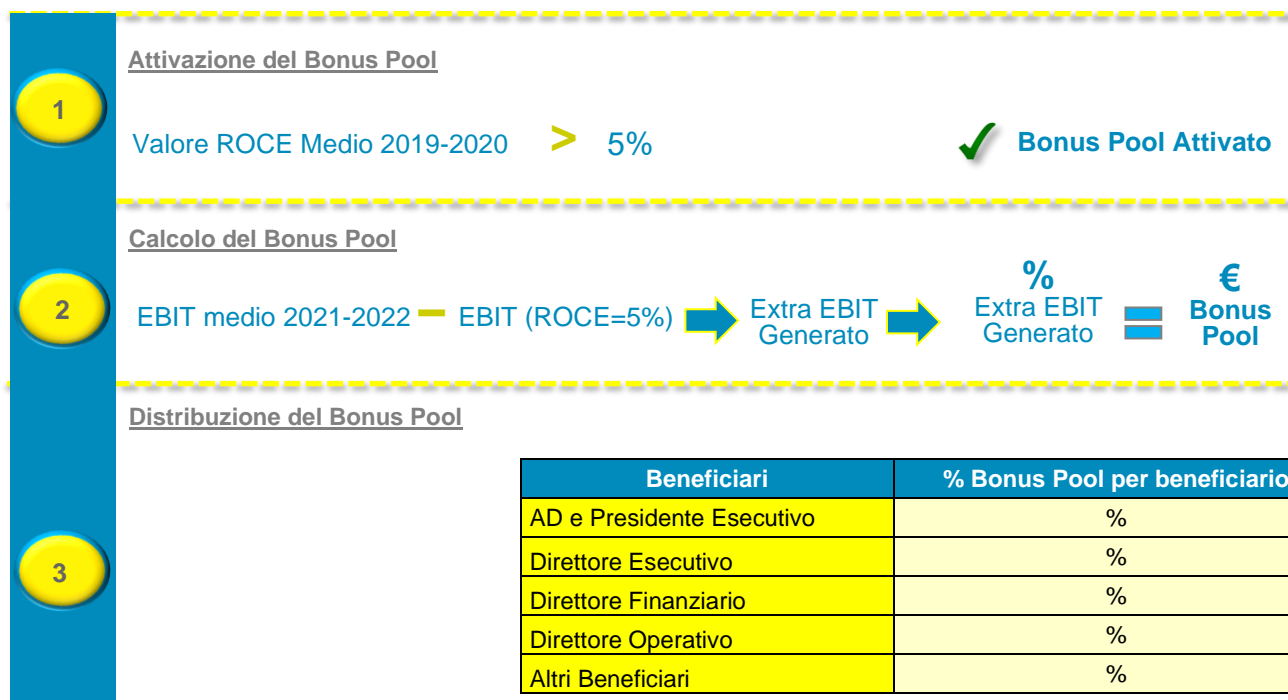
Tali obiettivi di *performance*, definiti in stretta relazione con gli obiettivi strategici di medio-lungo termine della Società, hanno un peso percentuale differente e la loro valutazione è basata su soglie progressive (dal livello di raggiungimento Minimo a quello Massimo), come mostrato nella tabella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

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

### 2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Il Piano prevede un meccanismo di calcolo del Bonus Pool che segue una logica *top-down* ed è determinato come percentuale dell'EBIT (calcolato come indicato in nota 1 nel paragrafo "Definizioni"). È, inoltre, previsto un tetto (*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:



Il Consiglio di Amministrazione, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio consolidato del Gruppo al termine del periodo di vesting, comunicherà ai Beneficiari l'eventuale raggiungimento degli obiettivi precedentemente indicati.

#### Informazioni aggiuntive

Non applicabile.

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



- 2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.**

Non applicabile.

- 2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani.**

Il Piano è attribuito in ottemperanza alle disposizioni fiscali e contabili applicabili.

- 2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.**

Non è previsto il sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

### **3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti**

- 3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.**

Il Consiglio di Amministrazione in data 20 Marzo 2019, con parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea ordinaria degli azionisti il Piano affinché venga approvato e conferendo ogni potere necessario ed essenziale al Consiglio di Amministrazione per darne completa attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione, quindi, successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea, ha delegato alle competenti funzioni aziendali l'implementazione del Piano.

L'iter sarà concluso dal momento in cui i Beneficiari aderiranno al Piano conseguentemente alla sottoscrizione della scheda di Adesione.

- 3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.**

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente, il Consiglio potrà conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

- 3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.**

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di revisionare il Piano, anche in relazione ad eventuali variazioni degli obiettivi di base, apportando modifiche al Regolamento, in modo tale da mantenere il più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano e i benefici per i destinatari del medesimo.

Come detto precedentemente, ogni decisione del Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Piano, potrà essere assunta previo parere non vincolante del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (e – ove necessario – di ogni altro eventuale organo competente di DIS).

- 3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).**

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.

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.

**3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.**

Fatte salve le deleghe attribuite al Presidente del Consiglio di Amministrazione e le ordinarie attività di amministrazione del Piano, ciascun amministratore che non sia membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società contribuisce all'attuazione del Piano unicamente in ragione della sua qualità di componente del Consiglio di Amministrazione della Società stessa. In caso di conflitto di interesse, si applicano le generali disposizione e procedure che regolano le operazioni in conflitto d'interesse.

**3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.**

Il Consiglio di Amministrazione, in data 20 Marzo 2019, ha approvato la proposta di sottoporre all'Assemblea del 30 aprile 2019 l'adozione del Piano, dopo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi nella seduta del 13 marzo 2019.

**3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.**

Il riconoscimento del premio è deliberato dal Consiglio di Amministrazione, successivamente al periodo di performance, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, una volta verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi (secondo quanto meglio dettagliato ai precedenti paragrafi 2.2, 2.3 e 3.4). Non vi sarà alcuna assegnazione degli strumenti all'inizio del Piano ma solo successivamente la verifica del raggiungimento del "gate" e degli obiettivi relativi al periodo di performance.

**3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.**

Al termine della seduta di borsa del 20 marzo 2019, data in cui il Consiglio di Amministrazione della Società – su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – ha deliberato di proporre l'adozione del Piano all'Assemblea, le Azioni della Società avevano un prezzo di mercato pari a Euro 0.087.

**3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

Il numero di azioni da corrispondere verrà determinato sulla base del prezzo ufficiale di chiusura di mercato delle azioni ordinarie DIS rilevato in occasione della delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel corrispondente periodo di vesting.

L'assegnazione delle azioni verrà realizzata nel pieno rispetto degli obblighi informativi assicurando trasparenza e parità dell'informazione al mercato, rispettando le procedure interne della Società, in modo tale che il Piano non venga influenzato dalla eventuale diffusione di informazioni rilevanti (ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF).

#### 4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

##### 4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il Piano ha per oggetto l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie DIS al termine del periodo di vesting, che saranno rese disponibili al termine dei due periodi di differimento (come meglio descritto nel paragrafo 4.2) Ai fini dell'assegnazione delle Azioni DIS ai Beneficiari, si utilizzeranno Azioni proprie DIS già in portafoglio che saranno messe a servizio del Piano.

##### 4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano prevede tre cicli con partenza nel 2019, 2020 e 2021. Ciascun ciclo è sottoposto ad un periodo di *vesting* biennale con la previsione di una % cash pagata up-front e una % di azioni gratuite assegnate con differimento di due anni. Il periodo di attuazione del Piano è, quindi, compreso tra il 2019 e il 2025.

Il grafico di seguito riportato illustra, a titolo di esempio, la durata e il funzionamento del primo ciclo del Piano:



##### 4.3 Termine del piano.

Il termine del Piano è previsto per 2025, allo scadere dei due anni di differimento relativi all'ultima attribuzione inerente il vesting period 2021-2022.

##### 4.4 Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Alla data del presente documento informativo non è possibile determinare il numero di Azioni DIS che saranno assegnate ai Beneficiari ai sensi del Piano, in quanto tale numero dipende dal controvalore complessivo in denaro dei Premi che saranno erogati in relazione al raggiungimento degli obiettivi strategici. Infatti, il numero delle azioni da assegnare sarà determinato alla fine del periodo di performance una volta consuntivati i risultati aziendali (come meglio descritto nel paragrafo 3.9)

**4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizioni di tali condizioni e risultati.**

Le modalità e le clausole di attuazione del Piano sono specificate nei punti illustrati precedentemente nel presente Documento Informativo.

Per quanto riguarda determinati risultati di performance a cui è subordinata l'attribuzione, si rinvia al punto precedente 2.2, in cui sono elencati gli obiettivi da raggiungere.

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di lungo termine) versata (o di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (clausola di *clawback* e *malus*).

**4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.**

Non sono previsti vincoli di disponibilità ma le azioni, dopo essere state assegnate, sono soggette ad un periodo di differimento di 1 anno per ciascuna delle due tranche.

**4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.**

Non applicabile, poiché in caso di operazioni di *hedging* non sono state previste condizioni risolutive.

**4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.**

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, e comunque al momento del pagamento, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di valutare eventuali eccezioni a tale regola.

**4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.**

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

**4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.**

La Società non ha la facoltà di riscattare gli strumenti finanziari del Piano ma sono previste clausole di c.d. *claw back*. Infatti nel caso in cui gli obiettivi di performance siano stati accertati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati che in seguito siano risultati errati per comportamenti fraudolenti, la

Società ha il diritto di ottenere la restituzione del premio e comunque delle azioni e/o la restituzione del valore di vendita (se le azioni fossero già state vendute), entro 3 anni dall'assegnazione del premio.

**4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.**

Non applicabile, poiché non sono previsti prestiti o altre agevolazioni ai beneficiari.

**4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano.**

Alla data del presente documento informativo, non è possibile determinare l'onere massimo atteso per la Società. In ogni caso tale onere non potrà mai eccedere il limite previsto dal cap al bonus pool massimo distribuibile collegato al valore del ROCE medio conseguito nel periodo di riferimento pari al 7,5%.

**4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.**

Non sono previsti effetti sulla cifra del capitale sociale, in quanto la provvista azionaria a servizio del Piano sarà costituita da azioni proprie DIS già in portafoglio.

**4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.**

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

**4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.**

Non applicabile.

**4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna Opzione.**

Non applicabile.

**4.17 Scadenza delle opzioni.**

Non applicabile.

**4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knockout).**

Non applicabile

**4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.).**

Non applicabile.

**4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza.**

Non applicabile.

**4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.**

Non applicabile

**4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le Opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore.**

Non applicabile.

**4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.).**

È concessa la facoltà, al Consiglio di Amministrazione di effettuare gli aggiustamenti necessari nel caso di erogazione di dividendi straordinari, di acquisto di azioni proprie, di operazioni straordinarie sul capitale di DIS non connesse né al Piano in oggetto né ad altri piani di tipo analogo, modifiche normative (anche di autodisciplina) o, in ogni caso, al verificarsi di ogni altro evento suscettibile di influire sui diritti dei Beneficiari (quali, a titolo esemplificativo, raggruppamento o frazionamento di azioni, fusioni, scissioni, revoca dalla quotazione delle Azioni, promozione di offerte pubbliche di acquisto o di scambio aventi ad oggetto le Azioni). Potranno essere apportate modifiche necessarie al Regolamento, in modo da mantenere il più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano e i benefici per i destinatari del medesimo, attenendosi alle formule matematiche di generale accettazione utilizzate dagli operatori di Borsa.

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

Se gli obiettivi in termini di risultato operativo (EBIT) in seguito a delle modifiche del Consiglio di Amministrazione dovessero variare in modo significativo, tali variazioni dovranno essere coerentemente riportate nella determinazione degli Obiettivi.

\* \* \*

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.

