

CAMPARI GROUP

DAVIDE CAMPARI-MILANO S.P.A.

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER TUF, IN
CONFORMITÀ ALL'ARTICOLO 84-QUATER DEL REGOLAMENTO EMITTENTI E ALL'ARTICOLO 6 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA**

Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 27 marzo 2020

INDICE

1. PREMESSA	4
SEZIONE I-POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE.....	4
2. POLITICA DI REMUNERAZIONE: ORGANI COINVOLTI, PROCEDURA DI APPROVAZIONE E RICORSO A CONSULENTI ESTERNI ..	4
3. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE IN GENERALE.	5
3.1 La Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi: obiettivi di fondo e componenti.	5
3.1.1. Componente annuale fissa.....	6
3.1.2. Componente variabile.	7
3.2 La Politica di Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	9
3.3 La Politica di Remunerazione degli amministratori non esecutivi.....	9
3.4 La Politica di Remunerazione degli amministratori non esecutivi che siano membri di comitati	9
4. IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI ALLA STRATEGIA AZIENDALE.....	10
5. ULTERIORI DETTAGLI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.	10
6. EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
SEZIONE II-POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO	12
7. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	12
SEZIONE III-COMPENSI CORRISPOSTI A MEMBRI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	12
8. PRIMA PARTE-RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	12
9. SECONDA PARTE – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO 2019.	14

9.1	TABELLA 1: <i>Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.</i>	14
9.2	TABELLA 2: <i>Stock-option</i> assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	17
9.3	TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	19
9.4	SCHEMA 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	20

1. **PREMESSA**

- 1.1 Il presente documento illustra la politica di remunerazione (**'Politica di Remunerazione'**) di Davide Campari-Milano S.p.A. (**'Campari'** o **'Società'**) con riguardo ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (si precisa, al riguardo, che la Società non dispone di un «direttore generale», né di «dirigenti con responsabilità strategiche» che non siano altresì membri del Consiglio di Amministrazione).
- 1.2 La Politica di Remunerazione è predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter, T.U.F., e in conformità all'articolo 84-quater e All. 3A, Schema 7-bis del R.E., e alle raccomandazioni dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina.
- 1.3 La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il 18 febbraio 2020. Essa non presenta variazioni di rilievo rispetto alla politica di remunerazione precedentemente approvata salvo che alla luce di quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2017/828 (c.d. SHR2 ovvero Shareholders Rights Directive II-direttiva concernente 'l'incoraggiamento a lungo termine degli azionisti'), nonché del conseguente Decreto Legislativo 49 del 2019-
- a. si forniscono maggiori informazioni circa la coerenza della politica di remunerazione rispetto agli obiettivi di sostenibilità nel lungo termine e ai criteri adottati a tale fine;
 - b. si definiscono le condizioni procedurali e di merito nel rispetto delle quali la Società può eccezionalmente derogare alla propria Politica di Remunerazione;
 - c. si forniscono informazioni circa la Politica di Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

SEZIONE I-POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE

2. POLITICA DI REMUNERAZIONE: ORGANI COINVOLTI, PROCEDURA DI APPROVAZIONE E RICORSO A CONSULENTI ESTERNI

- 2.1 La Politica di Remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il parere del Collegio Sindacale.
- 2.2 Il Comitato Remunerazione e Nomine, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione, è composto da tre membri, tutti non esecutivi e di cui due indipendenti. Il Comitato Remunerazione e Nomine ha il compito di formulare proposte per la nomina e la

remunerazione degli Amministratori cui siano stati attribuiti funzioni e poteri specifici e, se del caso, di coloro che ricoprono ruoli chiave nella dirigenza della Società. Il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisce periodicamente per esercitare la propria attività, se del caso coinvolgendo anche le funzioni aziendali interessate.

- 2.3 In conformità alla politica aziendale di ridurre al minimo l'utilizzo di consulenti esterni e le spese relative, nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono stati coinvolti esperti esterni a eccezione della consulenza ricevuta da Morrow Sodali S.p.A., per un importo speso pari a €20.000,00 oltre IVA, relativamente alla richiesta di indagine sulle *best practice* in materia di piani di incentivazione di lungo termine per il *management* del Gruppo.
- 2.4 Si precisa che la Politica di Remunerazione rimarrà la medesima per almeno tre esercizi sociali, fermo restando che-laddove ricorrano ragioni di opportunità-gli organi competenti si riservano la facoltà di sottoporre all'Assemblea eventuali modifiche.

3. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE IN GENERALE.

La Politica di Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione assolve a funzioni ed esigenze differenti a seconda che essa riguardi:

- a. amministratori con deleghe;
- b. presidente del Consiglio di Amministrazione;
- c. amministratori non esecutivi;
- d. amministratori non esecutivi che siano membri di comitati.

3.1 La Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi: obiettivi di fondo e componenti.

La Politica di Remunerazione relativa agli amministratori con funzioni esecutive ('Amministratori Esecutivi')-segnatamente: (i) Chief Executive Officer, (ii) Chief Financial Officer e (iii) Group General Counsel and Business Development Officer- costituisce la componente strategica-chiave della generale politica di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.

Coerentemente con il fondamentale obiettivo della più efficace conciliazione di 'redditività' e 'sostenibilità' nel lungo termine, Campari adotta una Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi diretta a supportare strategie manageriali di crescita orientate al lungo periodo: presupposto, questo, che si ritiene di fondamentale importanza nel mercato di riferimento per la Società

(il mercato globale dei *premium spirits*), dove la forza dei marchi, costruita attraverso strategie di *brand building* di lungo termine coerentemente e pazientemente dispiagate nel tempo, costituisce la fonte primaria per l'ottenimento di un vantaggio competitivo nel lungo periodo.

La Politica di Remunerazione mira, pertanto, non solo alla adeguata remunerazione di tali figure manageriali-chiave, ma anche alla loro adeguata fidelizzazione, ritenendosi, in linea di principio, un valore importante e coerente con l'obbiettivo fondamentale della massima redditività sostenibile nel lungo termine, quello di favorire cicli manageriali di lungo successo.

La Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi poggia sulle seguenti tre leve di base:

- a. componente annuale fissa;
- b. componente annuale variabile;
- c. *stock option*.

La Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi può, tuttavia, altresì, contemplare:

- d. l'attribuzione *una tantum* di un *bonus* annuale supplementare (in misura, tendenzialmente, non eccedente la metà della componente annuale fissa) laddove, nel corso dell'esercizio, l'Amministratore Esecutivo si sia distinto per particolari meriti nella gestione di situazioni inusuali e/o non previste di rilevante complessità;
- e. l'attribuzione *una tantum* di un *bonus* eccezionale che-con riguardo agli Amministratori Esecutivi che abbiano apportato straordinario valore alla Società nel corso di un consolidato ciclo manageriale di lunga durata-abbia il duplice scopo di (i) premiare il contributo eccezionale apportato, nonché (ii) incentivare il raggiungimento di ulteriori risultati parimenti eccezionali in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

3.1.1. Componente annuale fissa.

La retribuzione fissa garantisce un'adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli Amministratori Esecutivi rispetto alla specifica carica da ciascuno rivestita (a seconda del caso).

L'attività degli Amministratori Esecutivi non può infatti essere compensata solo con strumenti variabili che potrebbero portare a *pay-out* nullo in presenza di avverse condizioni di mercato che sfuggono al controllo manageriale della Società e non sono pertanto soggettivamente imputabili.

La remunerazione fissa consta di tre componenti: (i) una componente fissa il cui importo è deliberato dall'Assemblea (importo medesimo per ciascuno di membri del Consiglio di Amministrazione, (ii) una componente fissa in virtù della carica rivestita ex articolo 2389 cod. civ.; e (iii) una componente fissa da lavoro dipendente.

Gli Amministratori Esecutivi che hanno in essere un rapporto di lavoro dipendente godono degli stessi *benefit* (auto, telefono cellulare, previdenza integrativa, *etc.*) previsti per la prima fascia di dirigenti della Società.

3.1.2. Componente variabile.

La politica delle remunerazioni a favore del *top management* prevede, oltre alla componente fissa, una componente variabile di breve periodo ed una componente variabile di lungo periodo rappresentata dai cosiddetti piani di *stock option*.

Poiché, da una parte, il compenso variabile annuo degli amministratori esecutivi è determinato in base agli obiettivi di (i) profitto, (ii) marginalità e (iii) compressione del capitale circolante e, dall'altra parte, le *stock option* sono per loro natura legate all'andamento del titolo (e pertanto, indirettamente, ai risultati aziendali), tanto le componenti variabili di breve quanto quelle di medio-lungo termine sono strettamente correlate all'andamento del *business* e, di conseguenza, agli interessi della Società.

Complessivamente, la significativa incidenza economica del compenso variabile annuo e delle *stock option* rispetto alla retribuzione fissa fa sì che il relativo costo aziendale sia largamente variabile, consentendo un naturale *hedging* nel caso di andamento aziendale inferiore alle attese.

3.1.2.1 Componente variabile di breve periodo

La componente variabile di breve periodo denominata STI (*short term incentive*) ha la funzione di incentivo di breve termine, finalizzato al raggiungimento di ambiziosi risultati annuali per la Società e il Gruppo. In particolare-conformemente a un apposito 'regolamento-quadro' approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine-il compenso variabile annuo matura in relazione al raggiungimento di obiettivi finanziari di: (i) profitto, (ii) marginalità e (iii) compressione del capitale circolante (che pesano, rispettivamente, 40%, 40% e 20%) definiti puntualmente, di anno in anno, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine.

Conformemente al citato regolamento-quadro, gli obiettivi sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che nel lungo termine siano suscettibili di compromettere (i) la forza delle marche (come, ad esempio, taglio e/o riduzione degli investimenti pubblicitari) ovvero (ii) la capacità di generazione di cassa (come, ad esempio, crescita non fisiologica del capitale circolante operativo).

L'effettivo raggiungimento degli obiettivi è facilmente ed oggettivamente verificabile sulla base dei corrispondenti dati contabili del bilancio di riferimento.

La maturazione del compenso variabile annuo STI-in una misura variabile dal 70% al 180% della remunerazione fissa-è condizionata al raggiungimento di almeno il 90% degli obiettivi finanziari e conduce all'erogazione massima in caso di risultati pari o superiori al 120% degli stessi. In caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi, il compenso variabile annuo è pari a circa il 100% della remunerazione fissa.

Nei passati esercizi, ivi incluso quello chiuso al 31 dicembre 2019, la Società ha sempre adottato la politica di parametrare l'erogazione del compenso variabile annuo di breve periodo esclusivamente con riguardo a obiettivi quantitativi di *performance* finanziaria e, quindi, senza tenere direttamente in considerazione specifici obiettivi qualitativi di *performance* cosiddetti non finanziari e/o connessi alla responsabilità sociale d'impresa. Tale scelta poggia sulla considerazione che la condotta socialmente responsabile, cui la Società si ispira con massimo impegno e rigore, sia comunque destinata a riflettersi, nel lungo termine, sui risultati finanziari della Società e del Gruppo.

Fermo restando quanto precede, anche su impulso del Comitato Remunerazione e Nomine, con riguardo all'esercizio in corso e/o a quelli futuri, la Società si riserva di valutare l'opportunità di condizionare una parte del compenso variabile annuo al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* non finanziari.

3.1.2.2 Componente variabile di lungo periodo

La componente di lungo periodo della remunerazione ha la funzione di fidelizzare ed incentivare il *top management* al raggiungimento di risultati di crescita nel medio-lungo periodo, evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine.

Tale scelta di remunerazione è finalizzata all'allineamento degli interessi dei beneficiari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione sostenibile di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Gli Amministratori Esecutivi partecipano ai piani di *stock option* approvati dall'Assemblea per un largo numero di beneficiari, di regola a cadenza biennale, alle medesime condizioni.

Le *stock option*, per loro natura, acquistano un valore solo in caso di aumento del prezzo delle azioni della Società e sono pertanto direttamente correlate alla creazione di valore per gli azionisti. Data la loro natura, è difficile formulare valutazioni attendibili sulla loro incidenza economica rispetto alla retribuzione fissa e al compenso variabile annuo. L'esperienza dei pregressi esercizi di *stock option* indica tuttavia che gli importi relativi possono essere assai significativi in caso di *performance* positiva del titolo.

Il diritto a esercitare le *stock option* matura, a seconda dei piani, cinque o sette anni dopo la relativa attribuzione (cinque anni con riferimento ai piani deliberati a partire dall'esercizio 2016).

Nel caso di piani con durata di sette anni, tale termine può essere anticipato a cinque o a sei anni con riduzione, rispettivamente, del 20% o del 10% del numero delle opzioni attribuite.

Tutte le *stock option* possono essere esercitate nel biennio successivo alla maturazione del diritto, salva la facoltà della Società di introdurre, qualora particolari circostanze lo richiedano, dei *blocking period* nei quali l'esercizio non è consentito.

3.2 La Politica di Remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione

La Politica di Remunerazione relativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione consta di due componenti entrambe fisse.

La prima è costituita dalla remunerazione deliberata dall'Assemblea in quanto membro del Consiglio di Amministrazione (compenso medesimo per ciascun Amministratore della Società) mentre, la seconda, è costituita da un compenso deliberato *ad hoc* dal Consiglio di Amministrazione in virtù della carica di Presidente dello stesso. A partire da novembre 2019, la seconda componente è venuta meno.

Si precisa che il Presidente del Consiglio di Amministrazione-che non è amministratore con deleghe esecutive-è stato in passato destinatario di *stock option*, ma già a partire dall'esercizio 2014, coerentemente con il suo ruolo di rappresentante degli interessi (di lungo termine) della 'proprietà' presso il Consiglio di Amministrazione della Società e coerentemente con il ruolo di mera rappresentanza istituzionale della stessa, percepisce esclusivamente una remunerazione annuale fissa.

3.3 La Politica di Remunerazione degli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi consta unicamente di una componente fissa il cui importo, come anticipato precedentemente, è deliberato dall'Assemblea.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi, infatti, non essendo legata ai risultati economici di Campari, non contempla piani di incentivazione.

3.4 La Politica di Remunerazione degli amministratori non esecutivi che siano membri di comitati

Per quanto concerne gli amministratori non esecutivi, che siano anche membri di comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, la remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione.

Gli amministratori non esecutivi che siano anche membri di comitati, pertanto, percepiscono da un lato un compenso fisso il cui importo è deliberato dall'Assemblea e, dall'altro lato, un ulteriore compenso specifico rapportato all'attività presumibilmente richiesta data la tipologia di comitato.

4. IL CONTRIBUTO DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI ALLA STRATEGIA AZIENDALE.

- 4.1 La politica delle remunerazioni, e in particolare la politica in materia di componenti variabili della remunerazione, sono condotte di modo che contribuiscano: (i) alla strategia aziendale, (ii) al perseguimento degli interessi a lungo termine, e (iii) alla sostenibilità della Società.
- 4.2 Per quanto concerne il contributo sotto il profilo della strategia aziendale, la Società conduce le sue politiche sulla remunerazione in modo autonomo pur tenendo in considerazione le scelte avanzate in materia da parte di società di dimensioni e risultati economici comparabili.
- 4.3 Il controllo delle politiche di remunerazione adottate da società di dimensioni e risultati economici comparabili - controllo necessario per poter avere contezza del proprio posizionamento competitivo sul mercato delle offerte di lavoro - consente alla Società di attrarre un capitale umano di alto livello, e, quindi, potenzialmente in grado di raggiungere i *target* di *performance* di volta in volta prefissati dalla stessa.
- 4.4 Per quanto concerne invece il contributo della politica sulla remunerazione, con riferimento ai profili del perseguimento degli interessi a lungo termine, e alla sostenibilità della Società, gli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

5. ULTERIORI DETTAGLI SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.

- 5.1. La componente di compenso fisso degli Amministratori viene liquidata agli stessi mensilmente, mentre il compenso variabile annuo matura con l'approvazione del bilancio consolidato di riferimento, dal quale, con formule aritmetiche, vengono ricavati gli elementi per la determinazione dell'importo di spettanza.
- 5.2. In caso di cessazione anticipata del rapporto tra Campari e i suoi Amministratori, non sono previste particolari indennità oltre a quelle eventualmente dovute ai sensi di legge e, non vi sono altri accordi con gli amministratori per il caso di loro cessazione dalla carica.

- 5.3. Per ciascuna categoria di compensi non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* (cosiddette clausole di *claw-back*), in quanto si ritiene che, anche alla luce della concreta composizione dell'azionariato della Società, non esista il rischio di manipolazione dei risultati di breve periodo.
- 5.4. La Politica di Remunerazione, pur non essendo stata definita utilizzando come riferimento altre società, si rileva come sia complessivamente in linea con quella di società di dimensioni e risultati economici comparabili.
- 5.5. La Politica di Remunerazione con riferimento ai compensi erogati a favore degli organi di amministrazione e controllo della Società (e, segnatamente, a favore degli Amministratori Esecutivi) non tiene in specifica considerazione il livello di remunerazione e le condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo (condizioni, comunque, che hanno valso alla Società l'attribuzione della certificazione *Great Place To Work* nel 2019). In particolare, con specifico riguardo alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, in generale, dei *top manager*, la Società ritiene che il grado di infungibilità delle prestazioni lavorative dagli stessi conseguite e attese, le renda non comparabili rispetto alle prestazioni lavorative degli altri dipendenti del Gruppo.
- 5.6. Tutti gli amministratori e sindaci delle società del Gruppo, compresa Campari, sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (*Directors and Officers' Liability*) a condizioni di mercato per tale tipo di copertura.

6. EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

- 6.1 Sebbene la Società non sia in linea di principio favorevole a procedere a deroghe ai principi che informano la propria Politica di Remunerazione, laddove ricorrano circostanze eccezionali (così come definite anche alla luce della applicabile disciplina di riferimento)-quali, ad esempio, l'esigenza di attrarre e/o trattenere (in un mercato concorrenziale) figure manageriali-chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali-chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza-, sarà comunque possibile procedervi, applicandosi, *mutatis mutandis*, la Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società (come di volta in volta vigente).
- 6.2 La deroga alla Politica di Remunerazione potrà contemplare, *inter alia*, (i) la concessione di un *bonus una tantum* di ingresso a una nuova figura manageriale-chiave, (ii) l'attribuzione di un *bonus* annuale (sostitutivo e/o aggiuntivo rispetto a quello ordinario) parametrato rispetto ad obiettivi *ad hoc* (diversi da quelli di cui al Paragrafo 3.1, lettera *d*) e *e* di cui sopra) e/o soggetto a diversi criteri di quantificazione e/o (iii) l'attribuzione (a seconda del caso, aggiuntiva o sostitutiva) di un incentivo di lungo termine diverso da quello fondato sull'attribuzione di *stock option*.

SEZIONE II-POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

7. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

- 7.1 La retribuzione annuale dei componenti del Collegio Sindacale è stata fissata, ai sensi dell'articolo 2402 cod. civ., dall'Assemblea dei soci.
- 7.2 Tale retribuzione, pari a €75.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale e €50.000,00 per ogni altro Sindaco Effettivo, è stata determinata in linea con quella di altre società di dimensioni e risultati economici comparabili.

SEZIONE III-COMPENSI CORRISPOSTI A MEMBRI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

8. PRIMA PARTE-RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.

Si rappresentano qui di seguito, con riguardo all'esercizio 2019, le voci che compongono la remunerazione (a qualsiasi titolo e in qualunque forma) a favore (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione, e (ii) del Collegio Sindacale, precisandosi al riguardo quanto segue:

- a. non sono in essere accordi che prevedano indennità spettanti agli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto;
- b. non sono stati nominati direttori generali, né sono stati individuati dirigenti con responsabilità strategiche diversi dai membri degli organi sociali.

La remunerazione dei membri degli organi sociali risulta coerente con la Politica di Remunerazione illustrata nelle Sezioni I e II.

8.1. Consiglio di Amministrazione

- a. A ciascun membro del Consiglio di Amministrazione è attribuito un compenso fisso annuo di €50.000,00 (nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*).
- b. A ciascun membro del Consiglio di Amministrazione che sia anche membro, rispettivamente, del Comitato Remunerazione e Nomine e/o del comitato Controllo e Rischi è ulteriormente attribuito un compenso fisso annuo, rispettivamente, di

€12.500,00 e €25.000,00 (nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*).

- c. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è attribuito un compenso fisso di €85.000,00 mensili al lordo di ogni ritenuta di legge, pagabile in rate mensili; tale compenso è venuto a cessare da novembre 2019.

8.2. Amministratori Esecutivi

- a. Agli amministratori delegati Robert Kunze-Concewitz (*Chief Executive Officer*) e Paolo Marchesini (*Chief Financial Officer*) oltre al compenso fisso riservato ai membri del *board*, è attribuito un compenso fisso per la specifica carica consiliare, rispettivamente, di €60.000,00 mensili al lordo di ogni ritenuta di legge (Robert Kunze-Concewitz) e di €45.000,00 mensili al lordo di ogni ritenuta di legge (Paolo Marchesini), entrambi pagabili in rate mensili;
- b. agli stessi soggetti di cui *sub* (a), è, inoltre, attribuito un compenso fisso da lavoro dipendente di, rispettivamente, €322.185,00 (Robert Kunze-Concewitz) e €128.158,00 (Paolo Marchesini);
- c. in relazione al conseguimento degli obiettivi che costituiscono il parametro per la determinazione della componente variabile, ai soggetti *sub* (a) è stato attribuito un *bonus* di €1.142.000,00 (Robert Kunze-Concewitz) e €856.000,00 (Paolo Marchesini);
- d. conformemente ai termini del rapporto di lavoro dipendente, ai soggetti *sub* (a) sono attribuiti *benefit* non monetari (auto, telefono cellulare, previdenza integrativa, ferie non godute nell'anno precedente), il cui valore monetario risulta pari a €4.536,00 (Robert Kunze-Concewitz) e €6.126,00 (Paolo Marchesini);
- e. all'amministratore esecutivo Fabio Di Fede (*Group General Counsel and Business Development Officer*), oltre al compenso fisso riservato ai membri del *board*, sono attribuiti:
 - un compenso fisso da lavoro dipendente pari a €481.189,00;
 - *benefit* non monetari (auto, telefono cellulare, previdenza integrativa, ferie non godute nell'anno precedente), il cui valore monetario risulta pari a €9.812,00;
 - un *bonus* di €571.008,00 in relazione al conseguimento degli obiettivi che costituiscono il parametro per la determinazione della componente variabile; e
 - un importo totale per altri compensi (una *tantum*) pari a €250.000,00.

8.3. Collegio Sindacale

- a. Al Presidente del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso pari a €75.000,00 (nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*);
- b. ai Sindaci effettivi è attribuito un compenso fisso pari a €50.000,00 (nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*);
- c. ai membri del Collegio Sindacale, qualora altresì membri dell'Organismo di Vigilanza, è attribuito a questo titolo un compenso aggiuntivo annuo pari a €10.000,00 (nel caso di assunzione della carica nel corso dell'esercizio, il compenso è attribuito *pro rata temporis*).

9. SECONDA PARTE – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2019.

9.1 ***TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.***

SOGGETTO	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI						Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
	Nome e cognome	Carico ricoperto	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	TOTALI
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
LUCA GARAVOGLIA	Emol. di competenza delib. da ass. * Compenso per carica Presidente **	01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021 approvazione bilancio 2021		43.750,00 850.000,00						43.750,00 850.000,00		
					893.750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	893.750,00		
ROBERT KUNZE-CONCEWITZ	Emol. di competenza delib. da ass. * Compenso per carica Amm. Del. Ritribuzione da lavoro dip. Bonus	01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021 approvazione bilancio 2021		43.750,00 720.000,00 322.185,00				4.536,00		43.750,00 724.536,00 322.185,00		
					1.085.935,00	0,00	1.142.000,00	0,00	4.536,00	0,00	2.232.471,00	590.670,00	
PAOLO MARCHESINI	Emol. di competenza delib. da ass. * Compenso per carica Amm. Del. Ritribuzione da lavoro dip. Bonus	01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021 approvazione bilancio 2021		43.750,00 540.000,00 128.158,00						43.750,00 546.126,00 128.158,00		
					711.908,00	0,00	856.500,00	0,00	6.126,00	0,00	1.574.534,00	421.399,00	
FABIO DI FEDE	Emol. di competenza delib. da ass. Ritribuzione da lavoro dip. Bonus Una tantum	16/04/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021		37.500,00 481.189,00				9.812,00		47.312,00 481.189,00		
					518.689,00	0,00	821.008,00	0,00	9.812,00	0,00	1.349.509,00	210.812,00	
ALESSANDRA GARAVOGLIA	Emol. di competenza delib. da ass.	16/04/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021		37.500,00						37.500,00		
MICHEL KLERSY	Emol. di competenza delib. da ass.	16/04/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021		37.500,00						37.500,00		
ANNALISA ELIA	Emol. di competenza delib. da ass. * Comitato Remunerazione e Nomine Comitato Controllo e Rischi Rimborso spese	01/01/19-31/12/19 16/04/19-31/12/19 16/04/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021 approvazione bilancio 2021		43.750,00	9.375,00 18.750,00					43.750,00 9.375,00 18.750,00		
					43.750,00	28.125,00	0,00	0,00	0,00	882,00	72.757,00		
CATHERINE GERARDIN	Emol. di competenza delib. da ass. * Comitato Remunerazione e Nomine Comitato Controllo e Rischi	01/01/19-31/12/19 16/04/19-31/12/19 16/04/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021 approvazione bilancio 2021		43.750,00	9.375,00 18.750,00					43.750,00 9.375,00 18.750,00		
					43.750,00	28.125,00	0,00	0,00	0,00	0,00	71.875,00		
EUGENIO BARCELLONA	Emol. di competenza delib. da ass. * Comitato Remunerazione e Nomine Comitato Controllo e Rischi	01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19 01/01/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021 approvazione bilancio 2021		43.750,00	12.500,00 25.000,00					43.750,00 12.500,00 25.000,00		
					43.750,00	37.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	81.250,00		
STEFANO SACCARDI	Emol. di competenza delib. da ass. Tranche per patto triennale di non concorrenza	01/01/19-16/04/19	approvazione bilancio 2018		7.292,00						7.292,00		70.000,00
					7.292,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7.292,00		70.000,00
THOMAS INGELFINGER	Emol. di competenza delib. da ass. Comitato Remunerazione e Nomine Comitato Controllo e Rischi	01/01/19-16/04/19 01/01/19-16/04/19 01/01/19-16/04/19	approvazione bilancio 2018 approvazione bilancio 2018		7.292,00	3.125,00 6.250,00					7.292,00 3.125,00 6.250,00		
					7.292,00	9.375,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16.667,00		
KAREN GUERRA	Emol. di competenza delib. da ass. Rimborso spese	01/01/19-16/04/19 01/01/19-16/04/19	approvazione bilancio 2018		7.292,00						7.292,00		
					7.292,00	0,00	0,00	0,00	0,00	639,00	7.931,00		
CAMILLA CIONINI VISANI	Emol. di competenza delib. da ass. Comitato Remunerazione e Nomine Comitato Controllo e Rischi	01/01/19-16/04/19 01/01/19-16/04/19 01/01/19-16/04/19	approvazione bilancio 2018 approvazione bilancio 2018		7.292,00	3.125,00 6.250,00					7.292,00 3.125,00 6.250,00		
					7.292,00	9.375,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16.667,00		
GIOVANNI CAVALLINI	Emol. di competenza delib. da ass.	01/01/19-16/04/19	approvazione bilancio 2018		7.292,00						7.292,00		
TOTALE CONSIGLIERI					3.452.992,00	112.500,00	2.819.508,00	0,00	20.474,00	1.521,00	6.406.995,00	1.222.881,00	
INES GANDINI	Presidente Collegio Sindacale	16/04/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021		56.250,00						56.250,00		
FABIO FACCHINI	Sindaco Effettivo + membro OdV	16/04/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021		45.000,00						45.000,00		
PIERA TULA	Sindaco Effettivo + membro OdV ***	05/12/19-31/12/19	approvazione bilancio 2019		5.000,00						5.000,00		
PELLEGRINO LIBROIA	Presidente Collegio Sindacale + Presidente OdV	01/01/19-16/04/19	approvazione bilancio 2018		20.000,00						20.000,00		
ENRICO COLOMBO	Sindaco Effettivo + membro OdV	01/01/19-16/04/19	approvazione bilancio 2018		13.750,00						13.750,00		
CHIARA LAZZARINI	Sindaco Effettivo + membro OdV ****	01/01/19-05/12/19	-		53.746,00						53.746,00		
TOTALE SINDACI					193.746,00						193.746,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					3.646.738,00	112.500,00	2.819.508,00	0,00	20.474,00	1.521,00	6.600.741,00		
(II) Compensi da controllato e collegate:													
(II) Fabio Facchini	Compensi da controllato e collegate	03/04/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021		10.500,00						10.500,00		
(II) Enrico Maria Colombo	Compensi da controllato e collegate	03/04/19-31/12/19	approvazione bilancio 2021		9.360,00						9.360,00		
(II) Chiara Lazzarini	Compensi da controllato e collegate	03/04/19-05/12/19	-		17.250,00						17.250,00		
(II) Piera Tula	Compensi da controllato e collegate ***	05/12/19-31/12/19	approvazione bilancio 2019		8.580,00						8.580,00		
(II) Pellegrino Libroia	Compensi da controllato e collegate	01/01/19-03/04/19	approvazione bilancio 2018		3.510,00						3.510,00		
Totale compensi da contr. e collegate					49.200,00						49.200,00		
(III) Totale					3.695.938,00	112.500,00	2.819.508,00	0,00	20.474,00	1.521,00	6.649.941,00	1.222.881,00	70.000,00

* Si segnala che il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione di Davide Campari-Milano S.p.A. precedentemente pari ad Euro 25.000,00 annui è stato aumentato dall'assemblea dagli azionisti del 16 aprile 2019 a Euro 50.000,00 / annui per il triennio 2019-2021.

** Si segnala che su proposta del dott. Luca Garavoglia il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, in data 29 ottobre 2019, ha deliberato di non attribuire, a far data dal 1 novembre 2019, i compensi spettanti al Presidente devolvendo gli stessi a sostegno di attività di charity o di pubblica utilità. Alla luce di quanto precede, pertanto, il compenso erogato a favore del dott. Luca Garavoglia in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Davide Campari-Milano S.p.A. è stato pari ad Euro 600.000,00.

*** La dott.ssa Piera Tula è subentrata alla dott.ssa Chiara Lazzarini successivamente alle dimissioni di quest'ultima rese in data 5 dicembre 2019; nominata membro dell'OdV sino alla approvazione del bilancio 2021.

**** Si segnala che tale compenso comprende: (i) Euro 45.833,00 in virtù della carica di Sindaco Effettivo dell'Emittente; (ii) Euro 1.200,00 in virtù della carica di membro dell'organismo di vigilanza dal 01.01.2019 al 16.04.2019; ed (iii) Euro 6.666,00 in virtù della carica di membro dell'organismo di vigilanza dal 16.04.2019 al 05.12.2019. A tale riguardo si segnala altresì che in data 16 aprile 2019 il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha deliberato un compenso pari ad Euro 10.000,00 / annui a favore di ciascun membro dell'organismo di vigilanza (tale compenso in precedenza era pari ad Euro 5.000,00 / annui).

Si precisa che-conformemente ai criteri di cui allo Schema 7-*bis* all'Allegato 3 al Regolamento Emittenti 11971/1999-ai sensi del quale il valore dei *fringe benefit* deve essere indicato secondo un criterio di imponibilità fiscale-fra i benefici non monetari non è inclusa la copertura assicurativa D&O (*Directors and Officers' Liability*), già sopra menzionata (cfr. Sezione I, *sub* lettera k). Trattasi, peraltro, di una copertura assicurativa (di natura strutturalmente non-corrispettiva) stipulata autonomamente dalla Società a beneficio di tutti gli amministratori e sindaci *pro tempore* del gruppo.

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nel corso dell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Luca Garavoglia	Presidente	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (€)
		6*	380.000	2,62	dal 11/05/2017 al 10/05/2021	0					0	380.000	2,62	8,38	0	0	0
Bob Kunze Concewitz	Amministratore delegato	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (€)
		6*	1.330.000	2,62	dal 11/05/2017 al 10/05/2021	0					0	1.330.000	2,62	8,87	0	0	0
		7*	1.433.120	3,14	dal 02/07/2019 al 01/07/2023	0					0	0			0	1.433.120	108.460
		8	1.166.860	4,28	dal 12/05/2021 al 11/05/2023	0					0	0			0	1.166.860	251.272
		9	960.000	6,25	dal 10/05/2023 al 09/05/2025	0					0	0			0	960.000	230.938

Paolo Rinaldo Marchesini	Amministratore delegato	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (€)
		6*	950.000	2,62	dal 11/05/2017 al 10/05/2021	0					0	950.000	2,62	8,87	0	0	0
		7*	955.414	3,14	dal 02/07/2019 al 01/07/2023	0					0	0			0	955.414	72.306
		8	816.802	4,28	dal 12/05/2021 al 11/05/2023	0					0	0			0	816.802	175.890
		9	720.000	6,25	dal 10/05/2023 al 09/05/2025	0					0	0			0	720.000	173.203
Fabio Di Fede	Amministratore esecutivo	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (€)
		8bis	161.551	6,19	dal 04/08/2022 al 03/08/2024	0					0	0			0	161.551	37.609
		9	720.000	6,25	dal 10/05/2023 al 09/05/2025	0					0	0			0	720.000	173.203

NOTE

*E' data facoltà di anticipare il periodo di esercizio dalla fine del quinto alla fine del settimo anno (in tal caso con una conseguente riduzione del 20% delle opzioni attribuite) oppure di anticipare il periodo di esercizio dalla fine del sesto alla fine dell'ottavo anno (in tal caso con una conseguente riduzione del 10% delle opzioni attribuite).

** Numero di opzioni esercitate a seguito di esercizio anticipato ai sensi dell'art. 16 dello "Stock Options Regulation" di Campari Group.

*** Numero di opzioni non più esercitabili a seguito di esercizio anticipato ai sensi dell'art. 16 dello "Stock Options Regulation" di Campari Group.

9.3 TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e nome	Carica	(1)	Bonus dell'anno			Bonue di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Bob Kunze Concewitz	Amministratore Delegato	Piano	Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		//	1.142.000	//	//	//	//	//	//
Paolo Rinaldo Marchesini	Amministratore Delegato	Piano	Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		//	856.500	//	//	//	//	//	//
Fabio Di Fede	Amministratore esecutivo	Piano	Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato	Ancora differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio		//	571.008	//	//	//	//	//	//

9.4 SCHEMA 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

NOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO DI AZIONI VENDUTE	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Luca Garavoglia	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	593.176.000 (*)	0	760.000	592.416,000 (**)
Robert Kunze-Concewitz	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	300.170	1.330.000	1.330.000	300.170
Paolo Marchesini	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	950.000	950.000	0
Fabio Di Fede	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	0	0	0
Alessandra Garavoglia	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	0	0	0
Michel Klersy	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	0	0	0
Catherine Gérardin-Vautrin	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	0	0	0
Annalisa Elia Loustau	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	0	0	0
Eugenio Barcellona	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	90.000	140.000	0	230.000
Ines Gandini	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	0	0	0
Fabio Facchini	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	0	0	0
Piera Tula	DAVIDE CAMPARI-MILANO SPA	0	0	0	0
(*) di cui n. 592.416.000 detenute tramite Lagfin S.C.A., Société en Commandite par Actions					
(**) detenute tramite Lagfin S.C.A., Société en Commandite par Actions					

Sesto San Giovanni, 18 febbraio 2020

Davide Campari-Milano S.p.A.
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione