

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

Decreto legge n. 58/1998

Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999

Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana



**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA
REMUNERAZIONE**

all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti della Società
convocata il 2 aprile 2014

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	4
PARTE I	5
1. INFORMAZIONI SULLA POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE ADOTTATA DALLA SOCIETÀ.....	5
a) Gli organi sociali coinvolti nella concezione, approvazione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione.	5
b) Composizione, ruolo e funzionamento interno del Comitato per le Nomine e la Remunerazione coinvolto nella concezione, approvazione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione.....	6
c) Consulenti esterni coinvolti nella concezione della Politica Generale per la Remunerazione.....	7
d) Oggetto della Politica Generale per la Remunerazione e modifiche rispetto all'esercizio 2013.	7
e) Politica sulla remunerazione fissa e variabile, rapporto tra remunerazione fissa e variabile e procedura di pagamento.....	8
f) Politica sui benefit non monetari.	9
g) Obiettivi di performance a cui è legato il pagamento delle componenti variabili, remunerazione variabile a breve e medio-lungo termine, correlazione tra remunerazione variabile e obiettivi di performance.....	9
h) Determinazione degli obiettivi di performance a cui è legata l'attribuzione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari e altre componenti variabili.....	9
i) Concordanza tra la Politica Generale per la Remunerazione e la creazione di valore a lungo termine per gli azionisti nonché la Politica Strategica di Gestione dei Rischi della Società.....	10
j) Periodi di vesting e periodo di dilazione del pagamento.	10
k) Politica applicata in materia di strumenti finanziari concessi o acquistati tramite l'esercizio di diritti.	10
l) Politica in materia di indennità di cessazione dell'incarico.....	10

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

m) Informazioni sul fondo pensione della Società e sulla relativa polizza assicurativa non aventi carattere obbligatorio	11
n) Informazioni sulla Politica Generale per la Remunerazione adottata dalla Società relativamente a: (i) Amministratori indipendenti, (ii) Amministratori membri di comitati interni della Società e (iii) Amministratori che ricoprono particolari cariche.....	11
o) Precisazioni sul fatto che la Politica Generale per la Remunerazione sia stata o meno definita facendo ricorso a informazioni sugli standard di mercato per le politiche generali di remunerazione.....	11
ALLEGATO ALLA PARTE I : Politica Generale per la Remunerazione per gli esercizi 2014/2016.....	11
PARTE II	12
1. PRIMA PARTE: PRESENTAZIONE DEGLI ELEMENTI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	12
2. SECONDA PARTE: COMPENSI VERSATI DURANTE L'ESERCIZIO 2013.....	13
3. TERZA PARTE: PARTECIPAZIONI DETENUTE DIRETTAMENTE O INDIRECTAMENTE NEL CAPITALE DELLA SOCIETÀ E DELLE SUE CONTROLLATE DAI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE E DAL PERSONALE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DELLA SOCIETÀ.....	21

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

INTRODUZIONE

Signori Azionisti,

in ottemperanza alla legislazione applicabile, il Consiglio di Amministrazione di d'Amico International Shipping S.A. sottopone all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti la presente Relazione sulla remunerazione con allegata la Politica Generale per la Remunerazione per gli esercizi 2014/2016.

La Relazione si compone di due parti:

- la Parte I che illustra la Politica Generale per la Remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del Personale con responsabilità strategiche stabilita dal Consiglio di Amministrazione, nonché le procedure utilizzate per adottare e applicare la Politica per gli esercizi 2014/2016;
- la Parte II che presenta in dettaglio ciascuna elemento che compone la remunerazione e illustra analiticamente i compensi versati dalla Società e dalle sue controllate e collegate durante l'esercizio di riferimento (2013), a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma. Questa parte fornisce inoltre informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai consiglieri di amministrazione e dal Personale con responsabilità strategiche.

L'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti avrà il compito di esaminare e valutare la Parte I della Relazione e la Politica Generale per la Remunerazione allegata per gli esercizi 2014/2016. La relativa delibera degli azionisti non è vincolante.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

PARTE I**1. INFORMAZIONI SULLA POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE ADOTTATA DALLA SOCIETÀ**

a) Gli organi sociali coinvolti nella concezione, approvazione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione.

Conformemente allo Statuto, alla raccomandazione contenuta nell'Articolo 6 del Codice di Corporate Governance e alle leggi applicabili, i processi di approvazione della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e del Personale con responsabilità strategiche coinvolgono i seguenti organi sociali, a ciascuno dei quali sono attribuiti compiti e responsabilità specifici:

- Funzioni aziendali interne;
- Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Consiglio di Amministrazione;
- Assemblea degli Azionisti.

FUNZIONI AZIENDALI INTERNE:

- la Funzione di Internal Audit può effettuare revisioni indipendenti degli effetti che la Politica Generale per la Remunerazione adottata dalla Società potrebbe avere sulla Politica Strategica di Gestione dei Rischi;
- la Funzione Risorse Umane:
 - garantisce la conformità della struttura delle remunerazioni con (i) la Politica Generale per la Remunerazione e (ii) la legislazione vigente e applicabile (in quest'ultimo caso con l'assistenza della Funzione Legale);
 - fornisce assistenza nella redazione della Politica Generale per la Remunerazione adottata dalla Società per tutte le categorie all'interno delle società a cui si applicano i principi relativi alla remunerazione, tenendo conto dell'impatto sul comportamento del personale;
 - coordina e rafforza la capacità di monitorare l'applicazione coerente ed efficace della Politica Generale per la Remunerazione adottata dalla Società;
 - custodisce i termini e le condizioni contrattuali.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

Le Funzioni Aziendali Interne coinvolte lavorano in stretta collaborazione con il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione, fornendo l'assistenza necessaria per definire la Politica Generale per la Remunerazione adottata dalla Società e dalle sue controllate operative, con una particolare attenzione rivolta alla promozione di una gestione efficiente del rischio conformemente alla Politica Strategica di Gestione dei Rischi adottata dalla Società.

Il COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE, conformemente alle raccomandazioni degli Articoli 4 e 6 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana, è incaricato tra l'altro di quanto segue:

- sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte riguardanti la definizione e il mantenimento in vigore di una Politica Generale per la Remunerazione degli amministratori esecutivi e altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché l'emissione di linee guida dell'Amministratore Delegato relative alla definizione e al mantenimento in vigore di una Politica Generale per la Remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche, conformemente a quanto di volta in volta stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Società o delle sue controllate operative;
- valutare e controllare periodicamente l'adeguatezza e l'applicazione coerente ed effettiva della Politica Generale per la Remunerazione, verificando in particolare il reale raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione deve rendere conto del proprio operato agli azionisti; per questo il Presidente del Comitato o uno dei suoi membri partecipa di solito all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti che ha il compito di esaminare e valutare la Politica Generale per la Remunerazione.

Il CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE sarà in ultima istanza responsabile dell'approvazione e del mantenimento in vigore della Politica Generale 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 Interne interessate.

b) Composizione, ruolo e funzionamento interno del Comitato per le Nomine e la Remunerazione coinvolto nella concezione, approvazione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto dai seguenti consiglieri di amministrazione non esecutivi, la maggioranza dei quali è amministratore indipendente, con un'esperienza adeguata in materia contabile e finanziaria, come valutato dal Consiglio di Amministrazione: Dott. Stas A. Jozwiak (Presidente), Ing.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013****Riferimenti:**

Decreto legge n. 58/1998
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

Massimo Castrogiovanni, Avv. Giovanni B. Nunziante, Dott. John J. Danilovich e Dott. Heinz P. Barandun.

Il Dott. Stas A. Jozwiak, l'Ing. Massimo Castrogiovanni, il Dott. John J. Danilovich e il Dott. Heinz P. Barandun sono amministratori indipendenti con adeguata esperienza in campo finanziario e contabile come valutato dal Consiglio di Amministrazione nel deliberare sulla loro nomina.

Conformemente alla raccomandazione contenuta nell'Articolo 6, il Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è un Lead Independent Director.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha approvato la propria Normativa interna di funzionamento sulla base degli Articoli 4, 5 e 6 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana e agisce in conformità con la suddetta Normativa.

c) Consulenti esterni coinvolti nella concezione della Politica Generale per la Remunerazione

Nessun consulente esterno è coinvolto nella concezione della Politica Generale per la Remunerazione per gli esercizi 2014/2016.

d) Oggetto della Politica Generale per la Remunerazione e modifiche rispetto all'esercizio 2013.

La Politica Generale per la Remunerazione adottata dalla Società e dalle sue controllate operative è definita in modo da allineare gli interessi degli amministratori esecutivi e del Personale con Responsabilità Strategiche nel raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti nel medio e lungo termine.

La Politica Generale per la Remunerazione stabilisce le linee guida da seguire per consolidare un pacchetto di compensi sostenibile (nel medio e lungo periodo), rafforzando la correlazione con il risultato economico consolidato.

Nell'oggetto della Politica Generale per la Remunerazione sono incluse le seguenti categorie:

- amministratori esecutivi e altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- Personale con Responsabilità Strategiche come di volta in volta individuato dal rispettivo Consiglio di Amministrazione interessato, della Società o delle sue controllate operative, che non sia un Amministratore (l'Amministratore Delegato, il Direttore operativo, il Direttore finanziario, il Responsabile operativo e il Responsabile della flotta).

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

Gli Amministratori non esecutivi non sono inclusi nell'oggetto della presente Politica Generale per la Remunerazione e delle relative linee guida poiché la remunerazione di un amministratore non esecutivo non sarà legata al risultato economico raggiunto dalla Società e dalle sue controllate. Inoltre, gli amministratori non esecutivi non saranno 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.

Le linee guida sulla base delle quali il Consiglio di Amministrazione determinerà le remunerazioni sono le stesse dell'esercizio 2013.

e) Politica sulla remunerazione fissa e variabile, rapporto tra remunerazione fissa e variabile e procedura di pagamento.

Come indicato nella Politica Generale per la Remunerazione, la Società adotta una politica completamente flessibile in materia di remunerazione variabile.

Ciò significa non solo che la remunerazione variabile dovrebbe diminuire in caso di performance negativa ma anche che in alcuni casi può essere nulla.

Tali linee guida non sono volte direttamente a fissare livelli numerici di remunerazione fissa, poiché l'importo fisso totale della remunerazione degli Amministratori è essenzialmente il risultato di una delibera dell'Assemblea degli Azionisti e, in caso di Personale con Responsabilità Strategiche, di negoziazioni tra i membri dell'organico e la Società o le sue controllate operative.

La parte variabile della remunerazione va da un minimo del 20% a un massimo del 50% della remunerazione fissa annua assegnata singolarmente.

Nel caso in cui una persona abbia diritto alla remunerazione variabile, il pagamento di una parte sostanziale (almeno la metà) di tale remunerazione è posticipato da un minimo di sei fino a un massimo di dodici (6-12) mesi.

Per quanto riguarda gli amministratori esecutivi e gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, deliberava l'applicazione del seguente sistema di compensi variabile per il 2013:

- la componente variabile della remunerazione era stata fissata al 30% della remunerazione fissa del 2013 assegnata a ogni amministratore esecutivo;
- l'assegnazione della parte variabile era legata alle performance della Società delle sue controllate e la soglia da raggiungere era correlata all'EBITDA risultante dal Bilancio consolidato del 2013 approvato dagli Azionisti della Società, che deve essere superiore del 10% a quello consolidato previsto (US\$ 20 milioni);

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

- il periodo di vesting per l'assegnazione della metà (50%) dell'importo della remunerazione variabile era stato fissato a dodici (12) mesi.

Per quanto riguarda la remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha deliberato di incaricare l'Amministratore Delegato di garantire che il pacchetto di compensi venga applicato in conformità con le seguenti linee guida indicate nella Politica Generale per la Remunerazione 2013:

- il pacchetto di compensi sarà composto da una componente fissa (stipendio base) e una componente variabile (bonus) legata al raggiungimento delle soglie previste;
- le soglie previste sono correlate all'EBITDA risultante dal Bilancio consolidato approvato dagli Azionisti della Società.

f) **Politica sui benefit non monetari**

La remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché il pacchetto di compensi del Personale con Responsabilità Strategiche può comprendere benefit non monetari come l'auto, un'indennità di alloggio, il pagamento delle tasse scolastiche e l'assicurazione sanitaria.

- g) **Obiettivi di performance a cui è legato il pagamento delle componenti variabili, remunerazione variabile a breve e medio-lungo termine, correlazione tra remunerazione variabile e obiettivi di performance.**

La remunerazione variabile è legata a una soglia prestabilita correlata all'EBITDA della Società risultante dal Bilancio consolidato approvato dagli Azionisti della Società.

La Politica Generale per la Remunerazione non distingue tra remunerazione variabile a breve e medio-lungo termine.

La parte variabile della remunerazione scende fino a diventare nulla se non viene raggiunta la soglia fissata.

- h) **Determinazione degli obiettivi di performance a cui è legata l'attribuzione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari e altre componenti variabili.**

La remunerazione basata su azioni non è contemplata dalla Politica Generale per la Remunerazione e non fa parte della remunerazione degli amministratori esecutivi,

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche né del Personale con Responsabilità Strategiche.

La "capacità contributiva" della remunerazione variabile è definita in termini di EBITDA risultante dal Bilancio consolidato approvato dagli Azionisti della Società.

i) Concordanza tra la Politica Generale per la Remunerazione e la creazione di valore a lungo termine per gli azionisti nonché la Politica Strategica di Gestione dei Rischi della Società.

La Politica Generale per la Remunerazione applicabile agli amministratori esecutivi, agli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e al Personale con Responsabilità Strategiche è definita in modo da allineare gli interessi dei suddetti soggetti con il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine. Inoltre la Politica Generale per la Remunerazione tiene conto delle best practice in materia di politiche sulla remunerazione e, a livello europeo, delle raccomandazioni adottate dalla Commissione Europea.

Ai sensi della Politica Strategica di Gestione dei Rischi e della Politica Generale per la Remunerazione adottate dalla Società, le Funzioni Aziendali Interne vengono coinvolte nella definizione della strategia di remunerazione complessiva allo scopo di promuovere una gestione del rischio efficiente. Per ulteriori informazioni sul ruolo delle Funzioni Aziendali Interne si veda la lettera a).

j) Periodi di vesting e periodo di dilazione del pagamento.

Il periodo di vesting per l'assegnazione della metà (50%) dell'importo della componente variabile della remunerazione era stato fissato a dodici (12) mesi.

k) Politica applicata in materia di strumenti finanziari concessi o acquistati tramite l'esercizio di diritti.

Non applicabile.

l) Politica in materia di indennità di cessazione dell'incarico.

Nella Politica Generale per la Remunerazione non è inclusa nessuna disposizione relativa all'indennità di cessazione dell'incarico che non è prevista nel pacchetto di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche né del Personale con Responsabilità Strategiche.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

m) Informazioni sul fondo pensione della Società e sulla relativa polizza assicurativa non aventi carattere obbligatorio.

Non applicabile.

n) Informazioni sulla Politica Generale per la 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 Generale per la Remunerazione:

- gli Amministratori non esecutivi (e indipendenti) non sono inclusi nell'oggetto della Politica Generale per la Remunerazione e delle relative linee guida poiché la remunerazione di un amministratore non esecutivo (e indipendente) non è legata al risultato economico raggiunto dalla Società e dalle sue controllate. gli amministratori non esecutivi (e 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 membri di comitati interni della Società non hanno diritto a compensi aggiuntivi;
- gli amministratori che ricoprono particolari cariche hanno diritto a compensi aggiuntivi.

o) Precisazioni sul fatto che la Politica Generale per la Remunerazione sia stata o meno definita facendo ricorso a informazioni sugli standard di mercato per le politiche generali di remunerazione.

Non applicabile.

ALLEGATO ALLA PARTE I: Politica Generale per la Remunerazione per gli esercizi 2014/2016

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**2013**

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

PARTE II**1. PRIMA PARTE: PRESENTAZIONE DEGLI ELEMENTI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

La remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche per l'esercizio 2013 è composta da un compenso base, attribuito dal Consiglio di Amministrazione a tal fine incaricato e autorizzato dall'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti della Società tenutasi il 3 aprile 2013, e da una componente variabile aggiuntiva pari al 30% dei compensi base di ciascun Amministratore Esecutivo per il 2013 conformemente all'assegnazione fatta dal Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione del Personale con Responsabilità Strategiche è composta da uno stipendio base, stabilito nel contratto di assunzione, e da una componente variabile come previsto dalla Politica di assegnazione dei bonus del Gruppo.

Attualmente:

- la remunerazione basata su azioni non è contemplata dalla Politica Generale per la Remunerazione e non fa parte della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche né del Personale con Responsabilità Strategiche;
- l'indennità di cessazione dell'incarico non è contemplata dalla Politica Generale per la Remunerazione e non fa parte della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche né del Personale con Responsabilità Strategiche.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
2013
Riferimenti:
Decreto legge n. 58/1998
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana
2. SECONDA PARTE: COMPENSI VERSATI DURANTE L'ESERCIZIO 2013
Compensi ai consiglieri di amministrazione e al Personale con Responsabilità Strategiche versati durante l'esercizio 2013

(redatto in conformità con l'Allegato 3 del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Durata dell'incarico	Scadenza	Compenso non variabile	Compenso per la partecipazione e a comitati	Compenso variabile non basato su azioni		Benefit non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi basati su azioni	Cessazione dell'incarico e relativa indennità
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo d'Amico	Presidente	1/1-31/12/11	Approvazione del Bilancio 2013									
(1) Compenso per la posizione occupata nella Società				250.000 € (Emolumenti)	-	-	-	-	-	250.000 €	-	-

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

Decreto legge n. 58/1998

Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999

Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

(II) Compensi da controllate o collegate				10.000 € (Emolumenti, d'Amico Tankers Ltd. Irlanda)	-	-	-	-	-	110.000 €	-	-
				100.000 € (Emolumenti, d'Amico Tankers Monaco SAM)								
(III) Importo totale				360.000 €	-	-	-	-	-	360.000€	-	-
Cesare d'Amico	Amministratore	1/1 - 31/12/11	Approvazione del Bilancio 2013									
(I) Compenso per la posizione occupata nella Società				55.000 € (Emolumenti)						55.000 €		
(II) Compensi da controllate o collegate												

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

*Decreto legge n. 58/1998
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio
1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

(III)	Importo totale	55.000 €						55.000 €		
Marco Fiori	Amministratore e Delegato	1/1 - 31/12/11	Approvazione del Bilancio 2013							
(I)	Compensi per la posizione occupata nella Società	145.000 € (Emolumenti) € 44.000 (Stipendio lordo)						189.000 €		
(II)	Compensi da controllate o collegat	10.000 € (Emolumenti, d'Amico Tankers Ltd. Irlanda)						619.000 €		

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

(I) Compen so per la posizion e occupat a nella Società		55.000 € (Emolumenti)						55.000 €		
(II) Compen si da controll ate o collegat e										
(III) Importo totale		55.000 €						55.000 €		
M. Castrogi ovanni S. A. Jozwiak J. J.	Amministrator i non esecutivi	1/1 - 31/12/11	Approvazi one del Bilancio 2013							

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti: *Decreto legge n. 58/1998*
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

Danilovich H. P. Barandun G. B. Nunziante										
(I) Compenso per la posizione occupata nella Società			55.000 € Emolumenti (ciascuno)						275.000 €	
(II) Compenzi da controllate o collegate										
(III) Importo			275.000 €						275.000 €	

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

Decreto legge n. 58/1998

Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999

Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

totale										
F. Carlissen J. Dolan M.A. Fiorelli	Personale con Responsabilità Strategiche									
(I) Compenso per la posizione occupata nella Società		-		-				-		
(II) Compenso da controllate o collegate		10.000 € (Emolumenti) 180.000 € Stipendio lordo (d'Amico Tankers Ireland Ltd.)		n.d. Secondo la Politica di gestione incentrata sugli obiettivi del Gruppo d'Amico, l'ammontare dei bonus per il 2013				592.000 €		

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

*Decreto legge n. 58/1998
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio
1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

		149.000 € Stipendio lordo (d'Amico Tankers Monaco SAM)		viene definito durante il processo di valutazione della performance, ancora in corso alla data di pubblicazione della presente relazione.					
		253.000 € Stipendio lordo (d'Amico Tankers UK)							
(III) Importo totale		592.000 €						592.000 €	

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

*Decreto legge n. 58/1998**Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999**Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

3. TERZA PARTE: PARTECIPAZIONI DETENUTE DIRETTAMENTE O INDIRECTAMENTE NEL CAPITALE DELLA SOCIETÀ E DELLE SUE CONTROLLATE DAI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE E DAL PERSONALE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DELLA SOCIETÀ

a) Partecipazioni detenute dai consiglieri di amministrazione (redatto in conformità con l'Allegato 3 del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato)

Nome e cognome	Carica	Società	Importo delle partecipazioni detenute alla fine dell'esercizio precedente	Partecipazioni acquistate durante l'esercizio di riferimento	Partecipazioni cedute durante l'esercizio di riferimento	Importo delle partecipazioni detenute nell'esercizio di riferimento
Cesare d'Amico Proprietà diretta	Membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	700.000	0	0	700.000

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

Decreto legge n. 58/1998
Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999
Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

Cesare d'Amico Proprietà ¹ indiretta	Membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	94.963.845 ²	608.151 ²	7.670.618 ²	87.901.378 ²
			993.600 ³	0 ³	0 ³	993.600 ³
			90.000 ⁴	0 ⁴	0 ⁴	<u>90.000⁴</u>
			96.047.445	608.151	7.670.618	88.984.978
Paolo d'Amico Proprietà indiretta ¹	Presidente e membro del Comitato Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	134.748.080 ¹	862.640 ¹	10.880.495 ¹	124.730.225
Marco Fiori Proprietà diretta	Amministratore Delegato e membro del Comitato Esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	35.000	230.000	0	265.000

¹ Partecipazione detenuta tramite soggetti strettamente correlati

² d'Amico International S.A.

³ Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A.

⁴ Adelina Lococo

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

*Decreto legge n. 58/1998**Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999**Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

Giovanni Barberis	Direttore finanziario	d'Amico International Shipping S.A.	210.000	0	0	210.000
Massimo Castrogiovanni	Amministratore indipendente	d'Amico International Shipping S.A.	2.400	0	0	2.400
John J. Danilovich	Amministratore indipendente	d'Amico International Shipping S.A.	0	731.687	0	731.687

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2013

Riferimenti:

*Decreto legge n. 58/1998**Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999**Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

b) Partecipazioni detenute da Personale con Responsabilità Strategiche

(redatto in conformità con l'Allegato 3 del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato)

Quantità del Personale con Responsabilità Strategiche	Società	Importo delle partecipazioni detenute alla fine dell'esercizio precedente	Partecipazioni acquistate durante l'esercizio di riferimento	Partecipazioni cedute durante l'esercizio di riferimento	Importo delle partecipazioni detenute nell'esercizio di riferimento
3	Gruppo d'Amico	24.350	0	0	24.350