

CAMPARI GROUP

Davide Campari-Milano N.V.

Sede sociale: Amsterdam, Paesi Bassi - Registro del Commercio n. 78502934

Sede secondaria e operativa: Via F. Sacchetti, 20 - 20099 Sesto San Giovanni (MI) - Italia

Capitale sociale composto da azioni ordinarie: €11.616.000,00

Codice Fiscale, Registro Imprese Milano e Partita IVA: 06672120158

Sito internet: www.camparigroup.com

DOCUMENTO INFORMATIVO

relativo al piano denominato

“EXTRA MILE BONUS PLAN”

di

DAVIDE CAMPARI-MILANO N.V.

redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento n. 11971 approvato da CONSOB con delibera del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e implementato

Sesto San Giovanni, 18 febbraio 2021

INDICE

| | |
|---|----|
| PREMESSA | 3 |
| DEFINIZIONI | 4 |
| 1. I SOGGETTI DESTINATARI | 6 |
| 2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO | 8 |
| 3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI | 10 |
| 4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI | 13 |

PREMESSA

Il presente Documento Informativo è stato predisposto al fine di fornire agli azionisti della Società un'informazione sul Piano in conformità a quanto previsto dagli articoli 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti. In particolare, il presente Documento Informativo è redatto in conformità allo Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Si precisa che il Piano è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi all'articolo 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'articolo 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto indirizzato alla generalità dei dipendenti del Gruppo (inclusi i dipendenti che siano componenti degli organi amministrativi delle Società Controllate) che abbiano lavorato nel Gruppo per almeno 6 mesi nel corso del 2020.

In particolare, il Piano prevede l'attribuzione del diritto (c.d. Premio) a ricevere gratuitamente un numero di Azioni (c.d. Azioni Premio) dopo il Periodo di Maturazione di tre anni e al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione, a tutti i dipendenti a tempo indeterminato (ad eccezione dei membri del Group Leadership Team) che abbiano lavorato per almeno 6 mesi nel corso del 2020 presso Campari o presso qualsiasi società del Gruppo.

Ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, il Piano sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'8 aprile 2021. Pertanto,

- (i) il presente Documento Informativo è stato redatto esclusivamente sulla base della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione il 18 febbraio 2021; e
- (ii) ogni riferimento al Piano contenuto nel presente Documento Informativo deve essere inteso come rivolto al Piano la cui approvazione è soggetta alla delibera dell'Assemblea degli Azionisti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede secondaria ed operativa della Società in Sesto San Giovanni (MI), via Franco Sacchetti n. 20, e sul sito web della Società (www.camparigroup.com), nonché nel sistema di stoccaggio autorizzato (www.linfo.it).

DEFINIZIONI

Salvo quanto diversamente espressamente stabilito, nel presente Documento Informativo i seguenti termini, ove riportati con lettera maiuscola, hanno il significato di seguito indicato (resta inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche il femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare includeranno anche il plurale):

- “**Assemblea degli Azionisti**” indica l’assemblea degli azionisti di Campari;
- “**Azioni**” indica le azioni ordinarie di Davide Campari-Milano N.V. quotate sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;
- “**Azioni Premio**”: indica le Azioni assegnate gratuitamente ai Beneficiari alla fine del Periodo di Maturazione e al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione;
- “**Beneficiari**”: indica tutti i dipendenti del Gruppo Campari assunti con contratto a tempo indeterminato che abbiano lavorato per almeno 6 mesi nel corso del 2020 in Campari o in un’altra società del Gruppo Campari, ad eccezione dei dipendenti che fanno parte del Group Leadership Team;
- “**Borsa Italiana**” indica Borsa Italiana S.p.A. con sede legale in Milano, Piazza degli Affari, 6;
- “**Codice Civile**” indica il codice civile italiano, approvato con R.D. 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato ed integrato;
- “**Comitato Remunerazione e Nomine**”: indica il Comitato Remunerazione e Nomine costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione ;
- “**Condizioni di Maturazione**” indica le condizioni di maturazione come descritte nel successivo paragrafo 4.5;
- “**Consiglio di Amministrazione**”: indica l’organo amministrativo della Società;
- “**CONSOB**” indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in via G.B. Martini, 3, Roma;
- “**Data di Attribuzione**”: indica la data in cui Campari attribuisce ai Beneficiari il Premio ai termini e alle condizioni disciplinate nel Regolamento del Piano;
- “**Data di Maturazione**”: indica la data di assegnazione delle Azioni Premio ai Beneficiari (al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione);

- **“Documento Informativo”** indica il presente documento informativo;
- **“Emittente”, “Campari” o “Società”** indica Davide Campari-Milano N.V., controllante del Gruppo Campari;
- **“Gruppo”** or **“Gruppo Campari”** indica la Società e le Società Controllate;
- **“Group Leadership Team”** indica: (i) Chief Executive Officer; (ii) Chief Financial Officer; (iii) General Counsel e Business Development Officer; (iv) Head of Global Supply Chain; (v) Head of Group HR; (vi) Head of IT; (vii) Head of Group Commercial Capabilities; (viii) Managing Director Asia-Pacific; (ix) Managing Director Americas; (x) Managing Director Northern, Central & Eastern Europe; (xi) Managing Director Southern Europe Middle East & Africa; and (xii) Group Head of Marketing;
- **“Periodo di Maturazione”** indica per ciascun Premio il periodo che va da (x) la Data di Attribuzione a (y) il terzo anniversario dalla Data di Attribuzione.
- **“Piano”**: indica il piano denominato *“Extra Mile Bonus Plan”* disciplinato nel Regolamento del Piano;
- **“Premio”**: indica il diritto a ricevere gratuitamente le Azioni Premio al termine del Periodo di Maturazione e al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione;
- **“Regolamento del Piano”** indica il regolamento che disciplina, a livello globale e locale, i termini e le condizioni del Piano, da sottoporre all’approvazione dei competenti organi societari e qualsiasi eventuale successiva modifica dello stesso approvata dai competenti organi della Società;
- **“Regolamento Emittenti”**: indica il regolamento relativo agli emittenti approvato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999 n. 11971, come successivamente modificato ed integrato;
- **“Società Controllate”** indica le società controllate da Campari, attraverso il possesso del 51% o più del capitale sociale, in virtù di accordi o altre pattuizioni;
- **“TUF”** indica il decreto legislativo italiano n. 58 del 24 febbraio 1998 come successivamente modificato ed integrato.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

Il Piano è rivolto alla generalità dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato del Gruppo Campari che abbiano lavorato per almeno 6 mesi nel corso del 2020 in Campari o in un'altra società del Gruppo Campari, ad eccezione dei dipendenti che fanno parte del Group Leadership Team.

Tuttavia, la Società si riserva il diritto, a sua esclusiva discrezione, di escludere dal Piano i dipendenti di società del Gruppo aventi la propria sede in paesi in cui sussistono particolari restrizioni locali in ambito fiscale, legale, regolamentare o valutario che possano compromettere, direttamente o indirettamente, il raggiungimento delle finalità del Piano e/o esporre il Gruppo a eventuali potenziali rischi e/o rendere onerosa o eccessiva l'implementazione e la gestione amministrativa del Piano stesso.

Nella fase di implementazione del Piano, la struttura dello stesso potrebbe subire aggiustamenti o adattamenti (i) finalizzati a garantire la conformità del Piano con la legislazione locale e/o (ii) per finalità fiscali e/o (iii) finalizzati ad agevolarne l'implementazione a livello locale.

1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'Emittente, delle società controllanti l'Emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Il Piano è destinato a Beneficiari che siano anche membri del consiglio di amministrazione delle Società Controllate, fermo restando che gli stessi sono destinatari del Piano esclusivamente in virtù del loro rapporto di lavoro con una delle società del Gruppo.

I nominativi dei Beneficiari che siano anche membri del consiglio di amministrazione delle Società Controllate saranno resi noti, una volta che il Piano sarà implementato, in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'Emittente e delle società controllanti o controllate dell'Emittente.

Il Piano è rivolto alla generalità dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato del Gruppo Campari che abbiano lavorato per almeno 6 (sei) mesi nel corso del 2020 in Campari o in un'altra società del Gruppo Campari, ad eccezione dei dipendenti che fanno parte del Group Leadership Team.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi: (a) direttori generali dell'Emittente; (b) altri dirigenti con responsabilità strategiche; (c) persone fisiche controllanti l'Emittente che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'Emittente.

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categoria: (a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nel punto (b) del paragrafo 1.3; (b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari (c) delle altre eventuali

categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano.

Non applicabile.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

L'obiettivo del Piano è quello di premiare i dipendenti del Gruppo Campari a livello globale per la loro partecipazione attiva alla *performance* della Società, assegnando ai Beneficiari i Premi che danno loro diritto di ricevere le Azioni Premio, al termine del Periodo di Maturazione di tre anni, se soddisfatte le Condizioni di Maturazione (sulla base del rapporto 1 Premio: 1 Azione Premio).

2.1.1 Informazioni aggiuntive.

Il Piano prevede un Periodo di Maturazione di tre anni ritenuto adatto per il raggiungimento dell'obiettivo di partecipazione di cui al paragrafo 2.1.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano.

Non applicabile.

2.2.1 Informazioni aggiuntive.

Non applicabile.

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

Il Piano prevede l'attribuzione, *una tantum*, a tutti i Beneficiari di un Premio che dà diritto a ricevere le Azioni Premio, condizionato al mantenimento del rapporto di lavoro presso il Gruppo Campari fino alla Data di Maturazione, secondo i termini e le condizioni previste nel Regolamento del Piano.

I Premi da attribuire a ciascun Beneficiario vengono determinati sulla base della seguente formula:

- (i) retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2020 di ciascun Beneficiario divisa per dodici;
- (ii) il risultato di cui al precedente punto (i) diviso per il prezzo di chiusura delle Azioni della Società alla Data di Attribuzione arrotondato per difetto al numero intero più vicino.

L'attribuzione del Premio non è soggetta ad ulteriori requisiti o condizioni di *performance*.

2.3.1 Informazioni aggiuntive.

Si rinvia a quanto previsto al precedente paragrafo 2.3.

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

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

La definizione del Piano non è stata condizionata da valutazioni di carattere fiscale o contabile e la sua attuazione sarà eseguita, nell'interesse dell'Emittente, nel rispetto delle disposizioni fiscali e contabili di volta in volta vigenti.

Qualora non sia possibile implementare il Piano per eccessiva onerosità ovvero a causa di restrizioni di carattere legale o sulla base di valutazioni di inefficienza da un punto di vista fiscale/contabile, è prevista l'eventuale possibilità di prevedere localmente un piano *cash-based* sostanzialmente equivalente al Piano.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.

In data 18 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione – con il parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine – ha deliberato di sottoporre il presente Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il prossimo 8 aprile 2021.

All'Assemblea degli Azionisti verrà proposto di deliberare, unitamente all'approvazione del Piano, anche il conferimento al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega e potere di nominare procuratori speciali, dei più ampi poteri, senza alcuna esclusione o eccezione, al fine di dare attuazione al Piano (ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i poteri di (i) approvare, integrare e modificare il Regolamento del Piano; (ii) escludere alcuni Dipendenti del Gruppo dai Beneficiari (come anticipato al precedente paragrafo 1); (iii) definire le varianti locali al Piano (se necessario, anche alla luce di quanto previsto al precedente paragrafo 2.5); (iv) attribuire i Premi ai Beneficiari (stabilendo così la Data di Attribuzione); (v) assegnare le Azioni Premio ai Beneficiari al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione; (vi) predisporre e/o finalizzare ogni documento necessario o opportuno in relazione al Piano nonché compiere ogni atto, dovere, formalità, comunicazione necessaria o opportuna per la gestione e/o attuazione del Piano).

Le informazioni sui criteri e le decisioni di cui sopra saranno comunicate ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5, lettera *a*) del Regolamento Emittenti o di eventuali leggi e regolamenti locali applicabili.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.

L'amministrazione operativa del Piano è affidata al Consiglio di Amministrazione che potrà (i) sub-delegare ad uno o più dei suoi componenti o ad un comitato, e (ii) avvalersi del supporto delle funzioni della Società preposte ad attività connesse (quali, a titolo esemplificativo, Direzione Affari Legali, Risorse Umane e Tesoreria).

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano.

Il Regolamento del Piano che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine, definirà in dettaglio la procedura di revisione e modifica del Piano. Il Consiglio di Amministrazione avrà in ogni caso la facoltà (previo parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine) di apportare modifiche al Piano, nella misura più ampia possibile ai sensi della normativa applicabile, senza necessità di ulteriori approvazioni da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano.

Al termine del Periodo di Maturazione, al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione, la Società assegnerà le Azioni Premio ai Beneficiari mediante l'impiego di azioni proprie in portafoglio o mediante azioni Campari acquistate sul mercato, che potranno essere acquistate

- se necessario - senza la preventiva autorizzazione dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'articolo 9.4 dello Statuto di Campari.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati.

Le caratteristiche del Piano sono state determinate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine. Non sono ricorse situazioni di conflitto di interesse.

Nessun membro del Consiglio di Amministrazione (e quindi nessun membro del Comitato Remunerazione e Nomine) è Beneficiario del Piano.

3.6 Data della decisione assunta da parte dall'organo competente a proporre l'approvazione del Piano e dell'eventuale proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione tenutasi in data 11 febbraio 2021 ha esaminato il Piano, dando il suo parere positivo.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 febbraio 2021, con il parere positivo del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato di approvare il Piano e di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 8 aprile 2021.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine.

Alla data del presente Documento Informativo, le delibere di attribuzione del Premio e di assegnazione delle Azioni Premio non sono ancora state adottate. Le stesse saranno pertanto comunicate in una fase successiva in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano.

Alla data del 18 febbraio 2021, il prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni sul mercato era pari a 9,776.

3.9 Termini e modalità di cui l'Emittente ha tenuto conto nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del Piano, della possibile coincidenza temporale tra (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato Remunerazione e Nomine (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014.

Al Consiglio di Amministrazione è affidato il compito di individuare le eventuali misure di vigilanza/monitoraggio da implementare nel Regolamento del Piano in tal senso. Resta in ogni caso inteso che la complessiva attuazione del Piano avverrà comunque nel pieno rispetto degli obblighi informativi della Società derivanti dalle leggi e dai regolamenti applicabili in modo da garantire la trasparenza e la puntualità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto

delle procedure adottate dalla Società con particolare riferimento a quelle relative agli obblighi normativi in materia di *market abuse*.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano.

Ai termini e alle condizioni disciplinate nel Regolamento del Piano, il Piano prevede l'attribuzione di Premi che danno diritto a ricevere gratuitamente, al termine del Periodo di Maturazione e al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione, una Azione Premio per ogni Premio attribuito.

Il diritto a ricevere le Azioni Premio è soggetto a un Periodo di Maturazione di 3 (tre) anni dopo la Data di Attribuzione. Alla Data di Maturazione, ciascun Premio del Beneficiario sarà soddisfatto mediante assegnazione di una Azione Premio.

Tutti i costi di qualsiasi natura relativi al trasferimento delle Azioni Premio nonché al mantenimento del conto saranno determinati nel Regolamento del Piano.

I Beneficiari non potranno vantare alcun titolo di proprietà sulle Azioni (inclusi, senza limitazione, eventuali diritti di voto) sottostanti ai Premi (indipendentemente dal fatto che siano maturati o meno) a meno che e fino a quando le Azioni Premio non siano effettivamente assegnate al Beneficiario.

4.2 Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Piano è attuato mediante l'attribuzione, alla Data di Attribuzione, ai Beneficiari dei Premi. L'assegnazione delle Azioni Premio è soggetta al Periodo di Maturazione e alle Condizioni di Maturazione.

Il Piano non è suddiviso in cicli.

4.3 Termine del Piano.

Il Piano è destinato a terminare alla Data di Attribuzione, fermo restando il Periodo di Maturazione.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Il numero di Azioni Premio suscettibili di assegnazione ai Beneficiari non potrà eccedere il numero massimo di 1.775.000 Azioni, che rappresentano lo 0,15% delle Azioni attualmente in circolazione.

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

Si rinvia a quanto descritto nei precedenti paragrafi 4.1 e 4.2.

Non sono previsti ulteriori requisiti o condizioni di *performance* in relazione al Premio.

L'assegnazione delle Azioni Premio al Beneficiario è soggetta alla seguente condizione, nonché a qualsiasi ulteriore condizione eventualmente inclusa nel Regolamento del Piano: per

tutto il Periodo di Maturazione, il Beneficiario deve avere un rapporto di lavoro ininterrotto presso una società del Gruppo (tale condizione, unitamente a ulteriori eventuali condizioni disciplinate nel Regolamento del Piano, le “**Condizioni di Maturazione**”).

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

I Premi sono personali e non possono essere venduti, trasferiti, dati in pegno, assegnati, scambiati o oggetto di altri atti *inter vivos* fino al termine del Periodo di Maturazione. Qualora un Beneficiario dovesse disporre dei suoi Premi, questi ultimi decadranno immediatamente.

Nella misura consentita dalle leggi e dai regolamenti applicabili e dal Regolamento del Piano, nel caso in cui la vendita simultanea delle Azioni Premio fosse suscettibile di avere un impatto negativo sulla regolare negoziazione delle Azioni (anche in termini di volumi rispetto a quelli medi giornalieri standard di negoziazione delle Azioni), al fine di assicurare un processo ordinato di vendita, la Società potrà:

- (i) imporre talune opportune restrizioni (anche di vendita) ai Beneficiari (tali restrizioni non potranno essere applicate per un periodo superiore a 30 giorni di calendario); o
- (ii) organizzare una procedura di vendita alternativa prevista dalle leggi e dai regolamenti applicabili (a titolo esemplificativo, un “*block trade*” in cui tutti gli ordini di vendita dei Beneficiari vengono eseguiti congiuntamente tramite un’unica negoziazione in blocco allo stesso prezzo ma al di fuori della negoziazione continuativa, o un “*accelerated book building*” o un’altra procedura alternativa).

In tal caso, non appena praticabile prima della Data di Maturazione, la Società notificherà ai Beneficiari interessati la propria decisione, indicando le relative restrizioni imposte e/o le proprie proposte (ove esistenti) descrivendo nel dettaglio la procedura di vendita alternativa offerta.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati.

La violazione da parte dei Beneficiari del divieto di *hedging* sui Premi durante il Periodo di Maturazione comporta la perdita degli stessi, in quanto costituisce elusione degli obblighi gravanti sui diritti.

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

Il Regolamento del Piano disciplinerà nel dettaglio i diversi effetti determinati dall’eventuale cessazione del rapporto di lavoro, tenendo conto delle diverse cause e del momento in cui la cessazione dovesse avvenire.

In caso di pensionamento (con il consenso della società datrice di lavoro del Beneficiario), invalidità, infortunio, licenziamento collettivo, licenziamento senza giusta causa, cessazione del rapporto di lavoro da parte della Società senza giusta causa, decesso o se la società datrice

di lavoro del Beneficiario lascia il Gruppo Campari, i Premi matureranno interamente alla data di cessazione e il Beneficiario (o i suoi eredi, a seconda dei casi) avrà diritto a ricevere le Azioni Premio secondo il rapporto previsto dal Piano (1 Premio = 1 Azione Premio).

Se un Beneficiario lascia il Gruppo Campari in qualsiasi altra circostanza (es. dimissioni, licenziamento per giusta causa), il Beneficiario perderà il diritto a ricevere le Azioni Premio.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Salvo quanto diversamente indicato negli altri paragrafi del presente Documento Informativo, non sono previste ulteriori cause di annullamento del Piano.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Alla data del presente Documento Informativo, non vi sono elementi sufficienti per fornire valutazioni attendibili sull'onere atteso per la Società in quanto condizionato da diversi fattori non preventivabili.

Si rinvia a quanto precedentemente descritto al paragrafo 4.4 in merito al numero massimo di Azioni Premio suscettibili di assegnazione in esecuzione del Piano.

4.13 Indicazione degli effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano.

Come previsto nel precedente paragrafo 3.4, Campari utilizzerà esclusivamente azioni proprie o azioni in circolazione. Pertanto, non vi saranno effetti diluitivi sul capitale sociale della Società.

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

Le Azioni Premio hanno regolari diritti di voto e patrimoniali, pertanto i relativi diritti potranno essere esercitati dai Beneficiari a partire dalla data in cui ne diventano titolari.

4.15 Informazioni relative all'assegnazione di Azioni non negoziate nei mercati regolamentati.

Non applicabile, in quanto le Azioni sono ammesse alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

4.16 – 4.23

Non applicabili.

4.24 Tabella.

La Tabella n. 1, predisposta in conformità al paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, verrà fornita secondo quanto previsto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lettera *a*) del Regolamento Emittenti.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Il presente documento è una traduzione non vincolante di cortesia in italiano dell'Information Document concerning the Extra Mile Bonus Plan. La versione inglese dell'INFORMATION DOCUMENT concerning the Extra Mile Bonus Plan' è il solo documento ufficiale che produce effetti legali. In caso di discrepanze o differenze tra il documento ufficiale in inglese e la traduzione in italiano, il documento in inglese prevale.