

**Risposte alle domande poste dall'azionista Investimenti Sud Italia S.r.l. (pervenute alla Società in data 12 aprile 2019)**

**1. Esiste una procedura per le comunicazioni preconsiliari? Se sì, quale è il tempo considerato congruo per la trasmissione di informazioni/documenti ai membri del CdA relativi agli argomenti da trattare nelle riunioni consiliari? È stata fatta una valutazione circa il rispetto dei tempi congrui nel corso del 2018?**

La Società fa sì che la documentazione di supporto agli argomenti all'ordine del giorno venga inviata a consiglieri e sindaci con debito anticipo, solitamente entro il terzo giorno antecedente alla riunione del CdA (salvo i casi di urgenza). Nel corso del 2018 non è stata formulata, da consiglieri o sindaci, alcuna richiesta/osservazione in merito a tale aspetto.

**2. Quali sono i criteri previsti per l'assegnazione di indennità di fine carica?**

Per quanto attiene ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, la Società intende introdurre nel 2019 una specifica indennità a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la cui corresponsione, nell'ambito di una transazione generale e verificandosi i presupposti, risponde ad una reciproca esigenza di comporre ogni questione nel rispetto dei rispettivi interessi. A tal riguardo, nel 2018 il Comitato Remunerazione e Nomine ha elaborato una proposta, che si articola principalmente sulla corresponsione di una specifica indennità da erogarsi esclusivamente in limitati casi.

L'indennità spettante sarà definita in un apposito accordo, anche considerando quanto previsto dal Codice di Autodisciplina nonché, per quanto riguarda nello specifico il rapporto di lavoro dirigenziale, tenuto conto delle tutele previste dal CCNL di riferimento.

In tale accordo verranno disciplinati le modalità di calcolo dell'ammontare e ogni altro termine e condizione concordati fra le parti, ivi inclusi specifici impegni di non concorrenza da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, oltre a eventuali previsioni inerenti ai piani di azionariato in essere.

Non sono invece previste indennità di fine carica per gli altri membri del Consiglio di Amministrazione né indennità di fine rapporto per altre categorie di personale, al netto dell'applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

**3. Se esiste un comitato nomine, a questo è attribuita una esplicita attività istruttoria con riferimento all'espressione degli orientamenti del CdA uscente agli azionisti?**

Il CdA ha ritenuto per il momento di non provvedere all'istituzione di un Comitato per le Nomine, anche in considerazione delle risultanze emerse nel corso del processo di autovalutazione sulla equilibrata composizione del CdA stesso e sui contenuti professionali acquisiti, accorpandone le funzioni, secondo le indicazioni contenute nel commento all'art. 4 del Codice di Autodisciplina, nel Comitato Remunerazione.

Le attribuzioni del Comitato per le Nomine, svolte dal Comitato Remunerazione e Nomine nel rispetto dei requisiti di composizione di entrambi i Comitati e dei compiti descritti negli artt. 5 e 6 del Codice di Autodisciplina, sono in particolare le seguenti:

- a) formulare pareri al CdA anche in merito alla dimensione ed alla composizione dello stesso;
- b) proporre al CdA candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti;
- c) formulare pareri al CdA in merito ai piani di successione dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

**4. Esiste una procedura di "board review"? E se sì chi ne è responsabile? E quali sono stati i risultati nel 2018?**

Il CdA oramai da diversi anni svolge un esercizio di autovalutazione così come previsto dal Codice di Autodisciplina. Tale esercizio è svolto e facilitato dal Group Risk & Compliance Officer, nonché responsabile Internal Audit, che garantisce, dato il suo posizionamento nell'organizzazione a diretto riporto del CdA, autonomia ed indipendenza. L'esercizio, per il quale è garantito l'anonimato, è svolto attraverso un incontro con ogni singolo Consigliere facilitato da un questionario con l'obiettivo di raggiungere completezza e comparabilità delle informazioni.

I risultati dell'esercizio di autovalutazione annuale sono presentati al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità; negli anni è stato anche oggetto di discussione nella riunione dei Consiglieri Indipendenti prima di una formale e finale presentazione al CdA.

Nel corso degli anni tale esercizio ha testimoniato grande apprezzamento da parte di ogni singolo Consigliere rispetto al ruolo, funzionamento e composizione del Consiglio e ha portato ad un migliore allineamento dell'esigenza informativa del Board rispetto alle strategie, ai rischi e all'operatività del Gruppo.

**5. Nel corso del 2018 quante volte sono stati invitati a partecipare managers/direttori esterni al consiglio di amministrazione?**

Nel corso del 2018 managers del Gruppo Amplifon (non membri del CdA) hanno partecipato a n. 7 sedute del CdA. In aggiunta, si segnala che il Chief Financial Officer è stato invitato a partecipare a tutte le sedute del CdA.

**6. Vi sono consiglieri indipendenti nel CdA che hanno ricoperto questa carica per più di 9 anni?**

Un candidato, ricompreso nelle liste presentate per il rinnovo del CdA per il periodo 2019-2021, qualificatosi come indipendente, ha ricoperto la carica nel CdA di Amplifon per più di 9 anni negli ultimi 12. Il Comitato Remunerazione e Nomine ha ritenuto ciononostante di riconoscere, in capo a tale candidato, le caratteristiche di indipendenza previste dalla c.d. "interpretazione sostanzialista" della relativa norma del Codice di Autodisciplina, dandone diffusa e specifica motivazione nei propri documenti societari.

**7. È prevista la possibilità di erogare bonus ad hoc/una tantum agli amministratori esecutivi non legati a criteri e parametri predeterminati o predeterminabili ex ante?**

La Group Total Reward Strategy 2019 della Società prevede che circa la metà del pay-mix dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sia rappresentata dal sistema di incentivazione a lungo termine, la cui maturazione è collegata al raggiungimento di obiettivi di performance del Gruppo misurati su un orizzonte temporale pluriennale.

Inoltre, i parametri predeterminati a cui è collegata la remunerazione variabile di breve termine sono coerenti con quelli a cui è condizionata la maturazione dell'incentivo di lungo termine.

Ad oggi, quindi la Total Reward Strategy 2019 dell'AD/DG non prevede la possibilità di erogare bonus ad hoc/una tantum agli amministratori esecutivi, se non legati a specifici parametri predeterminati o predeterminabili.

**8. Nel 2018 sono state apportate modifiche al Codice di Autodisciplina volte a mantenere la diversità di genere negli organi sociali anche successivamente alla scadenza 2024. La società ha deciso di adottare tali modifiche?**

Nel corso del 2018 il Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana ha integrato il Codice di Autodisciplina introducendovi raccomandazioni in merito alla diversità, anche di genere, nelle società quotate. Le nuove raccomandazioni invitano gli emittenti ad applicare criteri di diversità, anche di genere, per la composizione dei propri organi societari, promuovendo così il mantenimento volontario degli effetti della Legge "Golfo-Mosca" (n. 120/2011). Gli emittenti sono invitati ad applicare le nuove raccomandazioni del Codice dal primo rinnovo delle cariche sociali successivo alla cessazione degli effetti della Legge "Golfo-Mosca". Amplifon rispetta le previsioni della citata Legge "Golfo-Mosca" e intende in ogni caso preservare la diversità di genere all'interno dei propri organi sociali.

**9. Quale è stato l'incremento percentuale rispetto al 2018 della presenza femminile nelle posizioni apicali del management?**

Al 31 dicembre 2018, la presenza femminile nell'Executive Leadership Team era pari al 10%, in linea con il dato al 31 dicembre 2017 ed in crescita rispetto allo 0% del 2016.

Ad oggi, la ripartizione di genere nei ruoli direzionali è la seguente:

- Il 10% dell'Executive Leadership Team è composto da donne;
- Il 22% del Senior Management è composto da donne;
- Il 27% del personale in posizioni direzionali è composto da donne.

**10. Quali sono le iniziative avviate nel 2018 dal comitato diversity? Quanti dipendenti si sono avvalsi dello smart working nel 2018?**

Non esiste in Società uno specifico Comitato Diversity. La diversity di genere, nazionalità e in tutte le sue

forme è una responsabilità del management aziendale ed è coordinata e monitorata dalla Direzione Risorse Umane. Alla luce di questo, la diversity è un argomento integrato in tutte le politiche di gestione risorse umane dalla selezione alla formazione al talent management e alla gestione delle politiche retributive.

Lo smart-working al momento non è in essere in Italia mentre negli anni passati è stata invece implementata una policy di smart working negli uffici del Gruppo in Francia, Olanda e USA.

**11. Il CIO riporta direttamente al CdA? In quante occasioni il CIO è stato invitato alle riunioni del CdA per discutere argomenti di sua competenza?**

Il CIO è a riporto diretto dell'AD. Il rapporto fra questo ultimo e il CIO è quindi costante. Nel corso del 2018 il CIO ha partecipato a n. 2 riunioni del CdA per illustrare progetti IT di respiro globale.

**12. Sono avvenuti attacchi informatici ai sistemi di comunicazione? E se sì, che tipo e con che effetti?**

Come ogni grande società, il Gruppo subisce tentativi di intrusioni, senza però particolari risvolti. Nel 2018 ve ne è stato uno solo di rilievo, peraltro con nessuna conseguenza.

**13. Quali strumenti di difesa sono messi in campo? Esiste una specifica responsabilità o uno staff dedicato alla sicurezza informatica (interno o affidato ad azienda esterna)?**

Esiste una specifica responsabilità interna per la sicurezza informatica rappresentata da un riporto diretto del CIO, che viene garantita attraverso un fornitore best-in-class di Information Security.

**14. Quali e quali incontri con i soci (di riferimento o rilevanti) sono stati organizzati, con che modalità, e quale tipo di informazione specifica è stata fornita? Hanno partecipato amministratori o il solo investor relator?**

Nel corso del 2018 il management della società – Amministratore Delegato, Chief Financial Officer e Investor Relations Director - ha incontrato la comunità finanziaria (compresi investitori attuali e potenziali) principalmente mediante (i) roadshows sulle principali piazze finanziarie internazionali, (ii) conferenze internazionali, e (iii) company visits presso la sede di Milano. Le informazioni fornite hanno riguardato principalmente i risultati finanziari e gli sviluppi delle iniziative strategiche intraprese nel corso dell'anno – informazioni pubblicamente disponibili.

Infine, nel mese di marzo del 2018 la Società ha tenuto anche il cd. Capital Markets Day, evento nel quale ha presentato alla comunità finanziaria le principali linee guida strategiche e gli obiettivi finanziari per il triennio 2018-2020. All'evento, organizzato presso la sede della Società a Milano, hanno partecipato tra l'altro numerosi analisti e investitori.

**15. Quante richieste di informazioni ex art. 115 D. Lgs. 58/1998 da parte di Consob sono state ricevute dalla Società nel corso dell'esercizio? Quale è stato l'oggetto della richiesta?**

Nel corso dell'esercizio 2018 (e sino alla data odierna dell'esercizio 2019) non è stata ricevuta alcuna richiesta di informazioni ex art. 115 D. Lgs. 58/1998.

**16. In particolare, ai fini dell'approvazione da parte del CdA, del presente bilancio gli amministratori quanto tempo hanno avuto a disposizione? quanto tempo hanno concretamente dedicato allo studio dello stesso?**

La Società ha fornito al CdA tutto il tempo necessario per approvare in maniera ponderata e precisa il progetto di bilancio 2018.

**17. Gli amministratori hanno le competenze professionali per valutare l'adeguatezza e la correttezza del bilancio ovvero si sono avvalsi di terzi?**

Gli Amministratori hanno le competenze professionali necessarie per valutare l'adeguatezza e la correttezza del bilancio.

**18. Le decisioni degli amministratori, nel corso dell'esercizio 2018, sono state assunte sempre all'unanimità?**

Si conferma che, con riferimento al 2018, le decisioni del CdA sono state sempre assunte all'unanimità dei presenti votanti.

**19. I sindaci si avvalgono di collaboratori nell'attività di controllo, i nominativi sono stati comunicati alla società, in qualche caso la società ha negato l'accesso ai collaboratori?**

Per quanto a conoscenza della Società, i Sindaci non si avvalgono di collaboratori nell'attività di controllo.

**20. Gli stessi sono iscritti nell'apposito registro con impegno di riservatezza e di accesso a dati riservati?**

Si veda la risposta precedente.

**21. La società ha svolto una valutazione delle modifiche che saranno introdotte dall'adozione della Direttiva 828/2017/UE (c.d. "Shareholders Rights Directive II"), e se si quali saranno, se vi saranno, costi aggiuntivi derivanti dalle nuove disposizioni?**

L'8 febbraio 2019 è stato trasmesso alle commissioni parlamentari uno schema di decreto legislativo per l'attuazione della Direttiva (UE) 2017/828. Il 4 aprile 2019, le commissioni riunite hanno rilasciato il proprio parere circa il provvedimento legislativo – siamo quindi ancora nel mezzo dell'iter di approvazione del decreto legislativo di attuazione della citata direttiva. La Società monitora costantemente gli sviluppi legislativi in materia. Tuttavia, alla luce di quanto precede, allo stato non è possibile compiere una valutazione puntuale e completa degli eventuali costi derivanti dall'implementazione della direttiva.