

CAMPARI GROUP

Davide Campari-Milano N.V.

Sede legale: Amsterdam, Paesi Bassi - CCI no. 78502934

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

Capitale sociale suddiviso in azioni ordinarie pari a €11.616.000,00

Codice Fiscale e Partita IVA: 06672120158

Sito internet istituzionale: <https://www.camparigroup.com>

DOCUMENTO INFORMATIVO

relativo al piano denominato

“CAMPARI MID-TERM INCENTIVE 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, 23 febbraio 2022

INDICE

PREMESSA	3
DEFINIZIONI	4
1. I SOGGETTI DESTINATARI.....	7
2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	9
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI FINANZIARI	11
4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.....	14

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, inquadrati come “*Manager*”, “*Senior Manager*” o “*Executive*” (inclusi i dipendenti che siano componenti degli organi amministrativi delle Società Partecipate), ad eccezione dei dipendenti che siano membri del *Group Leadership Team*.

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 dalla Data di Attribuzione e al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione, a tutti i dipendenti inquadrati come “*Manager*”, “*Senior Manager*” o “*Executive*” che alla Data di Attribuzione abbiano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con Campari o con una qualsiasi società del Gruppo.

Ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF, il Piano sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 12 aprile 2022.

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, nel sito della Società (www.camparigroup.com), ovvero secondo quanto previsto dalla legge e dai regolamenti applicabili.

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 su Euronext Milan, mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana;
- “**Azioni Premio**”: indica le Azioni assegnate gratuitamente ai Beneficiari alla fine del Periodo di Maturazione, al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione;
- “**Beneficiari**”: indica tutti i dipendenti del Gruppo Campari assunti con contratto a tempo indeterminato da Campari o da una qualsiasi società del Gruppo alla Data di Attribuzione e che: (i) in ragione dell’esercizio di funzioni manageriali, sono inquadrati come “*Manager*” o “*Senior Manager*”; o (ii) in ragione dell’esercizio di funzioni direttive, sono inquadrati come “*Executive*”; ad eccezione dei dipendenti che sono membri del Group Leadership Team. Per beneficiare del Piano, i suddetti soggetti devono risultare idonei alla Prima Data di Attribuzione di ogni Ciclo o divenire idonei alla data che ricade uno o due anni solari dopo la Prima Data di Attribuzione;
- “**Borsa Italiana**” indica Borsa Italiana S.p.A. con sede legale in Milano, Piazza degli Affari, 6;
- “**Ciclo**” indica ciascun triennio in cui il Piano è suddiviso e in particolare i trienni 2022-2024, 2025-2027 e 2028-2030;
- “**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, in relazione a ciascun Ciclo, la Prima Data di Attribuzione, la Prima Data di Attribuzione Intermedia, la Seconda Data di Attribuzione Intermedia e ogni ulteriore 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 Partecipate;
- **“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*; e (xii) *Group Head of Marketing*;
- **“Periodo di Maturazione”** indica per ciascun Premio il periodo che va da (x) la Data di Attribuzione e (y) il terzo anniversario della Data di Attribuzione.
- **“Piano”**: indica il piano denominato *“Campari Mid-Term Incentive Plan”* qui richiamato e disciplinato nel Regolamento del Piano;
- **“Premio”**: indica il diritto a ricevere gratuitamente un’Azione Premio, al termine del Periodo di Maturazione, e al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione;
- **“Prima Data di Attribuzione”**: indica, in relazione a ciascun Ciclo, la data in cui, per la prima volta, il Consiglio di Amministrazione attribuisce il Premio ai Beneficiari;
- **“Prima Data di Attribuzione Intermedia”**: indica, in relazione a ciascun Ciclo, la data che ricade un anno dopo la Prima Data di Attribuzione o la differente data determinata dal Consiglio di Amministrazione in occasione dell’implementazione del Piano;
- **“Rapporto di Attribuzione”**: indica il rapporto premiale applicato al Piano per determinare il Premio, che è pari al 39% per i Manager e i Senior Managers e al 19,5% per gli Executive alla Prima Data di Assegnazione di ciascun Ciclo. Il Rapporto di Attribuzione applicabile ai dipendenti del Gruppo che diventano idonei alla Prima Data

di Attribuzione Intermedia di ciascun Ciclo è ridotto di un 1/3 ed è pari al 26% per i *Manager* e i *Senior Manager* e al 13% per gli *Executive*. Il Rapporto di Attribuzione applicabile ai dipendenti del Gruppo che diventano idonei alla Seconda Data di Attribuzione Intermedia di ciascun Ciclo è ridotta di 2/3 ed è pari al 13% per i *Manager* e i *Senior Manager* e al 6,5% per gli *Executive*;

- “**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 della Società e qualsiasi eventuale successiva modifica dello stesso approvata di volta in volta dai competenti organi della Società;
- “**Regolamento Emittenti**”: indica il regolamento relativo agli emittenti approvato dalla CONSOB con delibera del 14 maggio 1999 n. 11971, come successivamente modificato ed integrato;
- “**Seconda Data di Attribuzione Intermedia**”: indica, in relazione a ciascun Ciclo, la data che ricade due anni dopo la Prima Data di Attribuzione o la differente data determinata dal Consiglio di Amministrazione in occasione dell’implementazione del Piano;
- “**Società Partecipate**” indica (a) le società interamente detenute da Campari e (b) le altre società partecipate da Campari che il Consiglio di Amministrazione può decidere, a sua esclusiva discrezione, di includere nel Piano;
- “**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 del Gruppo Campari che alla Data di Attribuzione di ciascun Ciclo abbiano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con Campari o con una qualsiasi società del Gruppo e che: (i) in ragione dell'esercizio di funzioni manageriali, siano inquadrati come “*Manager*” o “*Senior Manager*” o (ii) in ragione dell'esercizio di funzioni direttive, siano inquadrati come “*Executive*”; ad eccezione dei dipendenti che fanno parte del *Group Leadership Team*. I suddetti soggetti devono risultare idonei alla Prima Data di Attribuzione di ciascun Ciclo ovvero risultare idonei alla data che ricade uno o due anni solari dopo la Prima Data di Attribuzione.

Tuttavia, la Società ha 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 ad eventuali potenziali rischi e/o rendere onerosa o esosa 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 e regolamentazione locale e/o (ii) per finalità di *compliance* fiscale 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 non è destinato ai componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente. Il Piano è destinato ai dipendenti che siano anche membri del consiglio di amministrazione delle Società Partecipate, fermo restando che gli stessi sono destinatari del Piano esclusivamente in virtù del loro rapporto di lavoro a tempo indeterminato come *Manager*, *Senior Manager* o *Executive* con una delle società del Gruppo.

I nominativi dei Beneficiari che siano anche membri del consiglio di amministrazione delle Società Partecipate 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 del Gruppo Campari che abbiano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con Campari o con un'altra società del Gruppo alla Data di Attribuzione di ciascun Ciclo e che:

- (i) in ragione dell'esercizio di funzioni manageriali, sono inquadrati come “*Manager*” o “*Senior Manager*”; o
- (ii) in ragione dell'esercizio di funzioni direttive, sono inquadrati come “*Executive*”;

ad eccezione dei dipendenti che fanno parte del *Group Leadership Team*.

I suddetti soggetti devono risultare idonei alla Prima Data di Attribuzione di ciascun Ciclo o divenire tali alla data che ricade uno o due anni solari dopo la Prima Data di Attribuzione.

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

Non applicabile.

(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

Non applicabile.

(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 generare la fidelizzazione dei dipendenti che svolgono funzioni manageriali e dirigenziali nell'Emittente e nelle Società Partecipate. A tal proposito, il Piano persegue una politica di fidelizzazione ed incentivazione dei dipendenti chiave del Gruppo, attraverso il coinvolgimento degli stessi nella struttura aziendale, e quindi contribuisce al mantenimento delle loro specifiche competenze all'interno della Società attraverso la partecipazione ai risultati economici e allo sviluppo futuro del Gruppo.

2.1.1 Informazioni aggiuntive

Il Piano prevede un Periodo di Maturazione di tre anni a partire dalla Data di Attribuzione 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 a tutti i Beneficiari di un Premio che dà diritto a ricevere le Azioni Premio, condizionato al mantenimento ininterrotto 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 sono determinati sulla base della seguente formula:

- (i) retribuzione annua lorda al 31 dicembre precedente la Data di Attribuzione di ciascun Beneficiario, moltiplicata per il Rapporto di Attribuzione applicabile;
- (ii) il risultato di cui al precedente punto (i) è diviso per il prezzo medio di chiusura delle azioni della Società nei 30 (trenta) giorni di calendario precedenti la Data di Attribuzione (inclusa) arrotondato per difetto al numero intero più vicino.

Nel caso di nuovi dipendenti idonei e/o nuove assunzioni successive al 31 dicembre precedente la Data di Attribuzione, la retribuzione annua lorda rilevante per l'attribuzione dei Premi è quella alla Data di Attribuzione.

In ogni caso, in relazione a ciascun Ciclo, i Beneficiari che abbiano già ricevuto il Premio alla Prima Data di Attribuzione non riceveranno alcun Premio alla Prima Data di Attribuzione Intermedia e/o alla Seconda Data di Attribuzione Intermedia. Allo stesso modo, l'idoneità alla Prima Data di Attribuzione Intermedia impedirà di ricevere alcun Premio alla Seconda Data di Attribuzione Intermedia.

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

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di modificare, adattare e correggere i criteri sopra descritti qualora particolari restrizioni di ordine economico, valutario o di inflazione possano, direttamente o indirettamente, pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi del Piano e/o adottare qualsiasi misura o rimedio al fine di neutralizzare i potenziali effetti negativi sui Beneficiari o sul Gruppo.

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 in qualsiasi paese non sia possibile implementare il Piano per inefficienza, eccessiva onerosità o esosità, a causa di leggi locali applicabili o di questioni di carattere fiscale/contabile, la Società ha il diritto di implementare piani di incentivazione alternativi sulla base di termini e condizioni differenti (ma simili) al Piano al fine di conformarsi a qualsiasi legge applicabile in materia fiscale, di borsa o di controllo dei cambi.

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 23 febbraio 2022, 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 che si terrà il prossimo 12 aprile 2022.

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 determinati dipendenti del Gruppo dai Beneficiari (come menzionato nel precedente paragrafo 1); (iii) definire le varianti locali al Piano (se necessario, anche alla luce di quanto previsto al precedente paragrafo 2.5); (iv) definire, in relazione a ciascun Ciclo, le società partecipate dalla Società da includere nella definizione di Società Partecipate; (v) sospendere il/i Ciclo/i del Piano o modificare la data di inizio degli stessi; (vi) attribuire i Premi ai Beneficiari (stabilendo così la Data di Attribuzione); (vii) assegnare le Azioni Premio ai Beneficiari al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione; (viii) 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 nel rispetto delle 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 avrà il potere di implementare le previsioni in esso contenute e di adottare a propria discrezione tutte le decisioni e delibere ritenute utili o necessarie.

A titolo esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione può (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, le Direzione Affari Legali, Risorse Umane e Tesoreria); (iii) definire i Beneficiari e attribuire il Premio agli stessi.

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 di azioni 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 occorse situazioni di conflitto di interesse dal momento che 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 18 febbraio 2022 ha esaminato il Piano, dando il suo parere positivo.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 febbraio 2022, 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 12 aprile 2022.

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 23 febbraio 2022, il prezzo ufficiale di chiusura delle Azioni sul mercato era pari a 9,29.

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

La consegna delle Azioni Premio ai Beneficiari avverrà in un momento successivo all'attribuzione del Premio, come indicato al Paragrafo 4.1. Di conseguenza, l'eventuale pubblicazione di informazioni privilegiate ai sensi del Regolamento (UE) n. 596/2014 al momento dell'attribuzione dei Premi non avrebbe effetti apprezzabili sul comportamento dei Beneficiari, i quali, in quel momento, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni Premio oggetto del Piano, la cui consegna, subordinata al soddisfacimento delle Condizioni di Maturazione, è differita ad un momento successivo all'assegnazione dei Premi stessi.

In ogni caso, 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 abusi di mercato.

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 decorrenti dalla 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 suddiviso in tre Cicli e precisamente nei trienni 2022-2024, 2025-2027 e 2028-2030, ognuno dei quali comprende tre date annuali di attribuzione dei Premi ai Beneficiari. L'assegnazione delle Azioni Premio è soggetta al Periodo di Maturazione e alle Condizioni di Maturazione.

Pertanto, i termini di implementazione effettiva del Piano sono i seguenti:

- in relazione al primo Ciclo, il periodo di implementazione è compreso tra il 2022 (prima data di attribuzione dei Premi) e il 2027 (ultima data di assegnazione delle Azioni Premio);
- in relazione al secondo Ciclo, il periodo di implementazione è compreso tra il 2025 (prima data di attribuzione dei Premi) e il 2030 (ultima data di assegnazione delle Azioni Premio);
- in relazione al terzo Ciclo, il periodo di implementazione è compreso tra il 2028 (prima data di attribuzione dei Premi) e il 2033 (ultima data di assegnazione delle Azioni Premio).

4.3 Scadenza del Piano

Il Piano terminerà nel 2033, alla scadenza del Periodo di Maturazione dell'ultima attribuzione di Premi prevista nel 2030.

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

Il Consiglio di Amministrazione determinerà il numero massimo delle Azioni che possono essere assegnate nell'ambito del Piano all'inizio di ogni Ciclo.

In relazione al primo Ciclo, il numero massimo di Azioni Premio suscettibili di assegnazione ai sensi del Piano non dovrebbe eccedere il numero di circa 3.032.000 Azioni, che rappresentano lo 0,26% delle Azioni attualmente in circolazione.

Il numero delle Azioni Premio da assegnare ai sensi del Piano nei Cicli successivi sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione utilizzando gli stessi criteri di calcolo.

In ogni caso, il numero massimo sarà comunicato in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili.

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**”).

La partecipazione al Piano non rientra tra i termini del rapporto contrattuale in essere con i Beneficiari e i diritti e gli obblighi derivanti dai rapporti di lavoro dei Beneficiari con qualsiasi società del Gruppo sono separati e non sono influenzati dalla loro partecipazione al Piano stesso.

L'attribuzione di un Premio non fa sorgere alcun diritto in capo al Beneficiario di essere idoneo ai sensi di qualsiasi Ciclo del Piano e/o di ricevere un ulteriore Premio.

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 (a causa della dimensione dei Premi in maturazione rispetto ai volumi medi giornalieri 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

Qualora i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* sui Premi durante il Periodo di Maturazione, tutti i Premi decadranno immediatamente.

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, licenziamento senza giustificato motivo oggettivo o soggettivo, decesso o se la società datrice di lavoro del Beneficiario lascia il Gruppo Campari, i Premi matureranno *pro rata* 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 (cfr. precedente paragrafo 4.4) per fornire valutazioni attendibili sull'onere atteso per la Società in quanto condizionato da diversi fattori non preventivabili.

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 Euronext Milan, mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana.

4.16 – 4.23

Non applicabili.

4.24 Tabella.

Non applicabile.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente