

Davide Campari-Milano S.p.A.

Relazione sulla politica generale della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche

In attesa dell'emanazione delle disposizioni regolamentari attuative dell'articolo 123-ter TUF, la presente Relazione viene redatta unicamente ai sensi dell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, nella sua versione del marzo 2010.

La politica generale per la retribuzione degli amministratori esecutivi di Davide Campari-Milano S.p.A., si articola su tre componenti principali:

(a) una retribuzione fissa, che può consistere in: (i) retribuzione da lavoro dipendente, (ii) remunerazione per la carica rivestita ex articolo 2389 cod. civ., oppure (iii) una combinazione dei due elementi precedenti;

(b) un compenso variabile annuo basato sulla *performance* consolidata della Società ('*bonus*');

(c) *stock option* attribuite nell'ambito del Piano generale di *stock option* della Società.

In caso di cessazione anticipata del rapporto di un amministratore esecutivo con la Società, non sono previste particolari indennità oltre a quelle di legge e non vi sono altri accordi con gli amministratori esecutivi per il caso di loro cessazione dalla carica.

Le tre componenti della remunerazione rispondono a esigenze diverse, e sono strutturate come segue.

La retribuzione fissa garantisce una adeguata e certa remunerazione di base per l'attività degli amministratori esecutivi. 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 non addebitabili agli amministratori stessi. Nel caso in cui gli amministratori esecutivi abbiano 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.

Il *bonus* annuale ha funzione di incentivo di breve termine, finalizzato al raggiungimento di ambiziosi risultati annuali per la Società e il Gruppo. Gli obiettivi rilevanti per il raggiungimento del *bonus* vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine: essi sono basati su indici di profittabilità e generazione di cassa consolidata facilmente verificabili sulla base del bilancio dell'anno successivo. Gli stessi obiettivi rilevano, con incidenza proporzionalmente minore, nei *bonus* di tutto il *management* del Gruppo, garantendo pertanto il pieno allineamento della struttura al raggiungimento di obiettivi condivisi. Gli obiettivi sono definiti in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che, nel lungo termine, compromettano la forza delle marche gestite, come ad esempio il taglio degli investimenti pubblicitari, o la capacità dell'azienda di generare cassa, come ad esempio la non fisiologica crescita del capitale circolante operativo.

Le *stock option* hanno la funzione di fidelizzare e incentivare il *management* al raggiungimento di risultati di crescita nel medio periodo, evitando una eccessiva focalizzazione sul breve termine. Gli amministratori esecutivi partecipano ai piani di *stock option* approvati dall'assemblea per un largo numero di beneficiari, con un *vesting period* quinquennale ed esercizio nel biennio successivo. Anche nel caso delle *stock option* gli obiettivi degli amministratori esecutivi sono perfettamente allineati con quelli del resto del *management* e con quelli degli azionisti. Per una più dettagliata descrizione del funzionamento dei piani di *stock option* si rinvia alla documentazione relativa pubblicata sul sito www.camparigroup.com.

In termini di bilanciamento del peso economico dei vari elementi, nel caso di raggiungimento degli obiettivi previsti il *bonus* annuale è pari al 100% circa della retribuzione fissa di ciascun amministratore esecutivo, a eccezione del Presidente. Per quest'ultimo, che svolge attività di rappresentanza sociale di cui è difficile valutare la ricaduta economica nel breve termine, non è previsto un *bonus* specifico, articolandosi la retribuzione solo attraverso la componente fissa e le *stock option*.

Data la natura dello strumento, è difficile formulare previsioni attendibili sull'incidenza economica delle *stock option* rispetto alla retribuzione fissa e al *bonus*. L'esperienza dei pregressi esercizi di *stock option* indica tuttavia che gli importi relativi possono essere assai significativi.

Complessivamente, la significativa incidenza economica del *bonus* 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.

La politica di remunerazione degli amministratori esecutivi viene definita dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Nel caso di dirigenti con responsabilità strategiche, essa viene definita dagli amministratori esecutivi, sulla base di criteri similari a quelli in essere per gli amministratori esecutivi.