

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

**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 15 aprile 2015

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

## 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) Organi sociali coinvolti nella predisposizione, approvazione, attuazione 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 predisposizione, approvazione, attuazione e supervisione della Politica Generale per la Remunerazione. ....	6
c) Consulenti esterni coinvolti nella predisposizione della Politica Generale per la Remunerazione.....	7
d) Oggetto e finalità della Politica Generale per la Remunerazione 2014/2016. ....	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.....	10
i) Coerenza 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.....	11
m) Informazioni sul fondo pensione della Società e sulla relativa polizza assicurativa non aventi carattere obbligatorio .....	11

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE****2014****Riferimenti:**

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

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 CORRISPOSTI DURANTE L'ESERCIZIO 2014 ..... 13

3. TERZA PARTE: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ E DEI DIRETTORI GENERALI E ALTRO PERSONALE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DELLA SOCIETÀ E DELLE SUE CONTROLLATE.....20

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE****2014**

**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 (2014), 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

2014

**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 predisposizione, approvazione attuazione 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 coerenza 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****2014**

**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 è in ultima istanza l'organo 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 predisposizione, approvazione, attuazione 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 sono amministratori indipendenti, con un'esperienza adeguata in materia contabile e finanziaria, come valutato dal Consiglio di Amministrazione: Dott. Stas A. Jozwiak (Presidente), Ing.

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE****2014**

**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 amministratore indipendente (nella fattispecie il Lead Independent Director stesso).

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha approvato la propria normativa interna di funzionamento (Regolamento) sulla base degli Articoli 4, 5 e 6 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana e agisce in conformità con il suddetto Regolamento che viene periodicamente revisionato ed aggiornato.

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

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

d) Oggetto della Politica Generale per la Remunerazione 2014/2016.

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.

Nel target della Politica Generale per la Remunerazione sono incluse le seguenti categorie di soggetti:

- amministratori esecutivi e altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- personale con responsabilità strategiche come individuato dal Consiglio di Amministrazione di volta in volta interessato, rispettivamente, della Società o delle sue controllate operative, che non sia un membro del consiglio di

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE****2014**

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

amministrazione (l'Amministratore Delegato, il Direttore operativo, il Direttore finanziario, il Responsabile operativo e il Responsabile della flotta).

Gli amministratori non esecutivi non sono inclusi nell'oggetto della presente Politica Generale per la Remunerazione e delle relative linee guida poiché la loro remunerazione non è 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.

Il Consiglio di Amministrazione determinerà le remunerazioni ancora una volta con riferimento alla Politica Generale per la Remunerazione 2014/2016 approvata su base triennale.

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.

La Politica Generale per la Remunerazione non è volta 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, ha deliberato l'applicazione del seguente sistema di compensi variabile per il 2014:

- componente variabile della remunerazione: 30% della remunerazione fissa del 2014 assegnata a ogni amministratore esecutivo;



**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE****2014**

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

- assegnazione della parte variabile legata alle performance della Società e delle sue controllate, con soglia da raggiungere correlata all'EBITDA risultante dal Bilancio consolidato del 2014 approvato dagli Azionisti della Società, che deve essere superiore del 10% a quello consolidato previsto (US\$ 68,5 milioni);
- periodo di vesting per l'assegnazione della metà (50%) dell'importo della remunerazione variabile 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 2014/2016:

- 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.

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE****2014**

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

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, 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) Coerenza 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 è stato fissato a dodici (12) mesi.

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

Non applicabile.

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE****2014**

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

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, la quale non è prevista nel pacchetto di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche né del personale con responsabilità strategiche.

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 (ivi inclusi gli 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 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 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****2014**

---

**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 2014 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 2 aprile 2014, e da una componente variabile aggiuntiva pari al 30% dei compensi base di ciascun amministratore esecutivo per il 2014 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

2014

## Riferimenti:

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

## 2. SECONDA PARTE: COMPENSI CORRISPOSTI DURANTE L'ESERCIZIO 2014

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione della Società e ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società e delle sue controllate.

(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	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo d'Amico	Amministratore Esecutivo (Presidente)	1/1-31/12/14	Approvazione del Bilancio 2016									

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**2014**

**Riferimenti:**

*Decreto legge n. 58/1998*

*Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999*

*Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			250.000 € (Emolumenti)	-	-	-	-	-	250.000 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			10.000 € (Emolumenti, d'Amico Tankers Ltd. Irlanda)	-	-	-	-	-	110.000 €	-	-
			100.000 € (Emolumenti, d'Amico Tankers Monaco SAM)	-	-	-	-	-		-	-
(III) Totale			360.000 €	-	-	-	-	-	360.000€	-	-
Cesare d'Amico	Amministratore Esecutivo	1/1 - 31/12/14	Approvazione del Bilancio 2016								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			55.000 € (Emolumenti)	-	-	-	-	-	55.000 €	-	-

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**2014**

**Riferimenti:**

*Decreto legge n. 58/1998*

*Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999*

*Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale			55.000 €	-	-	-	-	-	55.000 €	-	-
Marco Fiori	Amministratore Esecutivo (Amministratore Delegato)	1/1 - 31/12/14	Approvazione del Bilancio 2016								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			145.000 € (Emolumenti) € 45.000 (Stipendio lordo)	-	-	-	-	-	190.000 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			10.000 € (Emolumenti, d'Amico Tankers Ltd. Irlanda)	-	-	-	-	-	621.000 €	-	-



Codice: REP/RM - 04

Data: 5 Marzo 2015

Pagina: 16 di 23

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

### Riferimenti:

*Decreto legge n. 58/1998*

*Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999*

*Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

				129.000 € (Emolumenti, d'Amico Tankers Monaco SAM)								
				205.000 € (Stipendio lordo, d'Amico Tankers Ltd. Irlanda)								
				277.000 € (Stipendio lordo, d'Amico Tankers Monaco SAM)								
(III) Totale				811.000 €	-	-	-	-	-	811.000 €	-	-
Giovanni Barberis	Amministratore Esecutivo (Direttore Finanziari)	1/1- 31/12/14	Approvazione del Bilancio 2016									

**Pubblicato da:** Funzioni aziendali interne e Comitato per le Nomine e la Remunerazione

**Distribuzione:** [www.damicointernationalshipping.com](http://www.damicointernationalshipping.com)

**Approvato da:** Consiglio di Amministrazione



**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

2014

**Riferimenti:**

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

	o)										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				55.000 € (Emolumenti)	-	-	-	-	-	55.000 €	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				55.000 €	-	-	-	-	-	55.000 €	-
M. Castrogiovanni S. A. Jozwiak J. J. Danilovich H. P. Barandun G. B. Nunziante	Amministratori non esecutivi	1/1 - 31/12/14	Approvazione del Bilancio 2016								

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

## Riferimenti:

Decreto legge n. 58/1998

Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999

Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		55.000 € Emolumenti (pro capite)	-	-	-	-	-	275.000 €	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		275.000 €	-	-	-	-	-	275.000 €	-	-
F. Carlssen J. Dolan (1/1 - 2/4/ 14 ) M.A. Fiorelli M. O'Neill (20 /10 – 31/12/ 14)	Personale con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		-	-	-	-	-	-	-	-	-

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

Riferimenti:

*Decreto legge n. 58/1998*

*Regolamento Emittenti Consob 11971, 14 maggio 1999*

*Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana*

(II) Compensi da controllate e collegate	15.000 € (Emolumenti)	-	n.d.	-	-	-	586.000 €	-	-
	103.000 € Stipendio lordo pro rata (d'Amico Tankers Ireland Ltd.)		Secondo la Politica di gestione incentrata sugli obiettivi del Gruppo d'Amico, l'ammontare dei bonus per il 2014 viene definito durante il processo di valutazione della performance, ancora in corso alla data di pubblicazione della presente relazione.						
	149.000 € Stipendio lordo (d'Amico Tankers Monaco SAM)								
	319.000 € Stipendio lordo (d'Amico Tankers UK)								
(III) Totale	586.000 €	-	-	-	-	-	586.000 €	-	-

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

## Riferimenti:

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

### 3. TERZA PARTE: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ E DEI DIRETTORI GENERALI E ALTRO PERSONALE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DELLA SOCIETÀ E DELLE SUE CONTROLLATE

a) Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione della Società (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 partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2013	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2014
Paolo d'Amico Proprietà indiretta <sup>1</sup>	Amministratore Esecutivo (Presidente)	d'Amico International Shipping S.A.	249.460.450 <sup>2</sup>	4.992.963 + 56.910.098 (derivanti da conversione di n. 170.730.294 warrant) <sup>2</sup>	64.649.500 <sup>2</sup>	246.714.011 <sup>2</sup>

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

## Riferimenti:

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

Cesare d'Amico Proprietà diretta	Amministratore esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	700.000	100.000 + 300.000 (derivanti da conversione di n. 900.000 warrant)	400.000	700.000
Cesare d'Amico Proprietà <sup>1</sup> indiretta	Amministratore esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	249.460.450 <sup>2</sup> 2.511.511 <sup>3</sup> 300.000 (di cui 126.000 derivanti dall'esercizio di n. 90.000 diritti di opzione nel corso del 2012) <sup>4</sup>	4.992.963 + 56.910.098 (derivanti da conversione di n. 170.730.294 warrant) <sup>2</sup> 72.248 + 500.000 (derivanti da conversione di n. 1.500.000 warrant) <sup>3</sup> 0 <sup>4</sup>	64.649.500 <sup>2</sup> 874.421 <sup>3</sup> <u>100.000<sup>4</sup></u>	246.714.011 <sup>2</sup> 2.209.338 <sup>3</sup> 200.000 <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Partecipazione detenuta tramite soggetti strettamente correlati (Paolo d'Amico e Cesare d'Amico sono i titolari effettivi della Società. Paolo d'Amico detiene direttamente n. 5.000.000 azioni con diritto di voto rappresentanti il 50% del capitale sociale della d'Amico Società di Navigazione S.p.A.. Cesare d'Amico detiene direttamente n. 1.793.350 azioni con diritto di voto rappresentanti il 17.93% del capitale sociale della d'Amico Società di Navigazione S.p.A. e, tramite una partecipazione di controllo in Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A. (società che detiene al 54%), indirettamente detiene ulteriori n. 3.206.350 azioni con diritto di voto rappresentanti il 32.07% del capitale sociale della d'Amico Società di Navigazione S.p.A.. d'Amico Società di Navigazione S.p.A. a sua volta detiene il 100% del capitale sociale della d'Amico International S.A..

<sup>2</sup> d'Amico International S.A.

<sup>3</sup> Fi.Pa. Finanziaria di Partecipazione S.p.A.

<sup>4</sup> Adelina Lococo (coniuge non legalmente separato)

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

## Riferimenti:

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

Marco Fiori Proprietà diretta	Amministratore esecutivo (Amministratore Delegato)	d'Amico International Shipping S.A.	314.000	16.000 + 40.000 (derivanti da conversione di n. 120.000 warrant)	0	370.000
Giovanni Barberis	Amministratore esecutivo (Direttore finanziario)	d'Amico International Shipping S.A.	180.000	0	0	180.000
Massimo Castrogiovanni	Amministratore non - esecutivo (Indipendente)	d'Amico International Shipping S.A.	2.400	0	0	2.400
John J. Danilovich	Amministratore non esecutivo (indipendente)	d'Amico International Shipping S.A.	731.687	0	0	731.687
Giovanni Battista Nunziante	Amministratore non - esecutivo	d'Amico International Shipping S.A.	0	440.000	0	440.000

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

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

## b) Partecipazioni dell'altro personale con responsabilità strategiche della Società e delle sue controllate.

(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)

Numero altro personale con responsabilità strategiche delle controllate della Società	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2013	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2014
4	d'Amico International Shipping S.A.	58.440	11.363 (derivanti da conversione di n. 34.090 warrant)		69.803