



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 29 aprile 2026

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Gentili Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di d'Amico International S.A., sono lieto di presentare la Relazione 2026 sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti.

Per il 2026, il Comitato ha elaborato e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione una politica di remunerazione che, in assenza di aggiornamenti normativi, rimane coerente con gli anni precedenti in termini di contenuto, chiarezza e trasparenza. La Politica delinea il processo di governance, ne definisce gli obiettivi e fornisce un quadro strutturato per le componenti retributive degli Amministratori Esecutivi e del Top Management.

La Politica di Remunerazione della Società è progettata per garantire l'allineamento alle migliori pratiche internazionali e ai requisiti normativi, sostenendo al contempo la strategia complessiva della Società.

In questo senso, la Politica tiene conto del contesto aziendale, caratterizzato da persistente volatilità e dai profondi processi di trasformazione che il settore dello shipping sta affrontando, integrando meccanismi che favoriscono una gestione prudente del rischio e una maggiore resilienza nel medio-lungo termine.

La sostenibilità sta sempre più plasmando le strategie aziendali e le politiche di remunerazione dovrebbero riflettere questo cambiamento. Guardando al futuro, la creazione di valore a lungo termine dipenderà dalla relazione tra sostenibilità aziendale e principali indicatori di performance finanziaria, garantendo al contempo solidità ed equilibrio economico. In linea con questo approccio, la Società si impegna in un graduale allineamento all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, assicurando che le decisioni aziendali e le attività contribuiscano concretamente agli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Tale impegno comprende l'offerta di una retribuzione equa, di benefici economici e di un'adeguata protezione sociale per i dipendenti. Inoltre, la trasparenza dei processi di governance continuerà a rafforzare l'efficacia delle politiche di remunerazione, garantendone il supporto alla strategia aziendale e, al

tempo stesso, l'attrazione e il trattenimento dei migliori talenti.

La Politica di Remunerazione presentata in questo rapporto persegue un duplice obiettivo:

1. Rafforzare la componente fissa per limitare un'eccessiva assunzione di rischi.
2. Incentivare il miglioramento delle performance e lo sviluppo di un modello di business sostenibile, allineando gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti.

Un passo fondamentale in questa direzione è il lancio del nuovo Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTI), che supporta gli obiettivi strategici della Società nel lungo periodo e la sostenibilità sotto i profili economico, sociale e ambientale.

La presente Relazione mira a dimostrare l'impegno costante della Società nel fornire agli Azionisti e al mercato una chiara comprensione delle proprie strategie in materia di remunerazione e compensi. Tali strategie sono progettate per sostenere gli obiettivi aziendali, rimanendo al contempo allineate ai suoi valori e principi fondamentali.

Infine, a nome del Comitato, desidero ringraziarvi per il tempo dedicato alla lettura di questo Rapporto e confidare che, sulla base dell'esame del suo contenuto, vorrete esprimere il vostro sostegno all'attuazione delle politiche qui descritte.

12 marzo 2026

Presidente del Comitato

Tom Loesch

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026	4
PREMESSA	7
SEZIONE I	9
1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	10
1.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	10
1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	10
1.3 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	10
1.4 AMMINISTRATORE DELEGATO	12
1.5 RISORSE UMANE	12
1.6 INTERNAL AUDIT	13
1.7 SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI	13
1.8 CONSULENTI ESTERNI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	13
2 FINALITÀ DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	13
3 COLLEGAMENTO TRA LA POLITICA RETRIBUTIVA E LE LINEE STRATEGICHE DELLA SOCIETÀ	15
4 STRUTTURA REMUNERATIVA	15
4.1 DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	16
4.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE FISSA	16
4.3 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE VARIABILE	17
4.4 ULTERIORI ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE	21
5 LEGAME TRA LA VARIAZIONE DEI RISULTATI E LA REMUNERAZIONE VARIABILE	21
6 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
SEZIONE II	23
1 ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE NEL 2025	23
2 GOVERNANCE	23
2.1 RIUNIONI E COMPOSIZIONE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE	23
2.2 CONSULENTI ESTERNI	23
3 REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE	24
4 INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO O DELLA CARICA	25
5 PAY FOR PERFORMANCE	25
GLOSSARIO	37

EXECUTIVE SUMMARY DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026

Nel corso dell'ultima Assemblea degli Azionisti, tenutasi il 29 aprile 2025, la Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025 e sui Compensi Corrisposti nel 2024 ha ottenuto un ampio consenso da parte degli Azionisti. Tale risultato conferma una sostanziale continuità dell'impostazione della Politica di Remunerazione rispetto agli esercizi precedenti. La Società, tuttavia, ribadisce il proprio impegno a rafforzare ulteriormente l'allineamento alle *best practice* di mercato.

Per offrire una visione organica della Politica di Remunerazione della Società, questa Relazione inizia nella Sezione I con la descrizione del processo di Governance per la definizione della Politica, seguita dagli obiettivi della stessa, dalla descrizione delle componenti del pacchetto retributivo e dalle eventuali clausole di correzione ex-post. La Sezione II fornisce ulteriori dettagli sui compensi corrisposti per il 2025.

Inoltre, con l'obiettivo di migliorare la fruibilità e la sintesi dei contenuti rispetto al passato, nella Tabella Riassuntiva viene fornito un maggiore livello di dettaglio sulle specifiche della Politica.

Ambito	Finalità	Contenuti	Riferimento
Governance	Il processo di governance per la definizione e approvazione della Politica di remunerazione è determinato al fine di garantire la massima trasparenza, chiarezza e affidabilità dei processi decisionali. Inoltre, attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali Risorse Umane di Gruppo e Internal Audit si intende allineare la Politica alle migliori <i>practice</i> di mercato e assicurare la corretta gestione degli impatti che le stesse politiche adottate potrebbero avere sul sistema di controllo interno e gestione dei rischi. L'Assemblea degli Azionisti si esprime con voto consultivo sulle Sezioni I e II della Politica in esame (in linea con la normativa lussemburghese applicabile) approvata dal Consiglio di Amministrazione (CdA), sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.		Sezione I, Par. 1
Politica di Remunerazione	Le finalità della presente Politica sono definite in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana e intendono: - o attrarre, ingaggiare e trattenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società; - o fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali.	I pacchetti retributivi si compongono dei seguenti elementi: - o Componente fissa della remunerazione - o Componente variabile di breve termine - o Componente variabile di lungo termine (in parte su base azionaria) - o Benefit	Sezione I, Par. 4
Componente fissa della remunerazione	La Componente fissa è definita in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti così da scoraggiare iniziative ad alto rischio focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.	L'Assemblea ha deliberato l'ammontare totale di remunerazione fissa per i compensi da Amministratori, per un totale di € 560.000 e autorizzato il Consiglio di Amministrazione ad assegnare tale ammontare tra gli Amministratori, inclusi coloro che ricoprono particolari cariche. Per gli amministratori esecutivi viene stabilito un compenso fisso teso a remunerare la loro professionalità e il livello di responsabilità atteso. Completano la componente fissa i benefit non monetari.	Sezione I, Par. 4.2
Componente variabile di breve termine	La componente variabile di breve termine promuove e valorizza il raggiungimento di risultati legati ad obiettivi annuali. Mira, inoltre, a rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e raggiungimento degli obiettivi.	Beneficiari: Amministratori esecutivi, amministratori che ricoprono particolari cariche, Top Management (come identificato dal Consiglio di Amministrazione), ruoli di supporto al perseguimento degli obiettivi di business della Società. Superata la soglia di attivazione del piano, il dimensionamento del Bonus Pool avverrà allocando fino al 5% dell'EBITDA consolidato di DIS.	Sezione I, Par. 4.3

Componente variabile di lungo termine	La componente variabile di lungo termine è definita in modo da allineare gli interessi dei soggetti coinvolti con il raggiungimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e quindi funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società.	Si tratta di un piano misto monetario e strumenti per Amministratori Esecutivi, il Top Management e il personale "strategico" identificato dal CdA. La condizione di accesso al Piano è rappresentata da una media del ROCE superiore al 5% conseguita nel <i>vesting period</i>. Viene stanziata quindi una quota dell'extra EBIT generato relativamente all' EBIT medio nel vesting e all'EBIT relativo ad un ROCE del 5%. Il pagamento viene effettuato in base ai risultati misurati da specifici KPI e all'applicazione di un meccanismo correttivo definito sulla base del benchmark rispetto ad un panel di aziende "<i>peer</i>". Il pagamento prevede il 70% upfront cash e il 30% differito in azioni (differimento di 2 anni)	Sezione I, Par. 4.3
Ulteriori elementi della remunerazione	Gli ulteriori elementi della remunerazione hanno la finalità di costruire pacchetti retributivi ad hoc per garantire l'attrattività di DIS rispetto all'ingresso di talenti.	La Società non attribuisce di norma bonus una tantum discrezionali né retention bonus. Tuttavia, in via straordinaria, limitatamente al primo anno di impiego, e non più di una volta alla medesima persona, possono essere riconosciute retribuzioni variabili quali bonus d'ingresso.	Sezione I, Par. 4.4
Correzioni ex-post	I meccanismi di correzione ex-post sono clausole che permettono all'azienda di tutelarsi da comportamenti fraudolenti e dati rivelatisi errati che possono aver attivato il pagamento del bonus.	La Società applica clausole di correzione ex-post (<i>malus</i> e <i>claw-back</i>) che consentono di richiedere la restituzione o non procedere all'erogazione di componenti differite della parte variabile. Nel piano LTI le clausole di claw-back hanno applicazione entro 1(uno) anno dal termine del periodo di <i>vesting</i>.	Sezione I, Par. 5
Trattamenti di Severance	Si tratta di accordi ex ante che tutelano l'azienda dal rischio concorrenziale e da potenziali contenziosi giuslavoristici.	Non è stato definito alcun accordo che preveda l'erogazione di un'indennità per la cessazione del rapporto o della carica per gli Amministratori Esecutivi, gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e per il Top Management. Patti di non concorrenza: alla data della presente Relazione non sono stati stipulati patti di non concorrenza per le figure chiave.	Sezione I, Par. 6

PREMESSA

In conformità alla normativa vigente, è definita per il 2026 la Politica 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 12 marzo 2026, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, è suddivisa in due sezioni:

I. Sezione sulla politica annuale in materia di remunerazione 2026

- a. Specifica il processo di governance per l'adozione e l'attuazione della politica, indicando gli organi coinvolti e le procedure.
- b. Illustra la politica adottata da DIS in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, degli amministratori con particolari cariche e del Top Management con riferimento all'esercizio 2026.

II. Sezione sui compensi corrisposti per il 2025

- a. Rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio 2025 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.

La presente relazione verrà resa disponibile anche sul sito internet della Società (www.damicointernationalshipping.com).

In considerazione del fatto che la Società ha sede legale in Lussemburgo ed è quotata sul segmento Euronext STAR di Borsa Italiana, il presente documento è redatto in conformità con le leggi e i regolamenti lussemburghesi applicabili¹, con il suo Statuto, con il Codice di Corporate Governance delle società quotate in Borsa e con il Regolamento Emittenti Consob.

Pertanto, secondo quanto previsto dall'articolo 7 bis della legge del 24 maggio 2011, come modificata, 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.

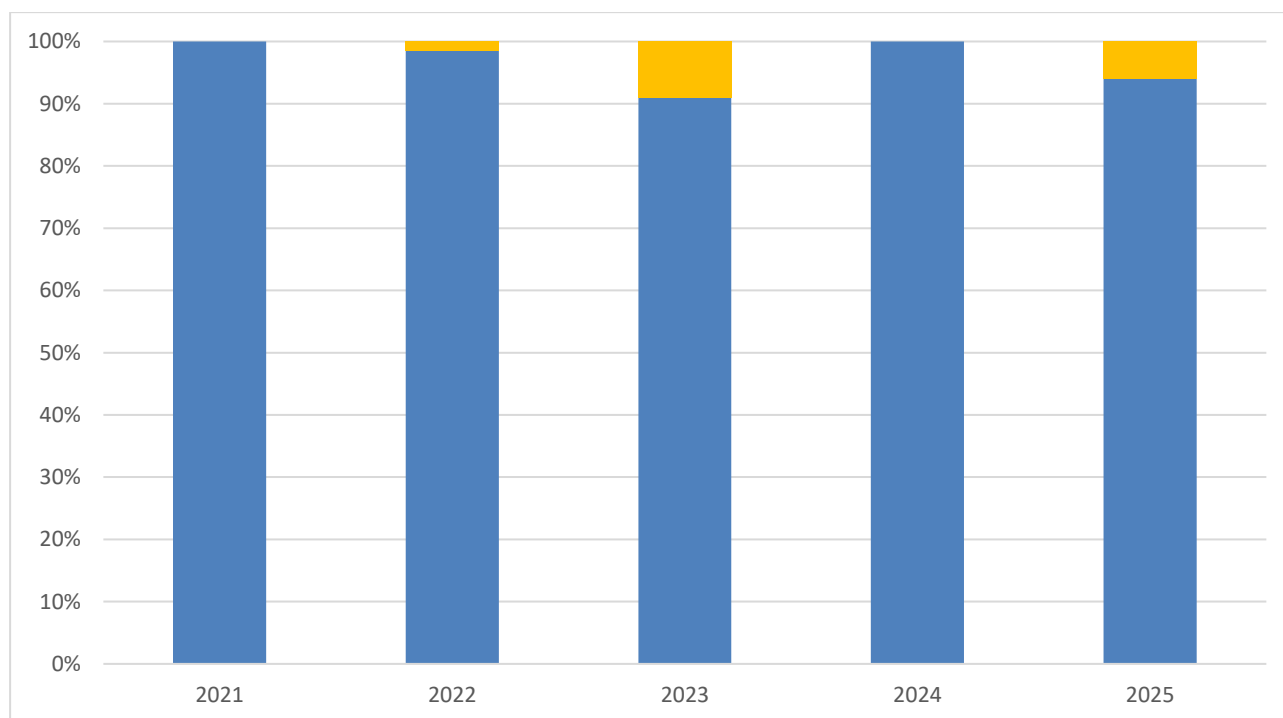
La Società corrisponde i compensi in base alla politica di remunerazione votata nell'Assemblea Generale degli Azionisti.

¹ Si fa riferimento alla legge del 24 maggio 2011, come modificata dalla legge del 1 agosto 2019 che recepisce nell'ordinamento interno del Lussemburgo le disposizioni della Direttiva (UE) 2017/828 (SRD II), la quale modifica la precedente Direttiva 2007/36/CE (SRD I), con l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento a lungo termine degli azionisti nelle società quotate e di garantire una maggiore trasparenza da parte di gestori di attivi, investitori istituzionali e proxy advisor. 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 Regolamento Emittenti, come da ultimo modificato nel dicembre 2020.

ANDAMENTO DEGLI ESITI DELLE VOTAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE (2021-2025)

Di seguito si riporta l'andamento del voto assembleare sulla Relazione degli ultimi cinque anni.

La Società ha sempre considerato fondamentale il voto degli azionisti, per cui l'osservazione nel 2025 di un aumento di voti contrari in Assemblea ha determinato una maggiore attenzione e impegno a rafforzare ulteriormente l'allineamento alle best practice di mercato.



	2021	2022	2023	2024	2025
Astenuti	0%	0%	0%	0%	0%
Contrari	0%	1,5%	9%	0%	6%
Favorevoli	100%	98,5%	91%	100%	94%



SEZIONE I (2026)

d'Amico International Shipping S.A.

SEZIONE I

1 Ruoli e responsabilità degli organi e soggetti coinvolti nel processo di predisposizione e attuazione delle politiche di remunerazione

Conformemente allo Statuto, alle raccomandazioni contenute nell'art.5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana (di seguito il "Codice di Corporate Governance") - cui la Società ha aderito - e alle leggi applicabili vigenti, il processo di gestione della remunerazione degli **Amministratori Esecutivi, degli Amministratori non Esecutivi, degli amministratori che ricoprono particolari cariche, e del Top Management** (come identificato dal Consiglio di Amministrazione) coinvolge:

- l'Assemblea degli Azionisti
- il Consiglio di Amministrazione
- il Comitato Nomine e Remunerazione
- la funzione Risorse Umane di Gruppo e la funzione Internal Audit
- la Società di Revisione Contabile

Inoltre, la Società si avvale di consulenti e benchmark di mercato per la definizione delle Politiche Retributive.

1.1 Assemblea degli Azionisti

Come previsto dallo Statuto della Società, il compenso dei **Consiglieri di amministrazione** è stabilito dall'**Assemblea** degli Azionisti.

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

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

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

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il **Consiglio di Amministrazione** - nella sua funzione di supervisione strategica - **definisce e riesamina**, con periodicità **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 Nomine e Remunerazione.

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

Il **Consiglio di Amministrazione** individua, inoltre, il **Top Management** e, su proposta del **Comitato Nomine e Remunerazione**, fornisce all'**Amministratore Delegato** le **linee guida** per stabilire e mantenere in vigore una **Politica per la Remunerazione dello stesso Top Management**.

1.3 Comitato Nomine e 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 l'8 maggio 2024 ha confermato, *inter alia*, la costituzione di un Comitato Nomine e Remunerazione, attribuendogli tutte le funzioni previste dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana.²

Il **Comitato Nomine e Remunerazione** è composto da **consiglieri di amministrazione non esecutivi**, la **maggioranza** dei quali sono amministratori **indipendenti**, **la maggioranza dei quali è in possesso** di una adeguata **esperienza 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 Consigliere Indipendente e uno dei membri ricopre la carica di *Lead Independent Director*.

Nel 2025, il Comitato Nomine e Remunerazione è composto dai seguenti consiglieri di amministrazione non esecutivi:

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

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

- ❖ **sottoporre al Consiglio di Amministrazione proposte** riguardanti la **definizione e il mantenimento in vigore di una Politica per la Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli 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. Tale Politica comprende tutte le forme di compensi, inclusi in particolare la remunerazione fissa e i sistemi di remunerazione legati alla performance;
- ❖ sottoporre **proposte relative ai sistemi di remunerazione legati alla performance** accompagnate da raccomandazioni sui rispettivi obiettivi e criteri di valutazione, con particolare attenzione all'allineamento dei compensi con gli interessi a lungo termine degli azionisti e gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- ❖ **valutare e controllare periodicamente**, anche sulla base delle informazioni ricevute dall'Amministratore Delegato e dalle funzioni aziendali di Gruppo, **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 amministratori che ricoprono particolari cariche**, il Comitato Nomine e Remunerazione:

- ❖ può inoltrare 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

² Ad oggi le funzioni del Comitato sono allineate con quanto disposto dagli artt. 4 e 5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana

valutazione del rendimento degli amministratori interessati, dopo essersi esaustivamente informato sul compenso totale ottenuto dagli amministratori dalle altre controllate della Società;

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

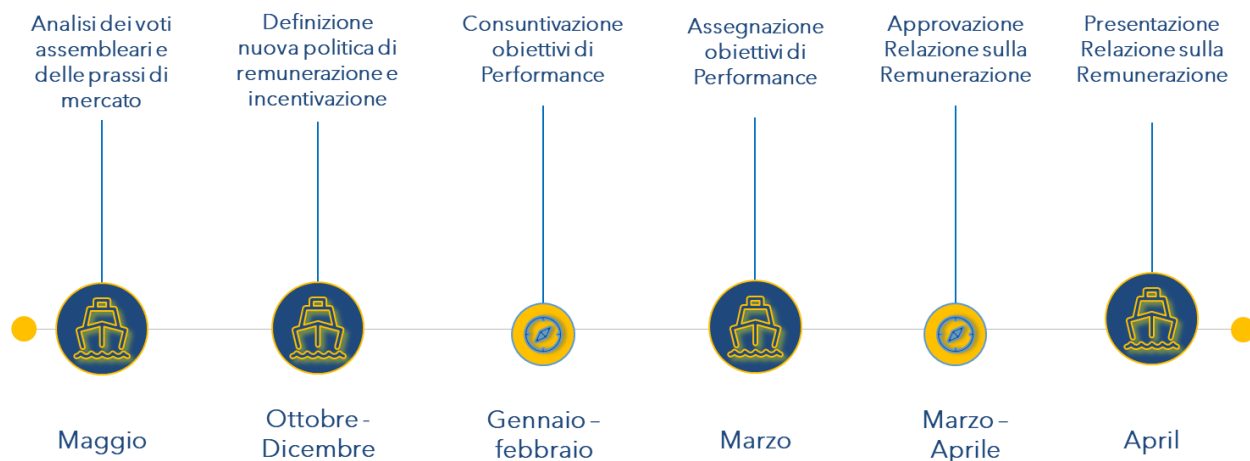
- ❖ **esamina** con il **Consiglio di Amministrazione** la **concessione di tali sistemi** di remunerazione nell'ambito della politica di remunerazione, inoltrando proposte in merito;
- ❖ **verifica** le **informazioni fornite** sul suddetto argomento **nella relazione di Bilancio** e, ove necessario, **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 Nomine e Remunerazione **rende conto** del proprio operato agli **azionisti**; per questo, il **Presidente del Comitato** o uno dei suoi **membri partecipano all'Assemblea Annuale Ordinaria degli Azionisti**.

Il Comitato Nomine e 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 di Gruppo**. 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 rispettiva remunerazione**. 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 annuale, in merito all'attività svolta dal Comitato.

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



1.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato (o CEO), nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti, **assicura** che la **gestione delle remunerazioni del Top Management** sia implementata nel rispetto delle linee guida approvate dalla Società.

1.5 Risorse Umane

La **funzione Risorse Umane di Gruppo** 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 Corporate Legale di Gruppo);
- ❖ fornisce **assistenza** nella **redazione della Relazione** in materia di politica di remunerazione e sui compensi corrisposti adottata dalla Società;
- ❖ avvia e gestisce il processo di assegnazione e consuntivazione degli obiettivi di performance dei destinatari della politica di remunerazione;
- ❖ coordina e rafforza la capacità di **monitorare l'applicazione coerente ed efficace della Politica** di remunerazione adottata dalla Società;
- ❖ custodisce i **termini** e le **condizioni contrattuali**.

1.6 Internal Audit

La funzione **Internal Audit** può effettuare **revisioni indipendenti** sugli **effetti** che la politica di remunerazione adottata dalla Società potrebbe avere sul Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

1.7 Società di revisione legale dei conti

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

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

Deloitte Consulting S.r.l. è stata coinvolta nella elaborazione della Politica.

Benchmark Utilizzati

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

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

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

2 Finalità della Politica in materia di remunerazione

La durata della presente politica è annuale, senza la possibilità per la Società di derogarvi durante il periodo di vigenza ed è definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (del quale si richiamano, di seguito, alcuni Principi di applicazione) e persegue gli obiettivi di:

- **attrarre, ingaggiare e trattenere** soggetti aventi **professionalità** e **capacità** adeguate alle esigenze della Società (art. 5 del Codice),

- fornire un **incentivo** volto ad **accrescerne l'impegno** per il miglioramento delle **performance** aziendali, attraverso la soddisfazione e la motivazione personale.

In questo senso, l'applicazione della politica di remunerazione permette un **miglior allineamento** tra l'**interesse della Società** e quello del **management di DIS**, sia in un'ottica di **breve periodo**, attraverso la massimizzazione della **creazione di valore**, sia in un'ottica di **lungo periodo**, attraverso un'attenta **gestione dei rischi aziendali** e il perseguimento delle **strategie di lungo termine**.

Al riguardo, i **criteri di remunerazione** e d'**incentivazione** basati su **parametri oggettivi legati alle performance** e in linea con gli **obiettivi strategici di medio/lungo periodo** rappresentano lo strumento in grado di stimolare maggiormente 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	❖ gli Amministratori non esecutivi sono esclusi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile;
Art. 5 Raccomandazione 27 lett. a, b, c	❖ la struttura retributiva per gli Amministratori esecutivi e il Top Management sia adeguatamente bilanciata tra: i) una componente fissa e ii) una componente variabile definita entro limiti massimi, basata su obiettivi predeterminati e misurabili, e finalizzata a collegare la remunerazione alle performance effettivamente raggiunte, tenuto altresì conto dei profili di rischio connessi al business esercitato;
Art. 5, Raccomandazione 27 lett. c	❖ la parte variabile sia erogata subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di <i>performance</i> . Detti obiettivi sono predeterminati, misurabili, coerenti con gli obiettivi strategici della società e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile. Sono indicativi dell'efficienza operativa della Società nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel medio-lungo termine;
Art. 5, Raccomandazione 27 lett. d	❖ nel caso in cui una persona abbia diritto alla remunerazione variabile, e la stessa raggiunga una percentuale sul fisso predeterminata, il pagamento di una parte sostanziale di tale remunerazione sia posticipato per un periodo che va dai 12 ai 18 mesi;
Art. 5, Raccomandazione 27 lett. e	❖ siano previste intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

I **benefit non monetari** sono **coerenti** con le **normative locali**, al fine di completare e **valorizzare** il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei **ruoli** e/o delle **responsabilità** attribuite, privilegiando le componenti **previdenziali** e **assicurative**.

La Società, inoltre, continua a sostenere il proprio impegno su quelle aree di attività che hanno un impatto diretto o indiretto sulla capacità di creare e preservare valore economico, sociale e ambientale, traguandandone il livello di rilevanza e priorità sul fronte della sostenibilità.

In tal senso, la Società ha ormai consolidato il suo allineamento ai requisiti della Regolamentazione Europea (Direttiva EU 2022/2064) e ai conseguenti riferimenti alla European Sustainability Reporting Standards (ESRS), integrando il Bilancio 2025 con un'ampia sezione "non-financial" che fornisce ogni particolare evidenza delle attività riconducibili al suo impegno in materia ESG.

In tale direzione si può intendere la conferma nel sistema di incentivazione di lungo termine della DIS di specifici obiettivi di misurazione dell'impatto ambientale della flotta gestita.

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

3 Collegamento tra la politica retributiva e le linee strategiche della Società

La strategia di DIS per i prossimi esercizi, seppure in un contesto di mercato reso sempre più complesso e volatile a causa dei fattori che ne determinano l'andamento, si muove verso direttrici di consolidamento e ulteriore sviluppo.

In tale contesto, le **tematiche ESG** ricoprono un ruolo chiave per il raggiungimento di tali obiettivi. Esse sono, infatti, integrate nella strategia di DIS attraverso obiettivi specifici legati alle attività operative e agli investimenti tecnologici volti a sostenere il continuo rinnovamento della flotta e il miglioramento della efficienza energetica.

Dal 2023, d'Amico International Shipping (DIS) ha adottato su base volontaria (stante la non adozione della Direttiva da parte del Lussemburgo al 2025) tutte le misure necessarie per conformarsi alla **Direttiva Europea CSRD** (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) e orientare la strategia aziendale verso uno **sviluppo sostenibile del trasporto marittimo**. Come parte di questo processo, nel 2023, DIS ha condotto la sua prima valutazione di **doppia materialità** (DMA), che ha portato alla definizione e valutazione di **impatti, rischi e opportunità (IRO)** che caratterizzano le sue operazioni aziendali e le relazioni commerciali.

La valutazione esplora le interazioni tra l'Azienda e i suoi stakeholder da due prospettive complementari:

- **prospettiva "inside-out"** (a livello di materialità dell'impatto) – gli impatti causati dalle operazioni aziendali di DIS e dalla sua catena del valore sugli stakeholder e sull'ambiente
- **prospettiva "outside-in"** (a livello di materialità finanziaria) – i rischi e le opportunità causati dai cambiamenti sociali e ambientali sulle operazioni aziendali e sulle prospettive di crescita di DIS, derivanti sia dalle attività aziendali che lungo la catena del valore.

Il processo DMA è stato progettato in **prima battuta nel 2023 e poi nel 2024**, per **raggiungere gradualmente la conformità ai requisiti della CSRD**. Le attività sono iniziate nel 2023 con la definizione della prima "long-list" di IRO, focalizzata solo sulle **operazioni aziendali**, che è stata successivamente valutata e ha portato alla prima DMA del Gruppo. Nel **2024**, durante l'impostazione del processo di rendicontazione per il primo rapporto annuale integrato obbligatorio conforme alla CSRD, il Gruppo ha effettuato la sua **prima mappatura e analisi della catena del valore**. Questo è stato funzionale al completamento del processo avviato nel 2023, poiché ha supportato l'identificazione di impatti, dipendenze, rischi e opportunità derivanti dalla catena del valore, che sono stati poi valutati e, quando materiali, incorporati nella valutazione complessiva, come richiesto dagli ESRS.

La **politica retributiva** contribuisce al raggiungimento degli obiettivi aziendali, al **perseguimento degli interessi a lungo termine** e alla **sostenibilità della società**, anche attraverso il Piano di incentivazione di medio-lungo termine (in parte erogato in azioni) volto a integrare sia gli **obiettivi economico/finanziari**, sia le **priorità ESG** relative soprattutto alla riduzione di emissioni di CO₂. Inoltre, sempre in un'ottica di **corretta gestione del rischio**, sono previsti **meccanismi di correzione ex-post** per i sistemi incentivanti volti a garantire una **sostenibilità dei pagamenti**.

4 Struttura remunerativa

La struttura remunerativa adottata con riferimento agli Amministratori Esecutivi, gli amministratori che ricoprono particolari cariche e al Top Management prevede una **componente fissa**, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza, *know how* e capacità richieste per ciascuna posizione, e una **componente d'incentivazione variabile** che mira a **riconoscere i risultati raggiunti** stabilendo un **collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi**, dell'azienda e dell'individuo, nel breve e medio-lungo termine.

Altra componente del pacchetto retributivo è costituita dai **benefit non monetari** (es. assicurazione sanitaria, Polizza D&O), mentre **non sono previste eventuali coperture assicurative** ovvero **previdenziali diverse** da quelle **obbligatorie**.

La politica di remunerazione per quanto concerne la **durata dei contratti** o **accordi con i dirigenti** e i **periodi di preavviso**, la **pensione integrativa** o i piani di **prepensionamento**, le **condizioni di risoluzione** e i pagamenti collegati alla risoluzione, attua quanto previsto dalla **contrattazione collettiva nazionale** quando applicabile e comunque si attesta sulle migliori prassi di mercato

4.1 Destinatari della politica di remunerazione

Sono destinatari della presente Politica in materia di remunerazione:

- ❖ gli Amministratori Esecutivi del Consiglio di Amministrazione (inclusi il Presidente e l'Amministratore Delegato -o CEO- della Società) e gli Amministratori che ricoprono particolari cariche,
- ❖ gli Amministratori non esecutivi e gli Amministratori indipendenti³,
- ❖ il Top Management, di volta in volta individuato dal Consiglio di Amministrazione, tra cui rientrano il Chief Operating Officer, il Chief Financial Officer e il Responsabile Operativo.

La Politica di Remunerazione può essere applicata anche alle persone che siano individuate dal Consiglio di Amministrazione di DIS con ruoli chiave (es. sviluppo del business/ruoli commerciali) per le attività della Società, persone che siano alle dipendenze di altre Società del Gruppo d'Amico e che non sono consolidate da DIS e le cui attività per DIS sono gestite tramite accordi di servizi intragruppo.

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

Remunerazione del Responsabile del Controllo e Gestione dei Rischi, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, del Responsabile dell'Internal Audit e

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 CEO 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 Chief Financial Officer - già destinatario della Politica in esame - non vi sono ulteriori disposizioni di rilievo relative alla sua remunerazione, né in termini di compenso fisso né variabile.

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

4.2 Politica in materia di remunerazione fissa

Il peso della componente fissa nel pacchetto complessivo è fissato in modo da corrispondere alle responsabilità dei soggetti coinvolti e alle loro competenze nonché tenendo conto delle prassi di mercato, tale da scoraggiare iniziative ad alto rischio focalizzate sui risultati di breve termine, che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

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

³ Alcuni Amministratori possono sommare la figura di "non esecutivo" e "non indipendente".

L'Assemblea ha deliberato l'ammontare totale per i **compensi da Amministratori**, per un totale di **€ 560.000** e autorizzato il Consiglio di Amministrazione ad assegnare tale ammontare tra gli Amministratori, inclusi coloro che ricoprono particolari cariche. La remunerazione fissa complessiva distribuita nel 2025 dal Consiglio di Amministrazione è stata inferiore al limite massimo complessivo approvato dall'Assemblea Annuale degli Azionisti, riflettendo la valutazione del Consiglio e in linea con i principi di proporzionalità, contenimento e disciplina dei costi, nonché di coerenza con il quadro di governance della Società.

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

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

4.3 Politica in materia di remunerazione variabile

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

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

- ❖ Remunerazione variabile di breve termine - Piano di incentivazione annuale
- ❖ Remunerazione variabile di lungo termine - Piano LTI.

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

Come già indicato in precedenza, gli **Amministratori non Esecutivi** (ivi inclusi gli Indipendenti) **non sono** tra i destinatari della politica in materia di **remunerazione variabile** poiché la remunerazione di un amministratore non esecutivo non è legata al risultato economico raggiunto dalla Società e dalle sue controllate. Allo stesso modo, gli Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli Indipendenti) non sono tra i beneficiari di piani di remunerazione basati su azioni.

Remunerazione Variabile di breve termine

Beneficiari

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

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

Architettura

Di anno in anno DIS andrà a valutare un livello di performance minimo per quanto attiene l'EBITDA, che fungerà da gate di accesso al piano, in relazione a valutazioni di sostenibilità del bonus pool e di raggiungimento di livelli di performance soddisfacenti al punto da premiare i beneficiari.

Superata la soglia di attivazione del piano, così come previsto, il dimensionamento del Bonus Pool avverrà allocando fino al 5% dell'EBITDA consolidato di DIS, che verrà successivamente ripartito tra i beneficiari identificati sulla base di ragionamenti di natura strategica e organizzativa.

La componente variabile di breve termine è fissata fino all'80% della remunerazione fissa.

Remunerazione Variabile di lungo termine

Il 2026 vedrà la partenza del secondo ciclo del **Piano di incentivazione variabile di medio-lungo termine rolling (Piano LTI)**, che considera il periodo di performance 2025-2027 e che prevede l'assegnazione di un premio in parte monetario e in parte in azioni, destinato agli Amministratori Esecutivi della Società, ai Top Manager e al Personale "strategico" individuato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale piano conferma l'obiettivo principale di allineamento degli interessi del management e lo sviluppo di lungo periodo della Società, ed è determinato nel rispetto dei processi di governance in materia di remunerazione applicabili nonché erogato secondo termini e modalità coerenti con la normativa vigente.

Si riporta di seguito la descrizione dei principali aspetti del Piano LTI, meglio definito nel relativo Regolamento e nel Documento Informativo.

Obiettivi e Beneficiari

Il Piano si prefigge di perseguire le seguenti finalità:

- ❖ Allineare gli interessi del Management con il raggiungimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.
- ❖ Focalizzare l'attenzione dei Beneficiari verso fattori di interesse strategico.
- ❖ Incrementare il commitment delle risorse chiave e in tal modo favorirne la relativa permanenza nel Gruppo.

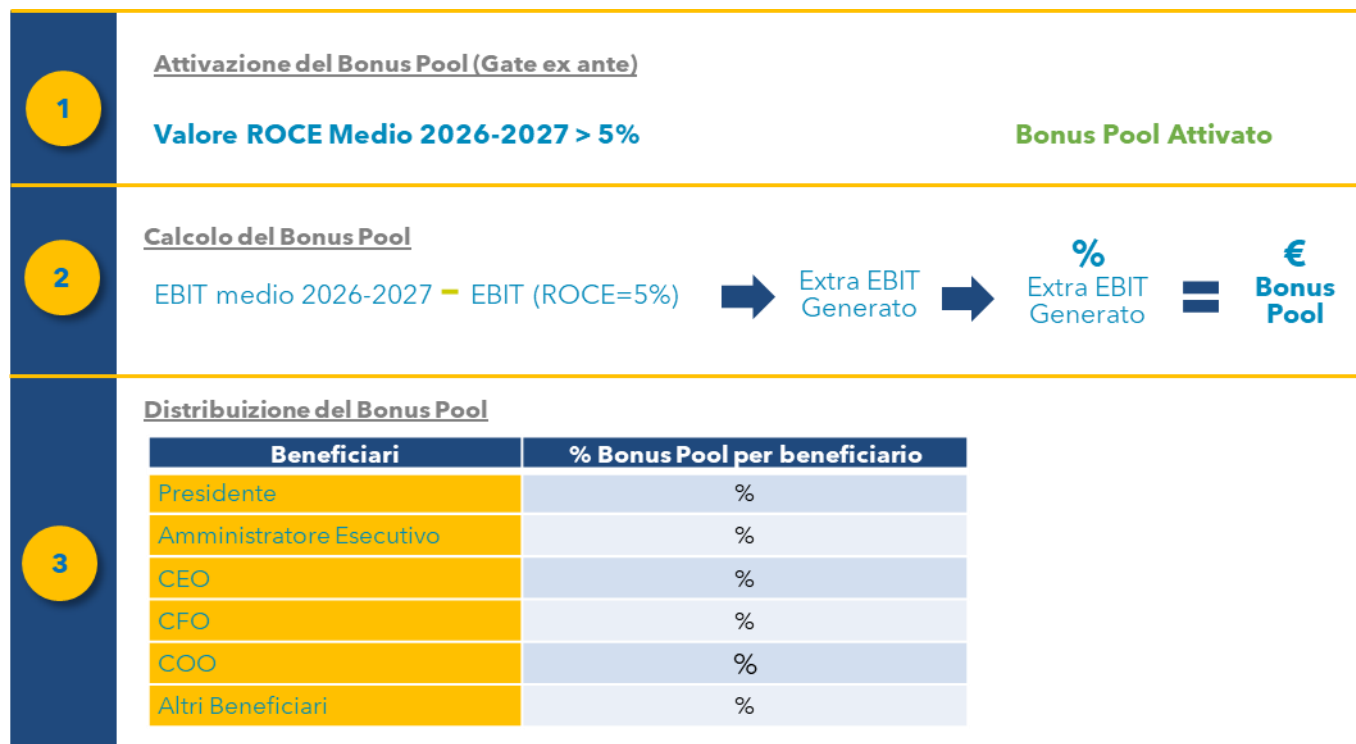
Il Piano LTI è rivolto agli amministratori della Società e al personale che ricopre o svolge funzioni strategicamente rilevanti identificati dal Consiglio di Amministrazione (di DIS o sue controllate o anche Società del Gruppo d'Amico non consolidate da DIS) e per il quale sia giustificata una politica in materia di remunerazione che ne rafforzi la fidelizzazione in ottica di creazione di valore nel lungo termine. Tra i beneficiari del Piano rientrano le seguenti categorie:

- ❖ Amministratori Esecutivi
- ❖ Top management,
- ❖ Personale considerato "strategico" (appartenente alle funzioni commerciali ed operative) identificato dal Consiglio di Amministrazione.

Condizione di accesso e determinazione Bonus Pool

La condizione di accesso al Piano LTI (i.e. Gate ex ante) è rappresentata dalla media del ROCE, calcolata nel *vesting period*, che dovrà essere 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 10%. Di seguito si descrive in maniera dettagliata il processo di attivazione e distribuzione del Bonus Pool del Piano:



Obiettivi di performance

L'effettiva attribuzione ai beneficiari del premio, una volta attivato il Bonus Pool, sarà soggetta al conseguimento di specifici obiettivi al termine del periodo di performance, ovvero:

- ROCE Adjusted⁴ - misura del rendimento sul capitale investito.
- Hedging Effectiveness - mette a confronto contratti a periodo e contratti spot.
- Daily G&A - si riferisce alla riduzione dei costi generali e amministrativi per giorno nave disponibile.
- Costi operativi diretti giornalieri - da calcolare come percentuale di riduzione o aumento dei costi operativi diretti giornalieri medi annui
- Impatto ambientale della flotta di proprietà, a scafo nudo e operato sul mercato spot, da calcolare come la riduzione percentuale delle emissioni medie di CO2 per tonnellata-miglia.

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

Indicatore di Performance	Peso	Livello di risultato	Pay-out
Adjusted ROCE	75.0%	Max	110%
		Target	100%
		Min	70%
Hedging Effectiveness	5.0%	Max	110%
		Target	100%

⁴ Il Return on Capital Employed (ROCE) è "aggiustato" mediante una matrice che mette in relazione il *Loan to value* e il tasso di copertura.

		Min	50%
Daily G&A	5.0%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%
Costi Operativi Diretti Giornalieri	5.0%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%
EEDI/EEEXI – CO2 per dwt ton-miglia per tutte le navi di proprietà e a scafo nudo	5.0%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%
EEOI – CO2 per ton-miglia per navi di proprietà e a scafo nudo operate sul mercato spot	5.0%	Max	110%
		Target	100%
		Min	50%

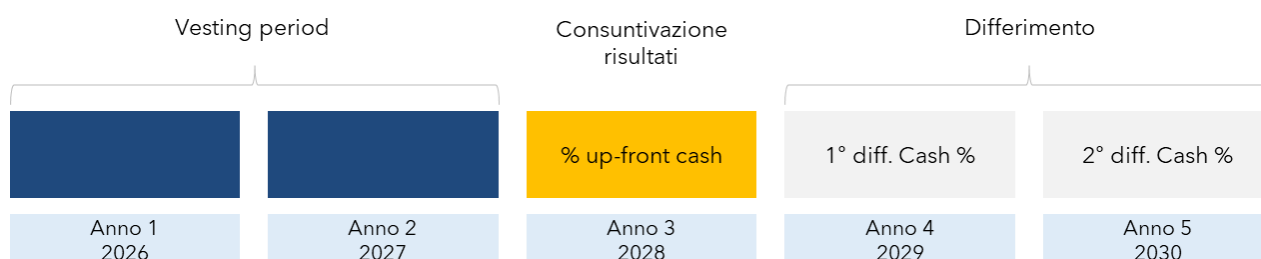
Correttivi

Una volta che gli obiettivi sono stati valutati e consuntivati, la finale quantificazione del premio è ulteriormente stabilita in funzione di un indicatore che misura il ritorno dell'azionista (Total Shareholder Return) rispetto ad un panel di riferimento internazionale costituito dalle seguenti aziende "peers": Ardmores, Scorpio Tankers, Hafnia Tankers e Torm; fattore, quest'ultimo, che funziona come moltiplicatore/demoltiplicatore in misura pari al +/- 10% dell'ammontare determinato, in base al posizionamento relativo della DIS.

Meccanismo di funzionamento del Piano

Il Piano è articolato su tre cicli, con performance biennale, che partono negli esercizi 2025, 2026 e 2027. 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 dalla variabile esogena dei ricavi da noli, difficilmente "preventivabile".

Il grafico di seguito riportato illustra, ad esempio, la durata e il funzionamento del 2° ciclo del Piano:



Il Piano LTI prevede, successivamente al periodo di *vesting* pari a due anni, la corresponsione di un premio che avverrà parte in cash (up-front 70%) e parte in azioni DIS (differimento 30%), le quali 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* 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 LTI si fa riferimento al relativo Documento Informativo e al Regolamento pubblicato sul sito internet della Società (www.damicointernationalshipping.com).

4.4 Ulteriori elementi della remunerazione

È politica della Società **non attribuire** ad Amministratori Esecutivi, Amministratori che ricoprono particolari cariche e Top Management bonus **una tantum discrezionali** tra cui **retention bonus**.

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**.

5 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. [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 1 (uno) anni dal termine del periodo di vesting.

6 Trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Non è stato definito alcun accordo che preveda l'erogazione di un'indennità per la cessazione del rapporto o della carica, **né per gli Amministratori Esecutivi, gli altri amministratori** che ricoprono particolari cariche o per il **Top Management**.

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



SEZIONE II (2025)

d'Amico International Shipping S.A.

SEZIONE II

1 Attuazione della Politica per la Remunerazione nel 2025

Il sistema retributivo adottato dalla Società per gli Amministratori Esecutivi, per gli Amministratori che ricoprono particolari cariche e per il Personale con responsabilità strategiche⁵ ha comportato per l'esercizio 2025 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 2025. Si segnala che per tale esercizio non sono state introdotte deroghe alla Politica presentata nella precedente relazione.

In particolare:

- in una prima parte si riportano nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione della Politica 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 Nomine e Remunerazione

Si riportano di seguito le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione tenutesi nel corso del 2025.

Ruolo	Componenti	Riunioni del Comitato nel 2025
Presidente indipendente	Tom Loesch	5 Marzo 5 Maggio
Consigliere indipendente	Monique I.A. Maller	
Consigliere indipendente	Marcel C. Saucy	

2.2 Consulenti esterni

Nel corso dell'esercizio 2025, la Società si è avvalsa di una primaria società di consulenza operativa nel settore shipping (Spinnaker,UK), 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.

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.

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 2025 **l'erogazione di una componente fissa** in funzione del ruolo ricoperto, dei livelli di competenza, esperienza e impatto sui risultati aziendali.

Remunerazione fissa

Ai fini della determinazione dei livelli retributivi di Gruppo sono state utilizzate **analisi di benchmarking** retributivo mediante un confronto delle componenti fisse e variabili rispetto ad un panel di aziende rappresentativo del settore dello shipping.

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

Con riferimento al 2025, i risultati minimi rispetto all'EBITDA sono stati superati abilitando al pagamento degli incentivi annuali, che saranno erogati a valle dell'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea.

Remunerazione variabile di lungo termine

Con il 2025 si è concluso il terzo ciclo del "Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2022-2024". Il Consiglio di Amministrazione, verificato il superamento del Gate (i.e. media del ROCE conseguita nel vesting period superiore al 5%), la conseguente attivazione del Bonus Pool e il livello di raggiungimento degli obiettivi a suo tempo fissati, determina l'importo da attribuire ai beneficiari secondo i termini del Regolamento del Piano.

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 3° ciclo del Piano:

❖ Gate

Dopo le necessarie rettifiche all'EBIT, il ROCE per il periodo 2024 - 2025 è stato superiore alla soglia minima del 5,0%, richiesta per l'attivazione del piano.

❖ Bonus Pool

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%.

❖ Obiettivi

- Per **due obiettivi del piano** si è registrato un raggiungimento dell'over-performance, che consente un payout al 110%. Tali obiettivi sono:
 - 1) Adjusted ROCE,
 - 2) EEOI, CO2/ton-miles for owned & BB operated on spot.
- Per **un obiettivo del piano** si è registrato un raggiungimento della soglia target, che consente un payout al 100%. Tale obiettivo è:
 - 1) EEXI/EEDI, CO2/ton-miles for ALL owned & BB;
- Invece, gli altri **tre obiettivi** previsti dal piano non sono stati raggiunti.
- **Applicazione del correttivo TSR:** il risultato del posizionamento del TSR dà diritto ad un bonus del +10%.

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 2025:

- Assicurazione sanitaria;
- Previdenza Complementare.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono beneficiari di polizze assicurative Directors & Officers (D&O).

4 Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o della carica

Non è stato definito alcun accordo ex ante che preveda l'erogazione di un'indennità per la cessazione del rapporto o della carica, né sono stati corrisposti compensi a tale titolo per gli Amministratori Esecutivi, gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche o per il Personale con responsabilità strategiche.

5 Pay for performance

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

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

In considerazione della *disclosure* delle variazioni annue della retribuzione, delle prestazioni della Società e della retribuzione media su base equivalente a tempo pieno dei dipendenti della Società diversi dai dirigenti durante gli ultimi cinque esercizi finanziari, di seguito si fornisce una rappresentazione di confronto tra la Retribuzione Totale dell'organo amministrativo e l'andamento della performance societaria. Mentre, con riferimento alla popolazione dipendente della DIS si segnala che non vengono forniti dati retributivi medi, considerata la numerosità contenuta della suddetta popolazione. Tuttavia, in relazione alla richiesta di disclosure si fa presente che nel periodo di osservazione, si sia assistito ad un aumento contenuto della retribuzione nell'ordine del 2%.

Variazione	Indicatore	2021	2022	2023	2024	2025
Performance societaria	EBITDA (\$)	64.322.163	226.612.000	279.676.015	256.886.123	154.413.263
Remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione	Retribuzione totale (€)	955.541	1.026.296	932.000	1.007.257	1.067.857

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

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:

	2021	2022	2023	2024	2025
Presidente Esecutivo	477.000	678.916	823.106	718.213	697.781
Amministratore Esecutivo	273.000	533.964	865.699	1.237.492	1.172.815
Amministratore Esecutivo	64.000	145.117	200.243	203.285	195.112

**RELAZIONE 2026 SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

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	01.01 - 31.12	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000		337.781				437.781	144.763	
(II) Compensi da controllate e collegate				260.000*						260.000		
(III) Totale				360.000		337.781				697.781	144.763	
Cesare d'Amico	Consigliere Esecutivo	01.01 - 31.12	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000		135.112				195.112	57.905	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				60.000		135.112				195.112	57.905	
Carlos Balestra di Mottola	Amministratore Delegato	01.01 - 31.12	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000						120.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				302.857**		749.958				1.052.815	107.125	
(III) Totale				422.857		749.958				1.172.815	107.125	
Lorenzo D'Amico	Amministratore Non Esecutivo, Non indipendente	23.04 - 31.12	Approvazione bilancio 2026									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000						10.000		



**RELAZIONE 2026 SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

Antonia D'Amico	Amministratore Non Esecutivo, Non indipendente	23.04 31.12	-	Approvazione bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000					10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate					5.000					5.000		
(III) Totale					15.000					15.000		

Massimiliano Della Zonca	Amministratore Non Esecutivo, Non indipendente	23.04 31.12	-	Approvazione bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.000					20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					20.000					20.000		

Tom Loesch	Consigliere Indipendente	01.01 31.12	-	Approvazione bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					60.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					60.000					60.000		

Monique Maller	Consigliere Indipendente	01.01 31.12	-	Approvazione bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					60.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					60.000					60.000		

Marcel Saucy	Consigliere Indipendente	01.01 31.12	-	Approvazione bilancio 2026								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					60.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					60.000					60.000		

* Di cui 10.000 come compenso di DTL e 250.000 di DTM

** Di cui 10.000 come compenso di DTL e 292.857 di DTM

**RELAZIONE 2026 SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

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.3 Managers con Responsabilità Strategiche*												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				806.609*		1.010.838				1.817.447	165.030	
(III) Totale				806.609		1.010.838				1.817.447	165.030	

* Di cui 20.000 come compenso di DTL, 401.132 di DTK e 385.477 di DTM

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

Non compilata in relazione all'assenza di piani di Stock-option.

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.

			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
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di 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												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione e di Medio-Lungo Termine 2022-2024 (II Ciclo)									xxx	144.763	144.763
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale											xxx	144.763	144.763
Cesare d'Amico	Amministratore e Esecutivo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione e di Medio-Lungo Termine 2022-2024 (II Ciclo)									xxx	57.905	57.905
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale											xxx	57.905	57.905

RELAZIONE 2026 SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Carlos Balestra di Mottola	Amministratore e Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione e di Medio-Lungo Termine 2022-2024 (II Ciclo)									xxx	107.125	107.125
(III) Totale											xxx	107.125	107.125
N. 3 Managers con Responsabilità strategiche													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione e di Medio-Lungo Termine 2022-2024 (II Ciclo)									xxx	165.030	165.030
(III) Totale											xxx	165.030	165.030

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)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno*			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Paolo D'Amico	Presidente		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2022-2024 (II ciclo)	337.781						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			337.781						

Cesare d'Amico	Amministratore Esecutivo		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2022-2024 (II ciclo)	135.112						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			135.112						

Carlos Balestra di Mottola	Amministratore Delegato		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2022-2024 (II ciclo)	249.958						
		Piano di Incentivazione Variabile di breve termine	500.000						
(III) Totale			749.958						

**RELAZIONE 2026 SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

N. 3 Managers con Responsabilità strategiche		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano di Incentivazione Variabile di Medio-Lungo Termine 2022-2024 (II ciclo)	385.070						
	Piano di Incentivazione Variabile di breve termine	630.768						
(III) Totale		1.015.838						

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente*	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni assegnate	Numero di azioni vendute**	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
Paolo d'Amico	Executive member of the Board of Directors (Chairman)	N/A (direct ownership)	17.166	0	23.134	0	40.300
Cesare d'Amico	Executive member of the Board of Directors	N/A (direct ownership)	103.733	0	9.253	0	112.986
		FI.PA. Finanziaria di Partecipazione S.p.A.	420.000	0	NA	100.000	320.000
		N/A (indirect ownership through a natural person)	20.000	0	NA	20.000	0
Carlos Balestra di Mottola	Executive member of the Board of Directors (CEO)	N/A (direct ownership)	35.837	0	17.119	0	52.956
Lorenzo d'Amico	Non-executive and non-independent member of the Board of Directors (since 23.4.2024)	N/A (direct ownership)	7.800	0	NA	0	7.800
Antonia d'Amico	Non-executive and non-independent member of the Board of Directors (since 23.4.2024)	0	0	0	0	0	0
Massimiliano Della Zonca	Non-executive and non-independent member of the Board of Directors (since 23.4.2024)	0	0	0	0	0	0
Monique I.A. Maller	Non-executive and independent member of the Board of Directors (since 20.4.2021)	0	0	0	0	0	0
Marcel C. Saucy	Non-executive and independent member of the Board of Directors (since 20.4.2021)	0	0	0	0	0	0
Tom Loesch	Non-executive and independent member of the Board of Directors (since 20.4.2021)	0	0	0	0	0	0

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

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni assegnate	Numero di azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
N. 1 Managers con Responsabilità strategiche	CFO	N/A (direct ownership)	1.866	0	4.626	3.500	2.992

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 Nomine e Remunerazione	È composto da amministratori non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti (tra i quali è individuato il Presidente) e ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, consultive e propositive in materia di remunerazione e di nomine.
Consiglio di Amministrazione	Si riferisce al Consiglio di Amministrazione di d'Amico International Shipping.
Daily G&A (general and administrative expense)	Si riferisce ai costi generali e amministrativi per giorno nave disponibile.
EBIT (Earnings Before Interest and Taxes)	È un indicatore di redditività che si ottiene sottraendo all' EBITDA gli ammortamenti e gli accantonamenti.
EBITDA (Earnings Before interest, tax, depreciation and amortization)	È un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'azienda derivante dalla gestione caratteristica, quindi al netto di interessi passivi, imposte e ammortamenti.
Gruppo	È il Gruppo d'Amico di cui fa parte la Società.

Hedging Effectiveness	Confronto tra i contratti a periodo e i contratti spot.
Indennità di fine mandato (o carica)	Si riferisce all'ammontare monetario da corrispondere all'amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.
Severance	È l'ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro in qualità di dirigente.
Malus	Trattasi di meccanismi correttivi ex-post, sulla base dei quali i premi maturati possono ridursi, fino all'eventuale azzeramento.
Management by Objectives (MbO)	Indica un sistema di incentivazione che riconosce ai beneficiari un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi stabiliti e concordati con ciascun soggetto partecipante al Piano stesso.
Top Management	Per tali intendendosi, secondo la definizione del nuovo Codice di Corporate Governance, gli alti dirigenti che non sono membri dell'organo di amministrazione e hanno il potere e la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del gruppo e le sue controllate. Prima del 2021 il "Top Management" era definito nell'Allegato 1 al Regolamento Consob in materia di Operazioni con Parti Correlate quale "Personale con responsabilità strategiche". Dal 2021 tale definizione è stata sostituita con "Top Management", ai sensi del Codice di Autodisciplina.
Remunerazione variabile di breve termine	Trattasi del Piano incentivante annuale per obiettivi (Piano MbO) e del Piano di incentivazione di breve termine (Piano IBT 2026), 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 2025-2027 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.