



**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 20 Aprile
2021

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 2021 sulla politica in materia di e sui compensi corrisposti.

Il Comitato ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica per la remunerazione per il 2021 intesa a rafforzare l'allineamento degli interessi del management al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, nonché ad attrarre, trattenere e motivare risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società ed il Gruppo che ad essa fa capo.

La politica retributiva della Società è allineata al piano industriale, si inserisce all'interno di un contesto di business la cui forte volatilità si riflette sui risultati reddituali dell'azienda e ha come fine quello di garantire, in primo luogo, l'allineamento con le best practice internazionali e la legislazione di riferimento e, in secondo luogo, assicurare la capacità incentivante dei sistemi in essere.

La presente politica di remunerazione recepisce le novità normative introdotte dall'adozione del nuovo Codice di Corporate Governance e del nuovo Regolamento Emittenti Consob e allo stesso tempo, pur mantenendo una continuità con la politica dell'esercizio precedente in termini di struttura e funzionamento dei sistemi incentivanti, ne migliora il livello di disclosure, sulla base delle best practice di mercato.

Tra i principali interventi si citano:

- ❖ Inserimento di un paragrafo relativo alla strategia di sostenibilità del Gruppo d'Amico e il link tra sostenibilità e remunerazione.*
- ❖ Inserimento di un paragrafo che dichiara il non avvalersi da parte della Società di bonus una tantum, retention bonus e patti di non*

concorrenza, ammettendo l'utilizzo, solo ed esclusivamente in circostanze ben definite, di entry bonus.

Nel 2021 sarà lanciato il 3° ciclo del piano di incentivazione di lungo termine e avverrà anche la consuntivazione del primo ciclo relativa al periodo di vesting 2019 – 2020. Il Piano rolling 2019-2021 ad oggi può essere considerato un elemento strategico che garantisce l'allineamento tra interessi del management e degli Azionisti e allo stesso tempo elemento funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società in quanto prevede l'erogazione del premio in parte in azioni e in parte in cash nel medio – lungo termine, in conformità con la sostenibilità economico – finanziaria della performance conseguita.

Il tema della sostenibilità diventa pertanto sempre più focale nella strategia di business del Gruppo e nella strategia retributiva.

In vista del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, colgo l'occasione per ringraziare vivamente il Presidente del CdA e gli altri membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione che nel corso del triennio hanno dato un contributo fondamentale, mettendo a disposizione la propria competenza ed esperienza, alla definizione di nuovi sistemi incentivanti efficaci e di una politica di remunerazione allineata con gli obiettivi di business e la strategia di Gruppo.

Infine, per conto del Comitato, vorrei ringraziare gli Azionisti per il tempo che dedicheranno alla lettura di questa Relazione e per il sostegno che mi auguro sarà dato all'approvazione delle politiche ivi contenute, oggetto del voto consultivo.

11 Marzo 2021

Il Presidente del Comitato

Stas A. Jozwiak

INDICE	
PREMESSA	4
EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021	5
ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2016-2020)	6
SEZIONE I	7
1 THE WAY FORWARD: LA ROTTA VERSO LA SOSTENIBILITÀ	8
2 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	8
3 CONSULENTI ESTERNI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	12
4 RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	12
5 MODIFICHE ALLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2021 RISPETTO ALL'ESERCIZIO 2020	13
6 BENCHMARK UTILIZZATI	13
7 STRUTTURA REMUNERATIVA	13
8 LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA REMUNERAZIONE VARIABILE	18
9 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO	18
10 REMUNERAZIONE ADOTTATA DALLA SOCIETÀ RELATIVAMENTE A: (I) AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) AMMINISTRATORI MEMBRI DI COMITATI INTERNI DELLA SOCIETÀ E (III) AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO PARTICOLARI CARICHE	18
11 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	18
12 DURATA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	19
SEZIONE II	21
1 ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NEL 2020	21
2 GOVERNANCE	21
3 REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE	21
4 INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO O DELLA CARICA	23
5 PAY FOR PERFORMANCE	23
GLOSSARIO	35

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 2021

- a. fornisce una descrizione della governance seguita per la definizione e l'attuazione di tale politica;
- b. illustra la politica adottata da DIS in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, degli amministratori con particolari cariche e del Top Management con riferimento all'esercizio 2021.

II. Sezione sui compensi corrisposti relativi all'esercizio precedente

- a. rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio 2020 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 controllata indirettamente da D'Amico Navigazione S.p.A che ha invece sede legale in Italia, 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 n. 562 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 a una politica di remunerazione votata nell'assemblea generale. Qualora l'Assemblea dei Soci rifiuti la Politica di remunerazione sottoposta al voto consultivo, la Società sottopone al voto dell'Assemblea successiva una Politica rivista.

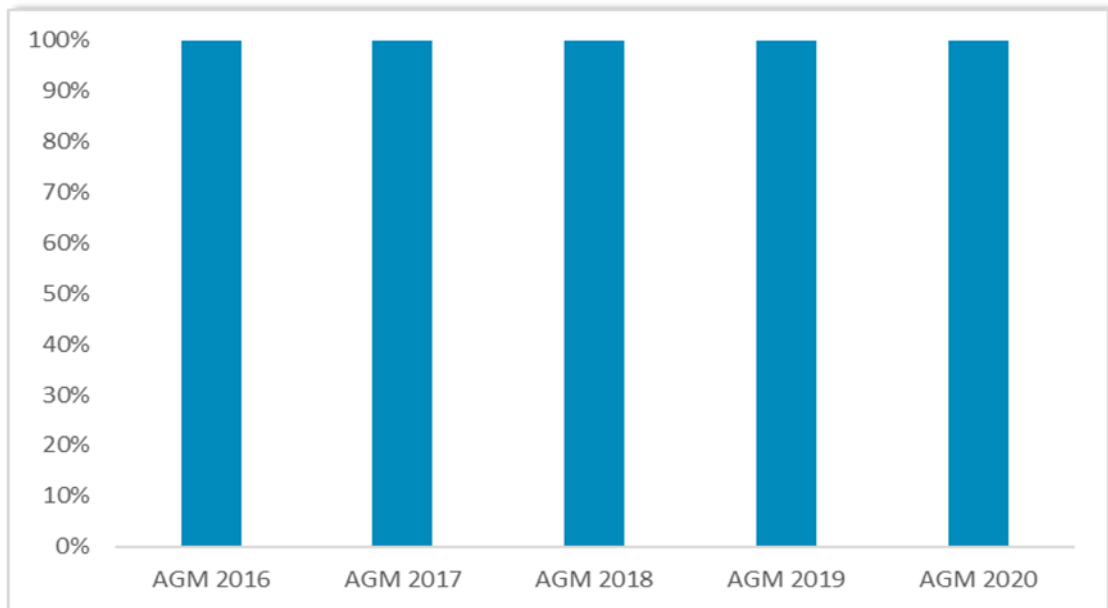
Si sottolinea inoltre che la Relazione è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i feedback ricevuti dagli Azionisti sulla Relazione 2020.

¹ A livello nazionale si fa riferimento in particolare alla Grand Ducal Law n. 564 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.

EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

Componente	Finalità e Caratteristiche	Beneficiari
Remunerazione fissa	<p>Finalità Valorizzare le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato.</p> <p>Caratteristiche</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Emolumenti deliberati dall'Assemblea dei Soci ▪ Retribuzione Annuale Lorda da lavoro dipendente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Componenti del Consiglio di Amministrazione ▪ Top Management
Remunerazione variabile di breve termine	<p>Finalità Remunerare la performance e il contributo ai risultati di business, anche in considerazione dell'attuale contesto di riferimento.</p> <p>Caratteristiche</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivo annuale (Piano MbO) fino ad un massimo dell'80% della remunerazione fissa: <ul style="list-style-type: none"> - <u>Obiettivi di performance</u>: EBITDA Consolidato - <u>Bonus Pool</u>: fino al 5% dell'EBITDA Consolidato 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministratori Esecutivi ▪ Amministratori con particolari cariche ▪ Top Management ▪ Ruoli di supporto al business della Società
Remunerazione variabile di lungo termine	<p>Finalità Allineare gli interessi del Management e degli azionisti nel medio-lungo termine e incrementare il commitment e la retention delle risorse chiave.</p> <p>Caratteristiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivo di lungo termine (3° ciclo, riferito alla performance biennale 2021-2022 del Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling 2019-2021) con determinazione di un premio combinato tra cash e azioni per i beneficiari. - <u>Obiettivi di performance</u>: <ol style="list-style-type: none"> 1. ROCE Adjusted (50%) 2. Hedging Effectiveness (30%) 3. Daily D&A (20%) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministratori Esecutivi ▪ Top Management avente un ruolo di rilievo nelle principali funzioni (tra cui funzioni commerciali ed operative)
Benefit	<p>Finalità Completare l'offerta retributiva nel suo complesso e renderla competitiva sul mercato.</p> <p>Caratteristiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Benefit non monetari</u> (es.: componenti previdenziali e assicurative, incluse polizze D&O) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Componenti del Consiglio di Amministrazione ▪ Top Management

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2016-2020)



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



SEZIONE I (2021)

d'Amico International Shipping S.A.

SEZIONE I

1 The Way Forward: la rotta verso la sostenibilità

Il Gruppo d'Amico si sta orientando sempre di più verso un concetto di business sostenibile. La Società, tramite un processo che ha dapprima coinvolto gli interni e successivamente gli stakeholder esterni, ha individuato temi che hanno un impatto diretto o indiretto sulla capacità di creare e preservare valore economico, sociale e ambientale definendone il livello di rilevanza e di priorità e dando così origine alla matrice di sostenibilità che rappresenta i temi rilevanti per la sostenibilità di d'Amico e che ne orienta l'azione nelle tre dimensioni sociale, ambientale ed economica.

Il Gruppo d'Amico ha inoltre avviato un percorso di progressivo avvicinamento all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in modo da rendere credibile e verificabile il contributo che le nostre scelte e le attività producono per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Nel nostro primo bilancio di sostenibilità abbiamo impostato una chiara connessione tra SDG (Sustainable Development Goals) e attività aziendale per identificare gli obiettivi ONU prioritariamente intercettati dalla Società.

Nel contesto di una politica di remunerazione funzionale al perseguimento del successo sostenibile della società si inserisce il Piano di incentivazione di lungo termine avviato nel 2019 che prevede l'erogazione del premio in parte in azioni e in parte in cash nel medio – lungo termine, in conformità con la sostenibilità economico – finanziaria della performance conseguita.

Si sottolinea che la Società valuterà l'eventuale introduzione di KPI ESG all'interno dei sistemi di incentivazione in linea con gli obiettivi di sostenibilità che la Società ha identificato come "material" e allineati a un meccanismo di creazione di valore sostenibile nel medio – lungo termine.

2 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 Esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del Top Management coinvolge i seguenti organi sociali e funzioni aziendali, a ciascuno dei quali sono attribuiti compiti e responsabilità specifici.

2.1. Assemblea dei Soci

Come previsto dallo Statuto della Società, il compenso dei consiglieri di amministrazione è stabilito dall'Assemblea degli Azionisti e il Consiglio di Amministrazione può determinare il compenso degli amministratori che ricoprono particolari cariche.

L'Assemblea degli Azionisti può tuttavia fissare un importo lordo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi coloro che ricoprono particolari cariche, incaricando e autorizzando il Consiglio di Amministrazione - su raccomandazione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - a ripartire tale importo totale tra tutti i suoi membri, siano essi amministratori non esecutivi o esecutivi, ivi compresi, se deliberato in tal senso, coloro che ricoprono particolari cariche.

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata ad esaminare e valutare (in linea con la normativa lussemburghese di attuazione della direttiva europea SHRD2):

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

2.2. 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 e, se necessario, delle rispettive funzioni aziendali interessate.

Conformemente allo Statuto della Società, il Consiglio di Amministrazione, previa autorizzazione degli azionisti, assegna l'importo fisso lordo dei compensi spettanti agli Amministratori e può determinare il compenso degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche all'interno della Società su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione individua inoltre il 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.

2.3. 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, il Presidente del Comitato è un amministratore indipendente, e in particolare ricopre la carica di *Lead Independent Director*.

Nel 2021, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto dai seguenti consiglieri di amministrazione non esecutivi:

Presidente	Consigliere indipendente	Dott. Stas A. Jozwiak
Membri	Consigliere indipendente	Ing. Massimo Castrogiovanni
	Consigliere indipendente	Dott. John J. Danilovich

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

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

- ❖ sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte riguardanti la definizione e il mantenimento in vigore di una Politica per la Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché l'emissione, su proposta dell'Amministratore Delegato, di linee guida relative alla definizione e al mantenimento in vigore di una Politica per la Remunerazione del Top Management, conformemente a quanto di volta in volta stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Società o delle sue controllate. Tale Politica

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

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;
- ❖ 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;
- ❖ inoltra al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla forma dei contratti.

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.

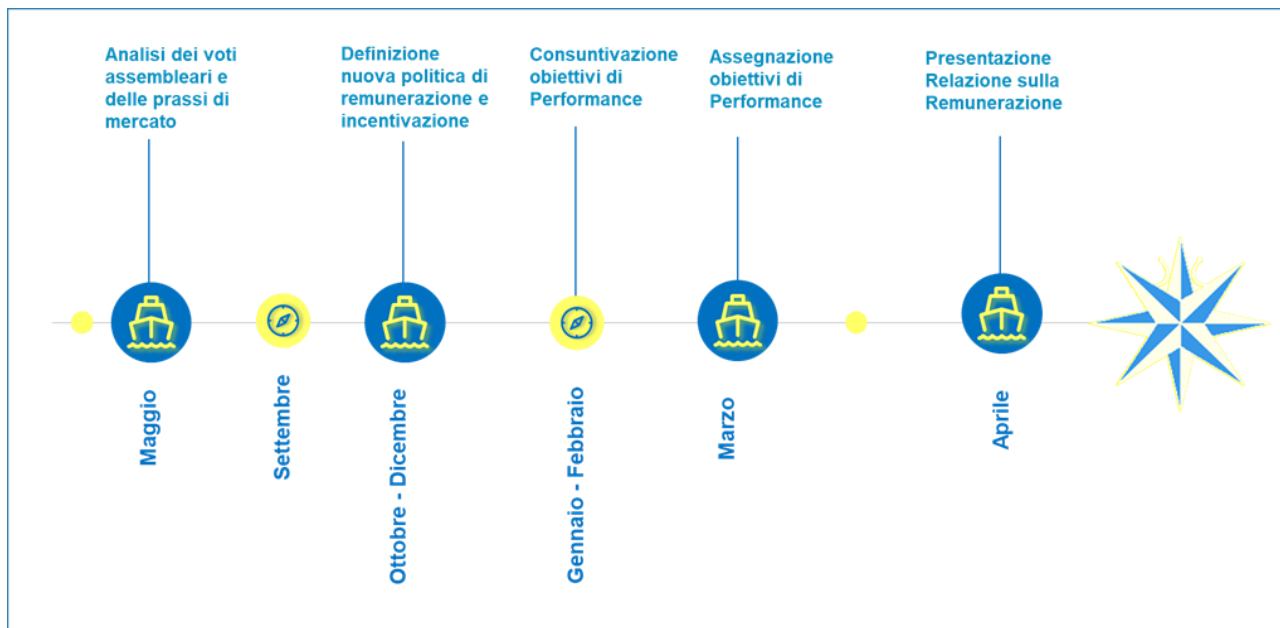
Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione rende conto del proprio operato agli azionisti; per questo, il Presidente del Comitato o uno dei suoi membri partecipano all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti che ha il compito di esaminare e valutare (in linea con il quadro normativo novato dalla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

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

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Alle riunioni del Comitato partecipa di regola il Responsabile della Funzione Risorse Umane. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei componenti dei Comitati endoconsiliari. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità, prevale il voto di chi presiede.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione, con cadenza almeno annuale, in merito all'attività svolta dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Le attività del Comitato si inseriscono in un processo annuale di monitoraggio e revisione delle politiche di remunerazione sintetizzato come segue:



2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

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

La Società si è avvalsa di diverse primarie società di consulenza (es. Deloitte Consulting S.r.l.) al fine di garantire la massima attendibilità del supporto fornito in materia di remunerazione (anche con l'ausilio di indagini retributive ad hoc svolte con riferimento a banche dati di settore) e l'allineamento alle best practice di mercato.

4 Ragioni e finalità perseguite con la Politica in materia di remunerazione

La Politica in materia di remunerazione della Società per l'esercizio 2021, in continuità con il 2020, è definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (del quale si richiamano, di seguito, alcuni Principi di applicazione) e persegue sia l'obiettivo di attrarre, ingaggiare e trattenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società (art. 5 del Codice), sia quello di fornire un incentivo volto ad accrescere l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale. A tal fine, la politica di remunerazione ha preso in considerazione le condizioni di remunerazione e di impiego dei dipendenti della società.

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

5 Modifiche alla Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021 rispetto all'esercizio 2020

Le modifiche apportate alla politica di remunerazione 2021 rispondono da un lato alla necessità di adeguamento alla nuova normativa di riferimento e dall'altro ad una sempre maggior volontà di disclosure verso il mercato.

Le principali modifiche riguardano:

- ❖ Adeguamento al Codice di Corporate Governance del Comitato per la Corporate Governance di Borsa italiana e al nuovo Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato nel mese di dicembre 2020.
- ❖ Inserimento di un paragrafo dedicato alla sostenibilità e al link con la remunerazione
- ❖ Inserimento di un paragrafo relativo al trattamento di eventuali bonus una tantum, retention bonus, entry bonus e patti di non concorrenza

6 Benchmark utilizzati

Al fine di adottare prassi retributive efficaci e che possano sostenere opportunamente le strategie di business e di gestione delle risorse si applica un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato per la corretta definizione di livelli retributivi competitivi, così come per garantire equità interna e trasparenza.

La partecipazione a *benchmark* retributivi riferiti a specifici panel di aziende operanti in uno o più mercati di riferimento e corrispondenti a figure che occupano ruoli e posizioni assimilabili, consente di rilevare il posizionamento retributivo rispetto alla componente fissa, variabile e alla remunerazione totale.

Per tali ragioni le funzioni preposte assicurano la costante partecipazione a indagini e studi retributivi, condotti dai principali player nazionali e di settore.

7 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.

Gli Amministratori non esecutivi sono esclusi da qualsiasi sistema di incentivazione variabile.

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 applicabile.

7.1 Destinatari della politica di remunerazione

Nell'oggetto della presente Politica in materia di remunerazione, così come previsto dal Codice di Corporate Governance, devono essere incluse le seguenti categorie:

- ❖ Amministratori Esecutivi e gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, come il Presidente della Società e/o l'Amministratore Delegato, e/o il Chief Financial Officer;
- ❖ il Top Management (non amministratori) come il Chief Operating Officer e il Responsabile Operativo.

Il Top Management viene di volta in volta individuato dalla rispettiva società interessata, sia essa la Società o la sua controllata operativa.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari delle linee guida per quanto concerne la componente variabile della remunerazione e quale remunerazione fissa percepiscono un emolumento che nel suo complesso è deliberato dall'Assemblea (pari a € 275,000).

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

7.2 Politica in materia di remunerazione fissa e variabile

Il peso della componente fissa nel pacchetto complessivo è tale da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

La componente fissa della remunerazione è inoltre strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti e in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società.

La Società adotta una politica completamente flessibile in materia di remunerazione variabile, ciò significa che in caso di performance negativa, la remunerazione variabile potrebbe ridursi o persino azzerarsi.

La remunerazione variabile si suddivide in due componenti:

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

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

In linea con la politica strategica di gestione dei rischi e della politica in materia di remunerazione dalla Società, le funzioni aziendali interne vengono coinvolte nella definizione della strategia di remunerazione complessiva allo scopo di promuovere una gestione del rischio efficiente.

a) Remunerazione Variabile di breve termine

Beneficiari

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

- ❖ Componenti del Consiglio di Amministrazione
- ❖ 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 (**Piano MBO**) 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.).

b) Remunerazione Variabile di lungo termine

Nel 2021 è stato lanciato il 3° ciclo di assegnazione, per la performance biennale 2021-2022, del **Piano di Incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling 2019-2021** che prevede l'erogazione di un premio in parte monetario e in parte in azioni, rivolto alla popolazione aziendale considerata strategica.

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

- ❖ Amministratori Esecutivi.
- ❖ Personale considerato "strategico" (tra cui funzioni commerciali ed operative).

Condizione di accesso e determinazione Bonus Pool

La condizione di accesso al Piano (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:

Attivazione del Bonus Pool (Gate ex ante)

1

Valore ROCE Medio 2019-2020 > 5%

✓ Bonus Pool Attivato

Calcolo del Bonus Pool

2

EBIT medio 2019-2020 — EBIT (ROCE=5%) → Extra EBIT Generato → % Extra EBIT Generato = € Bonus Pool

Distribuzione del Bonus Pool

3

Beneficiari	% Bonus Pool per beneficiario
Presidente Esecutivo e AD	%
Direttore Esecutivo	%
Direttore Finanziario	%
Direttore Operativo	%
Altri Beneficiari	%

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.

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

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

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.

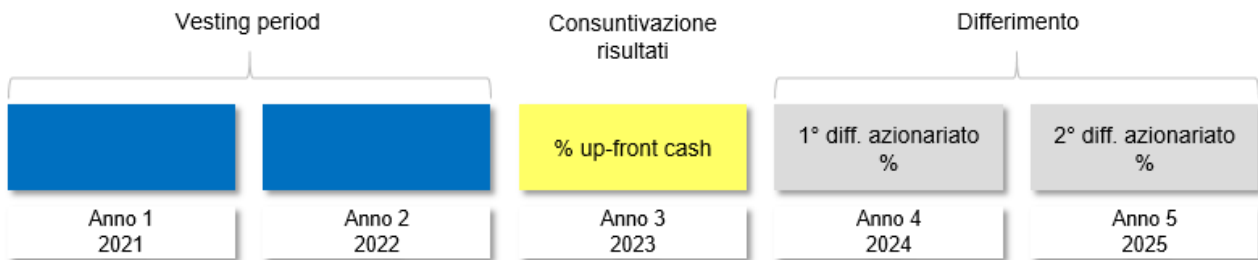
Correttivi

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 (30%) differite che verranno effettivamente rese disponibili dopo 1 e 2 anni. Inoltre, la Società intende utilizzare le azioni proprie detenute in portafoglio per dare esecuzione ai propri obblighi di assegnazione delle Azioni DIS nell'ambito del Piano.

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).

7.3 Politica sui benefit non monetari

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

7.4 Ulteriori elementi della remunerazione

È politica della Società non attribuire ad Amministratori Esecutivi e Top Management bonus a 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.

Alla data della presente Relazione non sono stati stipulati patti di non concorrenza per le figure chiave.

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

8 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.

9 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.

10 Remunerazione adottata dalla Società relativamente a: (i) amministratori indipendenti, (ii) amministratori membri di comitati interni della Società e (iii) amministratori che ricoprono particolari cariche

Conformemente alla politica in materia di remunerazione:

- ❖ gli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli indipendenti) non sono inclusi tra i destinatari della politica in materia di remunerazione variabile e delle relative linee guida poiché la remunerazione di un amministratore non esecutivo non è legata al risultato economico raggiunto dalla Società e dalle sue controllate. Gli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli indipendenti) non sono inclusi tra i beneficiari di piani di remunerazione basati su azioni, tranne se diversamente deciso dall'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti la quale dovrà, in questo caso, motivare la propria decisione;
- ❖ i consiglieri di amministrazione che siano membri di comitati interni della Società possono per tale incarico ricevere compensi aggiuntivi;
- ❖ gli amministratori che ricoprono particolari cariche hanno diritto a compensi aggiuntivi in linea con le responsabilità e le attività svolte.

11 Remunerazione del Responsabile del Controllo e della Gestione dei Rischi, della Persona incaricata dei Controlli interni e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Poiché il ruolo di Responsabile del Controllo e della Gestione dei Rischi (Amministratore Esecutivo incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi) è ricoperto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione di DIS, non vi sono ulteriori disposizioni di rilievo relative alla sua remunerazione, né in termini di fisso né di variabile.

Poiché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari è il Direttore Finanziario - già destinatario della politica applicabile al Top Management - non vi sono ulteriori disposizioni di rilievo relative alla sua remunerazione, né in termini di fisso né di variabile.

Il Responsabile dell'*Internal Auditing* è un soggetto esterno alla Società, dipendente della sua controllante indiretta. La remunerazione a lui spettante si compone di una componente fissa più un bonus annuale basato su obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo a garanzia dell'indipendenza della funzione.

12 Durata della Politica in materia di remunerazione

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



SEZIONE II (2020)

d'Amico International Shipping S.A.

SEZIONE II

1 Attuazione della Politica per la Remunerazione nel 2020

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 2020 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 2020.

In particolare:

- in una prima parte si riportano nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati; e
- in una seconda parte si fornisce un'adeguata rappresentazione in forma tabellare di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e si illustrano analiticamente i compensi corrisposti relativi all'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da Società controllate o collegate.

2 Governance

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

Ruolo	Componenti	Riunioni del Comitato nel 2020
Presidente indipendente	Dott. Stas A. Jozwiak	N°2
Consigliere indipendente	Ing. Massimo Castrogiovanni	
Consigliere indipendente	Dott. John J. Danilovich	

2.2 Consulenti esterni

Nel corso dell'esercizio 2020, la Società si è avvalsa di una primaria società di consulenza 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 2020 l'erogazione di una componente fissa in funzione del ruolo ricoperto, dei livelli di competenza, esperienza e impatto sui risultati aziendali.

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.

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

La remunerazione complessiva degli Amministratori Esecutivi e del Personale con responsabilità strategiche prevede l'erogazione di una componente variabile annuale (Piano MbO). In tabella 1 - "Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche"- si riporta l'ammontare erogabile ad aprile 2021 e di competenza 2020 (Piano MbO 2020).

Remunerazione variabile di lungo termine

Con il 2020 si è concluso il primo ciclo del "Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021". Il Consiglio di Amministrazione, verificato il superamento del Gate (i.e. media del ROCE conseguito nel vesting period superiore al 5%), la conseguente attivazione del Bonus Pool e il livello di raggiungimento degli obiettivi a suo tempo fissati, ha determinato l'importo da attribuire a ciascun beneficiario.

Il Piano prevede un'erogazione cash up-front (70% del bonus) e il differimento del bonus riconosciuto in azioni (30%) nei due anni successivi al periodo di performance. Il numero di azioni da corrispondere verrà determinato sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali di chiusura di mercato delle azioni ordinarie DIS rilevati nel mese precedente la delibera consiliare di verifica dei risultati conseguiti nel corrispettivo periodo di *vesting* (*fair market value*).

Di seguito viene data *disclosure* dei livelli di raggiungimento degli obiettivi del 1° ciclo del Piano:

❖ Gate: superato

Dopo le necessarie rettifiche all'EBIT, il ROCE per il periodo '19 -'20 è stato leggermente superiore alla soglia minima del 5,0%, richiesta per l'attivazione del piano.

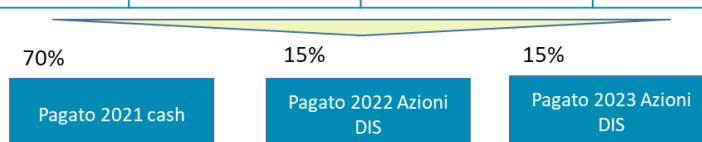
❖ Bonus Pool: attivato

Il Bonus Pool (BP) corrisponde al 10% dell'EBIT (a seguito di aggiustamenti) in eccesso rispetto a quello necessario per generare un ROCE del 5,0%.

❖ Obiettivi

- Roce Adjusted: raggiungimento della soglia minima, payout 70%
Il risultato rientra nella fascia minima e pertanto il pay-out viene erogato di conseguenza sulla base della fascia di riferimento.
- Hedging Effectiveness: raggiungimento sotto la soglia minima, payout 0
Il risultato non è sufficiente a generare un pay-out per questo target.
- Daily G&A Evolution: raggiungimento del target, payout 100%
L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.
- ❖ **Applicazione correttivo TSR: raggiungimento del target, payout +0% del Bonus Pool**
L'obiettivo è stato raggiunto al target.

Obiettivi	Peso	Raggiungimento	% Raggiungimento
ROCE Adjusted	50%	✓	70%
Hedge Effectiveness	30%	X	
Daily G&A	20%	✓	100%
Bonus Pool distribuibile tra tutti i beneficiari: USD \$ 128,432			
Correttivo TSR		✓	Incremento 0%



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 2020:

- 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

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

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	2016	2017	2018	2019	2020
Performance societaria	EBITDA (\$)	54.988.931	36.838.086	17.519.575	104.226.241	128,571,000
Remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione	Ritribuzione totale (€)	1.733.000	1.665.000	1.834.000	1.023.200	954,400

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:

	2016	2017	2018	2019	2020
Presidente Esecutivo	360.000	460.000	460.000	460.000	460.000
Amministratore Esecutivo	809.000	809.000	825.200	==	==
Amministratore Esecutivo	148.000	235.000	240.700	233.200	233.200
Amministratore Esecutivo	55.000	55.000	55.000	55.000	55.000
Amministratore Esecutivo	18.000	==	==	==	==

Dati In Eur (al netto di IVA se dovuta)

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 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**		15.733				278.733		
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						559.000		
(III) Totale				1.047.000		47.199				1.094.199		

Valori al lordo di IVA se dovuta

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

** Di cui 198.000 come compenso 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.

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		20.228				555.228		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						20.228				20.228		
(II) Compensi da controllate e collegate				535.000						535.000		
(III) Totale				535.000		20.228				555.228		

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.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periododi vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Paolo d'Amico	Presidente e Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Medio-Lungo Termine 2019-2021 (I Ciclo)									78.321,02	8.099,89	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale											78.321,02	8.099,89	

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.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periododi vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Cesare d'Amico	Amministratore Esecutivo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Medio-Lungo Termine 2019-2021 (I Ciclo)									31.328,41	3.239,95	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale											31.328,41	3.239,95	

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.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periododi vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Carlos Balestra di Mottola	Amministratore Esecutivo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Medio-Lungo Termine 2019-2021 (I Ciclo)										54.824,71	5.669,92
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale												54.824,71	5.669,92

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.

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periododi vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
N. 2 Managers con Responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione di Medio-Lungo Termine 2019-2021 (I Ciclo)										70.488,92	7.289,90
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale												70.488,92	7.289,90

Si comunica che il restante 25% del bonus pool è stato attribuito agli altri beneficiari del Piano di incentivazione a medio-lungo termine non soggetti a disclosure.

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Paolo D'Amico	Presidente e Amministratore Delegato	Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021 (I ciclo)	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			22.476						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			22.476						

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cesare D'Amico	Consigliere Esecutivo	Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021 (I ciclo)	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			8.990						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			8.990						

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Carlos Balestra di Mottola	Consigliere Esecutivo	Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021 (I ciclo)	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			15.733						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			15.733						

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
No. 2 Managers con responsabilità strategiche		Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2019-2021 (I ciclo)	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			20.228						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			20.228						

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 2020	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2020	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2020)
Paolo d'Amico	Presidente e Amministratore Delegato	d'Amico International Shipping S.A. (partecipazione indiretta per il tramite di d'Amico International S.A)	814.800.352			814.800.352
		d'Amico International Shipping S.A. (partecipazione indiretta per il tramite di d'Amico International S.A)	7.760.027	7.687.869		15.447.896
Cesare d'Amico	Consigliere Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A. (partecipazione diretta)	1.974.000			1.974.000
		d'Amico International Shipping S.A. (partecipazione indiretta per il tramite di FIPA Finanziaria di Partecipazione S.p.A.)	3.381.000			3.381.000
		d'Amico International Shipping S.A. (partecipazione indiretta per il tramite di d'Amico International S.A)	814.800.352			814.800.352
		d'Amico International Shipping S.A. (partecipazione indiretta per il tramite di d'Amico International Shipping S.A.)"	7.760.027	7.687.869		15.447.896
Carlos Balestra di Mottola	Consigliere Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A. (partecipazione diretta)	199.441	31.000		230.441
John J. Danilovich	Consigliere Indipendente	d'Amico International Shipping S.A. (partecipazione diretta)"	731.687			731.687

Tabella n.1 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 (31/12/2019)	Numero azioni acquistate/sottoscritte nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2020	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento anno 2020	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento (31/12/2020)
No. 2 Personale con responsabilità strategiche		d'Amico International Shipping S.A.	==	==	==	==

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 ad essa facente capo.
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.