



**RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE**
e sui compensi corrisposti

2024

PDF INTERATTIVO

 Sommario

 Cerca

 Stampa

 Email

 Info Pdf



**RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE
e sui compensi corrisposti**

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del regolamento CONSOB 14 maggio 1999 n.11971 e successive modifiche

2024





INDICE

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2024

> LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	4
> <i>EXECUTIVE SUMMARY</i>	6
> SEZIONE I	32
> SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023 E ALTRE INFORMAZIONI	60
> ALLEGATI	76



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Care Azioniste e cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon sono lieto di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2024.

Il 2023 è stato un altro anno di *performance* positive per l'intero Gruppo sia in termini di ricavi che di EBITDA, trainati da numerose acquisizioni e da una forte crescita organica, superiore al mercato di riferimento.

I risultati conseguiti sono ancora più significativi perché ottenuti in un mercato più complesso del previsto, a causa di uno scenario macroeconomico caratterizzato da incertezza ed elevata inflazione.

In tale contesto il Gruppo ha saputo coniugare crescita organica (+10,2% a cambi costanti) a numerose operazioni nei principali mercati chiave di Francia, Germania, Cina e Nord America, acquisendo in totale circa 350 punti vendita che hanno contribuito alla crescita dei ricavi per il 2,2%.

Il 2023 non è stato un anno rilevante solo per i risultati di *business*: a 3 anni di distanza dal lancio del primo Piano di Sostenibilità "*Listening Ahead*", Amplifon ha infatti ripensato i propri *target* ESG in modo tale che siano ancora più integrati all'interno della strategia di *business* del Gruppo, avendo a riferimento i maggiori *trend* globali e le principali spinte normative emergenti.

Il nuovo Piano proporrà infatti *target* in grado di riflettere al meglio l'impegno del Gruppo ed è stato rivisto in con-

siderazione delle priorità e delle richieste dei principali *stakeholder*, in coerenza con la *corporate culture*, al fine di consolidare ulteriormente il contributo di questi ultimi all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, nonché ai principali *Sustainable Development Goals* (SDGs) maggiormente connessi al *business*.

In tal senso, la Politica di Remunerazione continua a rappresentare un potente strumento per promuovere il successo sostenibile aziendale e, in tale ottica, permane l'importanza della correlazione dei suddetti *target* con la remunerazione variabile del *Top Management* di Gruppo: il ciclo 2024-2026 del *Sustainable Value Sharing Plan* 2022-2027 rifletterà i nuovi *goal* in ambito ESG del Gruppo, come riportato nella presente Relazione, rafforzando ulteriormente il chiaro collegamento tra remunerazione e valore economico, sociale e ambientale creato.

Nel corso del 2023 il Comitato Remunerazione e Nomine ha inoltre valutato la coerenza, avendo a riferimento le migliori pratiche di mercato e gli orientamenti dei principali investitori istituzionali e *proxy advisors*, di tutti i più rilevanti elementi che caratterizzano la Politica di Remunerazione: quest'ultima ripercorre la struttura e i contenuti approvati dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2023, avendola il Comitato ritenuta pienamente rispondente alla strategia e agli obiettivi di breve e lungo periodo di Gruppo, nonché alla capacità di creare valore sostenibile per i nostri azionisti.

Continua invece il percorso che Amplifon ha intrapreso negli ultimi anni in termini comunicazione al mercato, al fine di rappresentare in modo trasparente, chiaro e completo i principi su cui si fonda la Politica di Remunerazione di Gruppo, i processi che la governano e gli esiti della sua applicazione. Nella consapevolezza che il dialo-



go continuo tra il Gruppo e i suoi Azionisti possa sempre fornire interessanti argomenti e spunti di riflessione, ho il piacere di segnalare alcune importanti novità:

- la nuova metodologia di cui il Gruppo si è dotata per il calcolo del *Gender Pay Gap*, ora misurato avendo a riferimento l'offerta complessiva dei nostri dipendenti;
- il maggior dettaglio fornito in merito alle attività di *engagement* svolte nel corso del 2023 e la rappresentazione della posizione di Amplifon in merito ad alcuni temi oggetto di confronto con i propri Azionisti.

Ho infine il piacere di segnalare quanto siano importanti ai fini della definizione della Politica di Remunerazione

una cultura aziendale unica e distintiva, una solida *pipeline* di talenti e un'organizzazione altamente efficace e competente.

Anche per il 2023 Amplifon è stata infatti certificata come *"Top Employer"*, confermandosi tra le migliori aziende in cui lavorare, soddisfacendo gli standard più elevati nelle principali aree HR: dall'ambiente di lavoro al benessere dei dipendenti, passando anche per diversità & inclusione, formazione e *talent acquisition*. Il Gruppo è stato inoltre riconosciuto tra i 100 *"Most Loved Workplaces"*, e ha ottenuto per il secondo anno di fila la certificazione sulla parità di genere di *Winning Women Institute*, a conferma di come rispetto, collaborazione e senso di appartenen-

za, inclusione e pari opportunità siano ingredienti essenziali della *People Strategy*.

Infine, orgoglioso del lavoro svolto e a nome di tutti i colleghi, mi auguro che l'impegno profuso dal Comitato, il continuo miglioramento della Relazione in termini di contenuti e *disclosure* e le scelte compiute in continuità con la Politica di Remunerazione approvata nell'ultima assemblea degli azionisti possano essere apprezzati, riscontrando la più ampia adesione in sede assembleare.

Maurizio Costa
Presidente del Comitato
Remunerazione e Nomine di Amplifon



WE EMPOWER PEOPLE
TO REDISCOVER
ALL THE EMOTIONS OF SOUND



EXECUTIVE SUMMARY



INDICE

..... EXECUTIVE SUMMARY

> NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2024	8
> I PILASTRI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	9
· 1. COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE	10
· 2. PAY FOR PERFORMANCE	11
· 3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO	13
· 4. IL CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITÀ DI GRUPPO	15
· 5. IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI	19
· 6. PEOPLE EMPOWERMENT	21
> CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024	29



NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI **REMUNERAZIONE 2024**

Il Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon ha valutato la piena coerenza tra la strategia di Amplifon e la Politica di remunerazione della Società, ritenendo opportuno confermare, rispetto all'anno precedente, le finalità, i principi ed i pilastri della Politica stessa. In ogni caso, tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2023, nonché di ulteriori elementi rilevanti che Amplifon intende rafforzare nell'ottica di un continuo allineamento alle migliori prassi di mercato, di seguito sono sintetizzate le principali novità introdotte nella Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024 e sui Compensi Corrisposti:

ELEMENTI DI NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI DI AMPLIFON

- Predisposizione del nuovo Piano di Sostenibilità e aggiornamento dei **KPI ESG** nei sistemi di incentivazione variabile, con un focus particolare sui KPI del **Piano di Co-Investimento**, che rappresenta uno strumento fondamentale per Amplifon per incentivare il proprio *Top Management* verso gli obiettivi di sostenibilità di lungo termine del Gruppo
- Miglioramento della **metodologia di calcolo del Gender Pay Gap**, al fine di fornire una rappresentazione ancora più dettagliata e precisa in merito all'**assenza di gap retributivi di genere** all'interno del Gruppo Amplifon
- Miglioramento della **disclosure** sull'**attività di engagement** condotta con gli azionisti, introducendo maggiori dettagli in merito al numero di **incontri realizzati** ed alle **tematiche** affrontate con il mercato sul tema dei compensi

I TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2023 DA AMPLIFON

PAY FOR PERFORMANCE	SOSTENIBILITÀ	PEOPLE EMPOWERMENT
<ul style="list-style-type: none"> Consolidamento della <i>leadership</i> a livello mondiale Sottoscrizione del finanziamento BEI Migliore società in <i>investor relations</i> nel settore "<i>pharmaceutical & healthcare</i>" 	<ul style="list-style-type: none"> Definizione del nuovo piano di sostenibilità Apertura di una nuova linea di credito "<i>sustainability-linked</i>" Adozione della <i>policy</i> ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> Conferma della certificazione sulla parità di genere <i>Winning Women Institute</i> Costituzione della DEIB <i>global governance</i> di gruppo Top <i>employer award</i> e <i>most loved workplace</i>



I PILASTRI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione di Amplifon è adottata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria e su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ed è definita in coerenza con la strategia di *business*, il modello di governance implementato e gli orientamenti del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate.

La Politica di Remunerazione di Amplifon è volta a:

- **Promuovere** il perseguimento degli obiettivi aziendali, del successo sostenibile e il miglioramento dei risultati nel medio-lungo periodo;
- **Perseguire** la creazione di valore per tutti gli *stakeholder* di Gruppo (azionisti, dipendenti, fornitori, clienti, comunità locali);
- **Prevedere** sistemi di incentivazione con obiettivi predeterminati, misurabili e coerenti con il Piano Strategico ed il Piano di Sostenibilità di Gruppo;
- **Attrarre**, trattenere e motivare persone dotate di elevate qualità professionali, favorendo il *commitment* delle risorse chiave;
- **Stimolare** azioni e comportamenti rispondenti ai valori di Gruppo, nel rispetto dei principi di inclusione e diversità, pari opportunità, meritocrazia, equità, così come previsti dal nostro Codice Etico.

A tal fine, il Comitato Remunerazione e Nomine valuta annualmente la bontà dei contenuti che caratterizzano la Politica di Remunerazione di Amplifon, avendo in considerazione differenti elementi che ne costituiscono i pilastri.

1

COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

La nostra Politica è definita in linea con la strategia e gli obiettivi di lungo periodo, risultando in grado di traguardare l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per i nostri azionisti.

2

PAY FOR PERFORMANCE

La nostra Politica consente di focalizzare le nostre persone sul conseguimento di obiettivi di *business* di breve e medio-lungo termine. La *performance* risulta infatti essere il *driver* primario che guida le scelte retributive per le nostre persone.

3

ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO

La nostra Politica è valutata tenendo in considerazione le migliori prassi di mercato, attraverso il continuo monitoraggio dei trend italiani e internazionali

4

IL CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITÀ DI GRUPPO

La nostra Politica promuove il successo sostenibile aziendale, coniugando la *performance* economico-finanziaria del Gruppo con obiettivi di sostenibilità (ESG)

5

IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI

La nostra Politica è frutto del continuo dialogo con i nostri azionisti, in un'ottica di costante miglioramento dei contenuti e del livello di *disclosure*, in linea con gli orientamenti dei principali investitori istituzionali e *proxy advisors*

6

PEOPLE EMPOWERMENT

La nostra Politica è finalizzata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave, riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale e promuovendo le diversità e le pari opportunità nella gestione delle risorse umane



I. Collegamento tra Strategia e Remunerazione

Amplifon è una società *leader* a livello globale nel mercato dell'*hearing care*, grazie al suo vastissimo *network* che conta 9.700 punti vendita e alla professionalità e passione di circa 20.300 dipendenti e collaboratori, distribuiti in 26 Paesi nei 5 continenti.

L'obiettivo del Gruppo è quello di assicurare ad ogni cliente un'esperienza d'ascolto personalizzata e distintiva attraverso una formula unica: la combinazione dell'accesso alle tecnologie più avanzate con l'offerta del miglior servizio di applicazione e la personalizzazione delle soluzioni per l'udito.

Trasformiamo il modo in cui la cura dell'udito viene percepita e vissuta in tutto il mondo, così che per chiunque sia naturale affidarsi al servizio di alta qualità e alla professionalità dei nostri specialisti.

Ci impegniamo al massimo per comprendere le esigenze uniche di ogni cliente, per garantire a ognuno la soluzione migliore e un'esperienza straordinaria. Selezioniamo, sviluppiamo e facciamo crescere i migliori talenti che condividono la nostra ambizione di cambiare la vita di milioni di persone nel mondo.

In tale ottica, la Politica di Remunerazione di Gruppo è definita in linea con la strategia aziendale e gli obiettivi di lungo termine, al fine di contribuire al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo e traguardare l'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti i nostri *stakeholder*.

Tale binomio si riflette in maniera diretta nell'impostazione e nelle finalità dei nostri sistemi di incentivazione, creando un collegamento immediato tra la strategia aziendale e i meccanismi di *rewarding*.

COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

	LEADERSHIP COMPETITIVA	EFFICIENZA FINANZIARIA E OPERATIVA	SOSTENIBILITÀ DEL BUSINESS
SISTEMA MBO			
EBITDA (parametro di <i>performance</i>)	●	●	
Net Sales (parametro di <i>performance</i>)	●		
Free Cash Flow (parametro di <i>performance</i>)		●	
KPI specifici legati ad obiettivi strategici di <i>business</i> (moltiplicatore)	●	●	●
KPI specifici legati ai <i>target</i> del Piano di Sostenibilità (moltiplicatore)			●
SISTEMA LTI			
Posizione Finanziaria Netta (gate di accesso)		●	
EBITDA (gate di accesso)	●	●	
EBIT (parametro di <i>performance</i>)	●	●	
Net Sales (parametro di <i>performance</i>)	●		
SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN			
<i>Total Shareholder Return</i>	●		●
Product & Service Stewardship: risparmio economico di clienti e prospects generato offrendo test dell'udito gratuiti			●
<i>People Empowerment</i> : ottenimento della certificazione Top Employer a livello globale			●
Community Impact: Numero di partecipazioni dei dipendenti ad iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di Social <i>Ambassadorship</i>			●
Ethical Behavior: numero di batterie "risparmiate" attraverso l'aumento della penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili			●
CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI			

2. Pay for Performance

Amplifon è *leader* globale nell'*hearing care retail* e ha una quota di mercato pari a circa il 13%, grazie a una solida strategia, all'attenta pianificazione e a una forte capacità di esecuzione. Anche nel 2023 Amplifon ha registrato una *performance* positiva, consolidando la propria *leadership mondiale*.

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2023

> RICAVI

2.260,1 € mln
2.119,1 € mln 2022

> EBITDA RICORRENTE

541,6 € mln
525,3 € mln 2022

> UTILE NETTO RICORRENTE

165,8 € mln
183,3 € mln 2022

> FREE CASH FLOW

160,2 € mln
246,7 € mln 2022

INGRESSO IN URUGUAY

Amplifon ha perfezionato l'acquisizione del Gruppo Audical, il principale operatore nazionale nel settore dell'*hearing care* in Uruguay: questa operazione ha rappresentato una nuova tappa nel percorso di internazionalizzazione e crescita nelle Americhe, area centrale nello sviluppo futuro di Amplifon.

CONSOLIDAMENTO DELLA LEADERSHIP A LIVELLO MONDIALE

Nel corso del 2023 Amplifon ha acquisito circa 350 punti vendita nei principali mercati chiave: Francia, Germania, Nord America e Cina per un investimento di oltre 108 milioni di euro. Nel corso dell'anno, è stata più che raddoppiata la dimensione della rete in Cina, dove oggi sono stati superati i 400 negozi. Complessivamente il *network* globale di Amplifon attualmente conta circa 9.700 negozi.

FINANZIAMENTO BEI PER ACCELERARE PERCORSO DI INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

A luglio 2023 è stato sottoscritto con la Banca Europea per gli Investimenti un finanziamento volto ad accelerare ulteriormente il percorso di innovazione e digitalizzazione del Gruppo. Il finanziamento BEI ha dotato Amplifon di uno strumento flessibile da 300 milioni di euro caratterizzato da condizioni più favorevoli rispetto a quelle di mercato, in considerazione del ruolo strategico della BEI nel sostegno all'innovazione, all'economia digitale e allo sviluppo umano.

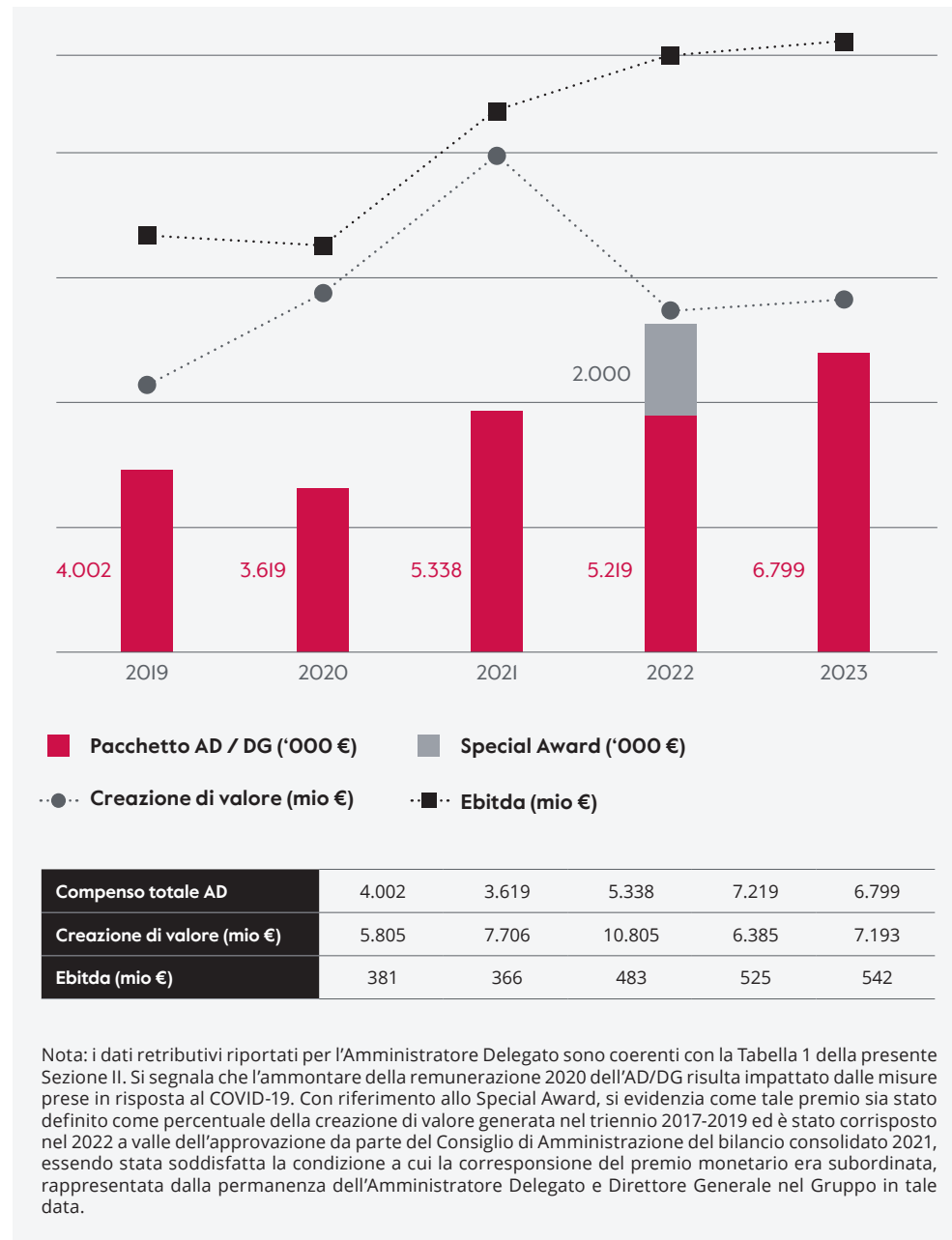
FINANZA SOSTENIBILE: NUOVA LINEA DI CREDITO "SUSTAINABILITY-LINKED"

In ottica di una sempre maggiore sinergia tra performance finanziarie e obiettivi ESG, a giugno 2023 è stata sottoscritta una nuova linea di credito revolving "*sustainability-linked*" della durata di tre anni con un sindacato di banche (BNP Paribas, Caixa Bank, Crédit Agricole Corporate and Investment Branch, Unicredit e Banca Nazionale del Lavoro) per un ammontare complessivo di 300 milioni di euro. Come le precedenti, anche questa linea di credito è legata a specifici *target* del Piano di Sostenibilità, il cui raggiungimento garantirà un meccanismo di aggiustamento del margine applicato alla linea di credito.



In linea con le migliori pratiche di mercato e in coerenza con la filosofia della creazione di valore sostenibile, l'approccio del Gruppo alla remunerazione variabile abbraccia un concetto ampio di *performance*, caratterizzato da obiettivi orientati a generare solidi e profittevoli risultati economico-finanziari, unitamente ad impatti positivi su tutti gli *stakeholder* di riferimento.

In tale ottica, il percorso di crescita intrapreso dal Gruppo è stato accompagnato da una costante crescita dei risultati economico-finanziari negli ultimi cinque anni.



Dalle analisi di *Pay for Performance* emerge che, per quanto attiene al periodo 2019-2023, il Gruppo, nonostante le note incertezze del quadro macroeconomico e geopolitico, è cresciuto significativamente ed ha rafforzato ulteriormente la propria *leadership* a livello globale. Il pacchetto dell'AD/DG, in continuità rispetto a quello dello scorso anno, rispecchia in modo coerente tale *performance* e risulta in linea con il significativo percorso di crescita in termini di *performance* economico-finanziarie della società.

Alla luce dell'importanza che il principio legato al *Pay for Performance* ricopre nell'ambito della Politica di remunerazione di Amplifon, la remunerazione maturata nel 2023 dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale si basa sulle positive *performance* registrate dalla Società nel corso dell'anno. Infatti, l'incentivazione variabile di breve termine che verrà corrisposta a fronte della *performance* di Gruppo registrata nel 2023 è pari a 1.620.000 €, che corrisponde al 108% della remunerazione fissa. Con riferimento invece all'incentivazione variabile di lungo termine, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione del ciclo 2021-2023 relativo allo Stock Grant Plan 2019-2025, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nella misura di 68.054 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 70.000.



3. Allineamento con le migliori pratiche di mercato

Ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione per il 2024, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto, in continuità con i precedenti esercizi, delle *best practices* nazionali e internazionali, nonché degli esiti di un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo.

Nel corso del 2024 sono state condotte delle analisi retributive, con il supporto di esperti indipendenti specializzati¹, rispetto a *panel* di aziende ritenute significative, riportati nella seguente tabella:



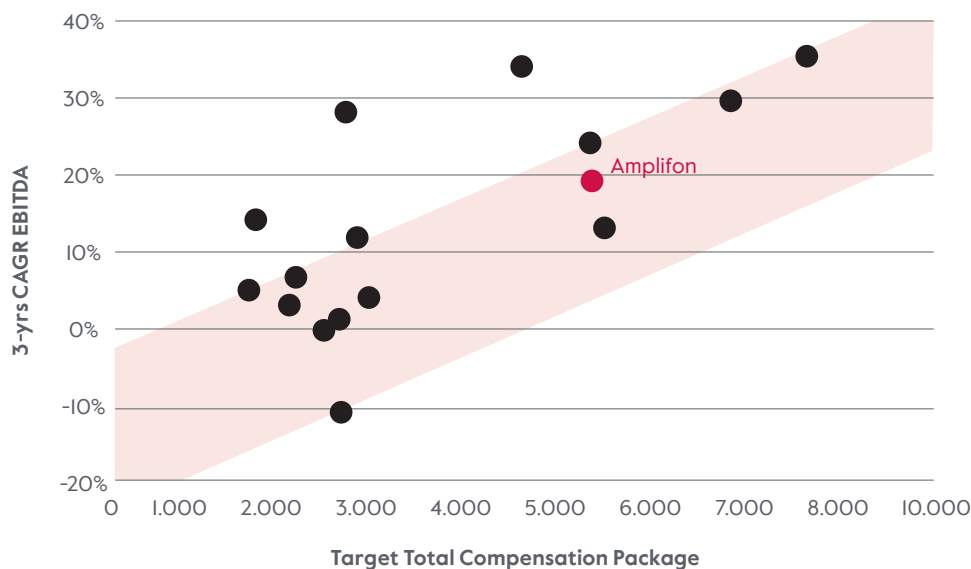
RUOLO	CRITERI DI SELEZIONE DEL PANEL	PEER GROUP
Amministratore Delegato/Direttore Generale	<p>Società industriali del segmento FTSE MIB di Borsa Italiana, ritenute significative dal Gruppo, escludendo gli Emittenti che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • risultano di matrice straniera; • prevedono la commistione tra il ruolo di AD e la posizione di azionista di riferimento 	<p>FTSE MIB Peer Group (19 società) Campari, Diasorin, Enel, Eni, Erg, Ferrari, Interpump, Italgas, Iveco Group, Leonardo, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Snam, Terna, TIM</p>
Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione	<p>Società affini dal punto di vista del <i>business</i> con Amplifon, identificate in base ai seguenti <i>driver</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • principali <i>competitors/players</i> presenti nella catena di valore di Amplifon; • società che operano nel settore dell'<i>optical retail</i>; • aziende attive nel settore <i>healthcare</i> 	<p>Business Peer Group (15 società) Bruker Corp, Cigna Corporation, Cochlear, Coloplast, Demant, EssilorLuxottica, Fielmann, Fresenius Medical Care, GN Store Nord, GSK Glaxosmithkline, Koninklijke Philips, Smith & Nephew, Sonova, Strauman Group, Teleflex</p>
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	<p>Aziende industriali appartenenti al segmento FTSE MIB di Borsa Italiana. Sono esclusi gli Emittenti caratterizzati da un modello che non sia quello tradizionale</p>	<p>Peer Group (20 società) A2A, Buzzi Unicem, Diasorin, Enel, Erg, Hera, Interpump, Inwit, Italgas, Leonardo, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Snam, Terna, TIM</p>
	<p>Società affini identificate in base ai seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aziende quotate internazionalidi dimensioni / livello di internazionalizzazione comparabili; • società italiane non quotate con elevato profilo internazionale; • grandi realtà globali, con <i>headquarter</i> europeo, presenti in Italia o con importanti <i>branch</i> italiane 	<p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Peer Group (29 società) Angelini, Ariston Thermo, Bolton Group, Campari, De' Longhi, Enel, Eni, Fastweb, Ferrari, Ferrero, Intercos, Iveco Group, Loro Piana, Lottomatica, Moncler, Nestlé, Nexi, Only The Brave, Ovs, Pirelli, Safilo, Saipem, Salvatore Ferragamo, Sky, Snam, Stevanato, Terna, Whirlpool, Zegna</p>

¹ Le attività di *benchmark* sono state realizzate con la società di consulenza Mercer

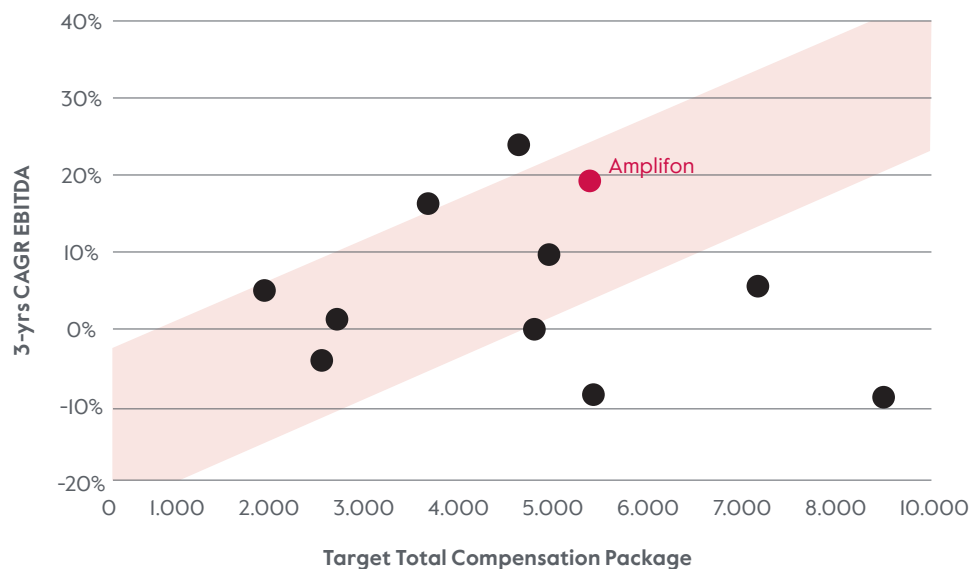
Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dalle analisi di *benchmark* realizzate emerge, in ottica di *pay for performance*, una sostanziale coerenza tra il pacchetto di remunerazione *target* del CEO di Amplifon e l'offerta prevista per i Vertici delle Società quotate *peer* di Amplifon. A fronte, infatti, delle *performance* aziendali *positive* che hanno contraddistinto il Gruppo nell'ultimo triennio (espresse in termini di CAGR dell'Ebitda), l'offerta retributiva prevista per l'Amministratore Delegato / Direttore Generale risulta essere in linea con quanto definito dalle Emittenti che, come Amplifon, si sono contraddistinte per un'importante crescita economico-finanziaria sia nel panorama italiano che internazionale.

CAGR Ebitda e pacchetto di remunerazione *target* del CEO

FTSE MIB Peer Group



Business Peer Group



4. Il contributo alla Sostenibilità di Gruppo

Il continuo impegno di Amplifon nel perseguimento del successo sostenibile, attraverso il miglioramento delle proprie pratiche ambientali, sociali e di governo d'impresa, ha portato la società a raggiungere numerosi importanti traguardi nel corso dell'anno.



LE QUATTRO AREE DI IMPEGNO



Product & Service



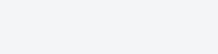
People empowerment



Community impact



Ethical behavior



PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2023

NUOVO PIANO DI SOSTENIBILITÀ

A tre anni di distanza dal primo Piano di Sostenibilità, Amplifon ha ripensato i propri *target* in modo che siano ancora più integrati all'interno della strategia di *business*, guardando ai mega trend globali e alle principali spinte normative emergenti. Il nuovo Piano di Sostenibilità propone *target* in grado di riflettere l'impegno di Amplifon nelle principali tematiche ESG ed è stato rivisto in considerazione delle priorità e delle richieste dei principali *stakeholder* aziendali, avendo a riferimento la propria *corporate culture* e gli obiettivi definiti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, nonché i principali *Sustainable Development Goals* (SDGs) maggiormente connessi al *business*.

SBTI COMMITMENT

Dal 2022 Amplifon analizza la propria impronta carbonica comprensiva includendo anche le emissioni indirette identificate dal GHG Protocol lungo la catena del valore (Scopo 3), e ciò ha permesso al Gruppo di avere una solida base quantitativa per lo sviluppo della propria strategia climatica: infatti, a Luglio 2023 Amplifon ha formalizzato il suo *commitment* alla *Science-based Target Initiative*, impegnandosi così a definire e sottomettere i nostri *target* di decarbonizzazione a breve termine in linea con l'Accordo di Parigi, nonché a implementare le attività di riduzione delle emissioni per raggiungere tali obiettivi.

POLICY DI VOLONTARIATO

Il 2023 segna un evento significativo per Amplifon in termini di impatto sulle comunità: è infatti stata lanciata la *Policy* di Volontariato aziendale a livello *Corporate*, a dimostrazione dell'impegno del Gruppo a creare valore condiviso e incoraggiare comportamenti più responsabili. La *policy* è stata ideata in un'ottica collaborativa, verso le attività di Fondazione Amplifon, in Italia, e gradualmente anche a livello internazionale.

POLICY AMBIENTALE

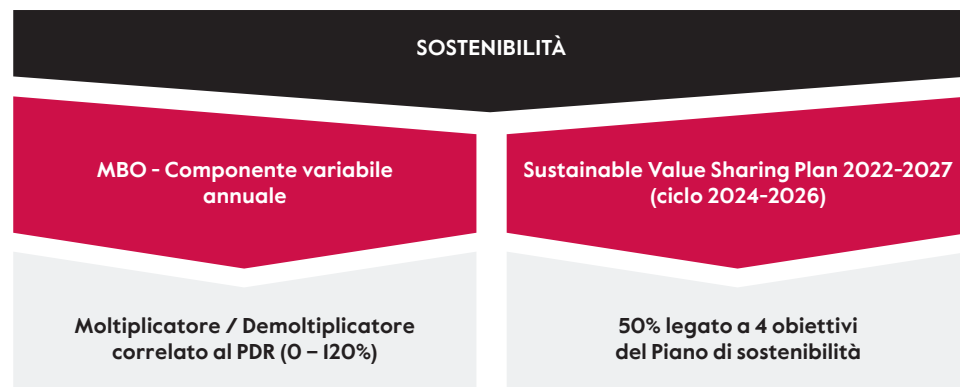
A luglio 2023 è stata formalizzata la nuova *Policy* Ambientale di Gruppo, valida a livello globale, che ha l'obiettivo di definire le aree di impegno del Gruppo in termini di monitoraggio delle *performance* ambientali, promozione di *best practice*, sensibilizzazione e formazione, conformità alle norme vigenti, trasparenza verso gli *stakeholder*, e monitoraggio e gestione dei rischi ambientali e climatici.



Amplifon ritiene quindi di primaria importanza disporre di una Politica di Remunerazione che sia in grado di promuovere il successo sostenibile, anche attraverso l'individuazione di parametri non finanziari a cui correlare la *performance* del proprio *Management*.

A tal riguardo, l'approccio alla sostenibilità di Amplifon si basa su 4 pilastri: fornire servizi di *hearing care* eccellenti, valorizzare i talenti, supportare le comunità in cui la Società opera e rispettare i più alti standard normativi, etici e morali. Si tratta di quattro aree di impegno declinate in specifici *Goals* che rappresentano gli obiettivi sui quali il Gruppo si impegna per supportare la creazione di valore condiviso.

Al fine di rafforzare il forte *commitment* di Amplifon verso i temi di sostenibilità, la Politica di Remunerazione mira a consolidare il coinvolgimento delle risorse chiave nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore: il percorso, iniziato a partire dal 2020 attraverso la declinazione dei principali obiettivi del Piano di Sostenibilità all'interno del sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) destinato al *Top Management* di Gruppo (Amministratore Delegato / Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche)², è successivamente proseguito con l'introduzione di un nuovo strumento di incentivazione, finalizzato a premiare la generazione di valore condiviso con tutti gli *stakeholder* di Gruppo.



Infatti, a conferma della crescente attenzione di Amplifon per le tematiche di sostenibilità, nel corso del 2022 il Gruppo ha definito un nuovo strumento di remunerazione premiante destinato, in prima istanza all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e previsto, a partire dal 2023, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo e alcune risorse chiave del Gruppo, finalizzato ad assicurare un forte legame con la creazione di valore per gli azionisti e tutti i principali *stakeholder*.



² Per ogni ulteriore informazione relativa agli obiettivi e ai *target* del Piano di Sostenibilità di Gruppo si rimanda a quanto comunicato nel Report di Sostenibilità 2023

Tale componente retributiva mira infatti a garantire, al contempo, sia il presidio dei temi legati alla sostenibilità, premiando il raggiungimento delle *milestones* del Piano di Sostenibilità di Gruppo, sia la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine, essendo una parte del premio correlata all'andamento del *Total Shareholder Return* (TSR) assoluto. Lo strumento prevede infatti la possibilità per i destinatari di co-investire volontariamente una parte del proprio sistema di incentivazione di breve termine maturato (MBO) in azioni Amplifon, consentendo a questi ultimi di beneficiare dell'auspicato successo del Gruppo nel triennio, attraverso un sistema di *matching*.

L'Azienda potrà infatti corrispondere, sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di *performance* predefiniti, un determinato numero di azioni (*matched rights*), in virtù del livello di raggiungimento degli obiettivi ESG e della creazione di valore effettivamente generata per gli azionisti.



Per il ciclo 2024-2026, con riferimento alla sfera ESG, la *performance* si sostanzia nel raggiungimento di 4 specifici KPI (uno per ciascun pillar del nuovo Piano di Sostenibilità di Gruppo) misurati su un arco triennale:


	GOALS	TARGET	KPIs
<p>PRODUCT & SERVICE STEWARDSHIP</p>   <p>Intendiamo accrescere la consapevolezza e l'accessibilità della cura dell'udito, offrendo esperienze innovative e ascoltando le esigenze dei nostri clienti</p>	Facilitare l'accessibilità alla cura dell'udito e migliorare la vita di più persone possibili	Offrire gratuitamente test dell'udito completi ³ , generando un risparmio totale di oltre €600 milioni per <i>prospects</i> e clienti nel periodo 2024-2026	Risparmio economico annuale dei <i>prospects</i> e clienti (milioni di €)
	Promuovere esperienze uditive sempre più innovative e coinvolgenti	Implementare il Nuovo Protocollo di negozio in almeno un terzo dei Paesi entro il 2026	Quota di Paesi che hanno adottato il Nuovo Protocollo (%)
	Supportare studenti e professionisti ad entrare nel settore dell' <i>hearing care</i>	Investire globalmente nei futuri audiologi e audioprotesisti offrendo supporto per <i>adult professional program</i> e <i>licensing</i> ad almeno 800 persone nel periodo 2024-2026	Numero di studenti, professionisti e professionisti junior supportati (nr.)
	Migliorare le caratteristiche di sostenibilità del packaging dei prodotti a marchio Amplifon	Definire e lanciare un nuovo packaging riutilizzabile per i prodotti a marchio Amplifon con materiali rinnovati, entro il 2025	Lancio del nuovo packaging riutilizzabile (s/n)
<p>PEOPLE EMPOWERMENT</p>   <p>Miriamo ad attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti per garantire la sostenibilità del business, promuovendo la diversità tra le nostre persone</p>	Rafforzare le competenze di leadership e funzionali di tutti i dipendenti a livello globale	Assicurare almeno 3 giornate medie di formazione annue pro capite per il personale <i>back office</i> (di cui almeno 2 ore medie di formazione su tematiche relative alla sostenibilità) e per la <i>field force</i> fino al 2026	Numero di giornate medie di formazione per persona all'anno - <i>back office</i> (giorni all'anno)
	Garantire un <i>winning workplace</i> sano e inclusivo	Garantire che almeno il 40% dei dipendenti <i>back office</i> sia valutato come <i>talents & high performer</i> ogni anno fino al 2026	Quota di <i>talents & high performers</i> all'anno sulla popolazione <i>back office</i> (%)
		Garantire che almeno il 30% dei dipendenti <i>field force</i> sia valutato come <i>talents & high performers</i> entro il 2026 nei Paesi dove la nuova modalità di valutazione della <i>field force</i> è stata implementata	Percentuale di dipendenti donne nella popolazione <i>back office</i> globale (%)
	Garantire un <i>winning workplace</i> sano e inclusivo	Ottenere la certificazione Global Top Employer entro il 2026	Ottenimento della certificazione Global Top Employer (s/n)
	Promuovere le pari opportunità a tutti i livelli aziendali	Mantenere un livello appropriato di rappresentanza di genere nella popolazione <i>back office</i> globale (sempre superiore al 50%) ogni anno fino al 2028, e aumentare quello della <i>global leadership population</i> (almeno fino al 35%) entro il 2028	Percentuale di dipendenti donne nella popolazione <i>back office</i> globale (%)
		Lanciare un nuovo Action Plan DEIB globale , che includa <i>workshop bias-free</i> per DEIB Committee & core-team, e per tutti i leader globali, entro il 2024	Lancio di un Action Plan DEIB globale con <i>workshop bias-free</i> (s/n)

3 Si segnala che, rispetto al target incluso nel precedente Piano, tale target è calcolato sulle sole persone fisiche che hanno ricevuto un test completo (cioè, su 4 frequenze) per una selezione di Paesi (10 su 26) per i quali i dati sono disponibili nei nuovi sistemi di front office, e che pertanto i due target non sono confrontabili. Il risparmio economico è stimato sulla base del costo medio dei test dell'udito offerti gratuitamente ai clienti.
 4 Incluso il personale field force non dipendente ad esclusione dei franchisee.

 KPI del Sustainable Value Sharing Plan

	GOALS	TARGET	KPIs
COMMUNITY IMPACT   Vogliamo promuovere l'inclusione sociale e diffondere una maggiore sensibilità sulla prevenzione e il benessere uditivo, l'ascolto responsabile e l'impatto dell'inquinamento acustico	Promuovere la consapevolezza dell'ascolto responsabile e aumentare la sensibilità dell'importanza del benessere uditivo	Estendere il programma "Listen Responsibly" per coinvolgere un totale di almeno 10 milioni di persone under 35 (studenti inclusi), attraverso campagne di comunicazione digitale ed eventi entro il 2028	Numero di persone under 35 coinvolte attraverso il programma "Listen Responsibly" (nr.)
	Sostenere le iniziative di volontariato, <i>ambassadorship</i> , e coinvolgimento dei dipendenti	Raggiungere almeno 50.000 misurazioni del rumore totali attraverso il <i>noise tracker</i> dell'App "Listen Responsibly" entro il 2026	Numero di misurazioni del rumore mappate (nr. di misurazioni totali)
	Supportare le attività delle Fondazioni del Gruppo per diffondere il "suono dell'inclusione"	Raggiungere almeno 5.000 partecipazioni dei dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di <i>Social Ambassadorship</i> nel periodo 2024-2026	Numero di partecipazioni (nr.)
		Contribuire allo sviluppo delle attività della Fondazione Amplifon, anche per espandere le attività in altri paesi al di fuori dell'Italia, tramite donazioni di almeno €5 milioni nel periodo 2024-2026	Contributo economico di Amplifon per la Fondazione Amplifon (milioni di €)
ETHICAL BEHAVIOR   Puntiamo a incentivare pratiche responsabili e sostenibili lungo la catena del valore e a intraprendere azioni per la riduzione dell'impatto ambientale del nostro <i>business</i>	Integrare criteri di sostenibilità nella gestione responsabile della catena di fornitura	Ottenere l'accettazione del Codice di Condotta dei Fornitori (SCoC) e valutare le pratiche ESG del 100% dei principali fornitori diretti e di almeno il 50% dei fornitori indiretti chiave, sul totale dello spesa, entro il 2026 ⁵	Tasso di accettazione del SCoC dei principali fornitori diretti (% sullo spesa)
			Quota di principali fornitori diretti valutati secondo criteri ESG (% sullo spesa)
			Tasso di accettazione del SCoC dei fornitori indiretti chiave (% sullo spesa)
			Quota di fornitori indiretti chiave valutati secondo criteri ESG (% sullo spesa)
	Incrementare l'utilizzo dell'energia rinnovabile e ridurre le emissioni di gas effetto serra per limitare l'impronta carbonica di Amplifon	Raggiungere il 100% di energia elettrica rinnovabile certificata utilizzata per gli uffici e i negozi diretti entro il 2030	Quota di elettricità acquistata e certificata come proveniente da fonti rinnovabili rispetto al consumo totale di energia elettrica per uffici e negozi diretti (%)
		Raggiungere oltre il 60% di vetture ibride o elettriche all'interno della flotta aziendale entro il 2030	Quota di vetture ibride o elettriche all'interno della flotta aziendale (%)
	Definire e sottoporre <i>near-term Science-Based Targets</i> (SBTs) di decarbonizzazione entro il 2025	Sottomissione a <i>Science-based Targets initiative</i> (SBTi) (s/n)	
Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie e smaltire correttamente le batterie esauste	Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di oltre 320 milioni di batterie all'anno entro il 2028	Numero totale di batterie "risparmiate" ⁶ all'anno (milioni di batterie)	
	Installare in almeno il 50% dei negozi diretti contenitori per la raccolta delle batterie esauste per un nuovo processo centralizzato di raccolta e riciclo entro il 2026	Quota di negozi diretti provvisti di nuovi contenitori per la raccolta delle batterie (%)	

- 5 Si segnala che i fornitori già valutati nell'implementazione pilota del framework in Italia non sono inclusi nel presente target e nella relativa baseline in quanto rientreranno ufficialmente nel programma di roll-out del framework di valutazione a partire dal 2024. Inoltre, per principali fornitori diretti si intendono quelli globali e regionali, mentre per fornitori indiretti chiave si intendono quelli strategici/critici.
- 6 La quantità di batterie "risparmiate" all'anno è stimata sulla base del numero di dispositivi ricaricabili venduti e in circolazione, la quantità media di batterie utilizzate annualmente da un dispositivo non ricaricabile, e una vita media del dispositivo pari a 5 anni.

 KPI del Sustainable Value Sharing Plan

5. Il punto di vista di azionisti e investitori

Amplifon attribuisce un'importanza fondamentale alle valutazioni espresse da ogni *stakeholder* e promuove occasioni di confronto con i propri azionisti, potenziali investitori, analisti e altri soggetti del mercato finanziario.

A questo proposito, in data 16 dicembre 2021, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, Raccomandazione 3 nel nuovo Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione di Amplifon, su proposta del Presidente, d'intesa con il Chief Executive Officer e previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, ha approvato una Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e degli investitori.

Tale politica, che è disponibile sul sito internet della Società nella sezione Governance (reperibile all'indirizzo: <https://corporate.amplifon.com/it/governance/relazioni-e-procedure/documenti-societari/engagement-policy>), descrive il rapporto continuativo tra la Società e la generalità degli azionisti, i potenziali investitori e gli altri *stakeholder* nell'ambito delle competenze delle funzioni aziendali e regola le attività di *engagement* predisposte per promuovere il dialogo tra la Società e gli azionisti, definendone gli argomenti, regolando le procedure e individuando i soggetti responsabili delle attività di *engagement* e gli altri soggetti potenzialmente coinvolti.

Nel corso del 2023 la Società ha ricevuto richieste di *engagement* da parte di investitori istituzionali principalmente su temi collegati al *climate change*, *diversity & inclusion*, remunerazione, composizione degli organi sociali e piano di acquisto di azioni proprie. La Società ha risposto in maniera estensiva e tempestiva a tutte le richieste pervenute ed il Consiglio di Amministrazione è stato debitamente informato sugli sviluppi rilevanti e sui contenuti significativi emersi dalle attività di *engagement* avvenuta nel corso dell'anno.

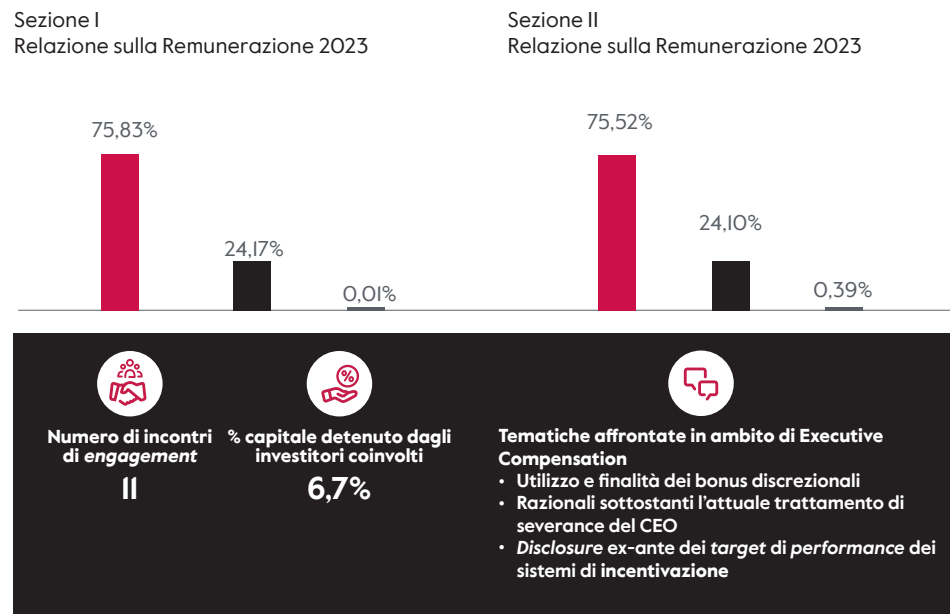
Oltre all'analisi degli argomenti sollevati dalle attività di *engagement* con il mercato sul tema delle remunerazioni degli organi apicali, la Società nel corso del 2023 ha analizzato gli esiti di voto espressi dagli azionisti sulla Politica di Remunerazione e le indicazioni di voto espresse dai propri investitori di riferimento e dai principali *proxy advisors*.

La Politica di Remunerazione di Gruppo (Sezione I - Relazione sulla Remunerazione) è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 21 aprile 2023, con il

voto favorevole del 75,83% del capitale votante (rispetto al 73,63% del 2022). Le analisi dei voti assembleari sono state inoltre integrate dall'esame dei feedback ricevuti negli incontri realizzati nel corso dell'anno, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse in merito alla Politica di Remunerazione 2023.

VOTI RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

% CAPITALE VOTANTE



Alla luce dei proficui incontri di *engagement* realizzati, Amplifon ritiene opportuno ribadire alcuni principi chiave della propria Politica di remunerazione, già evidenziati nei diversi confronti con i propri *shareholders*:

- Utilizzo e finalità dei bonus discrezionali** Amplifon ritiene che tali elementi retributivi, con particolare riferimento agli *entry bonus*, siano giustificati nella misura in cui il Gruppo ha bisogno di dotarsi di maggiori strumenti utili a competere sul mercato del lavoro. In particolare, in alcune circostanze l'azienda ha bisogno di reclutare dal mercato esterno candidati *senior* per posizioni strategiche chiave, compensando la perdita di alcuni benefici a cui rinunciano lasciando le loro precedenti aziende (ad esempio, remunerazione variabile di breve o di lungo termine, *benefit*). In altri casi possono essere previsti bonus discrezionali in quanto vi è l'esigenza di stimolare percorsi internazionali, che devono quindi essere sostenuti anche da interventi discrezionali sul

pacchetto retributivo della risorsa. A conferma di quanto esposto, la quasi totalità dei bonus discrezionali corrisposti dall'Emittente nel corso del 2023 ai propri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono rappresentati da compensi erogati a titolo di bonus di ingresso, definiti in fase di assunzione e previsti da contratto, in un'ottica di *attraction* per compensare la perdita di incentivi variabili nell'azienda di provenienza. Per maggiori dettagli si rimanda alla Sezione II del presente documento;

- **Razionali sottostanti l'attuale trattamento di severance del CEO:** nel 2019, Amplifon ha svolto, con il supporto di esperti indipendenti specializzati, un'analisi volta a verificare che la struttura e l'entità (in termini di numero di mensilità) delle indennità riconosciute al CEO nei diversi casi di futura cessazione del rapporto fossero allineati alle migliori prassi italiane. L'analisi ha confermato che tali indennità sono in linea con i parametri e le prassi nazionali di riferimento: al riguardo si evidenzia che il CEO, oltre a rivestire la carica di Amministratore Delegato, intrattiene con la Società un rapporto di lavoro dirigenziale, nell'ambito del quale svolge il ruolo di Direttore Generale della Società, con applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi ("CCNL"). Tenuto conto delle tutele previste dal CCNL nel caso di cessazione del rapporto per iniziativa della Società, in particolare in termini di preavviso e di indennità supplementare, e della rilevanza di alcuni parametri quali ad esempio l'anzianità di servizio e l'età, le intese sottoscritte con il CEO prevedono la corresponsione in tale caso di un'indennità pari a 30 mensilità, da calcolarsi ricomprendendo la retribuzione fissa (quale AD/DG) incrementata dell'incidenza dei *fringe e flexible benefit* e dell'incentivo di breve periodo (MBO), con espressa esclusione dell'incidenza di altre voci retributive, inclusa la remunerazione variabile di lungo termine, che costituisce la componente più rilevante del pacchetto retributivo dell'AD/DG. Tale indennità omnicomprensiva è sostitutiva di qualsiasi ulteriore trattamento previsto dalla legge e dal CCNL e viene riconosciuta a fronte di sottoscrizione di una transazione generale e novativa nelle forme di legge;

- **Disclosure ex-ante dei target di performance dei sistemi di incentivazione:** nel 2020 la Consob, nell' Appendice III - modifiche al Regolamento Emittenti in materia di trasparenza delle remunerazioni - ha precisato che non è richiesta l'indicazione ex ante degli obiettivi di *performance* dei sistemi di incentivazione, in quanto si tratta di dati finanziari previsionali e di informazioni sensibili. Non è, dunque, obbligatorio in Italia pubblicare ex ante queste informazioni, alla luce del fatto che la Consob riserva "la facoltà per le società di omettere tali informazioni [obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti] ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati". Amplifon si avvale quindi per i *target* sottostanti i propri sistemi di incentivazione della facoltà di tutelare la riservatezza di tali informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo *disclosure* di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo.



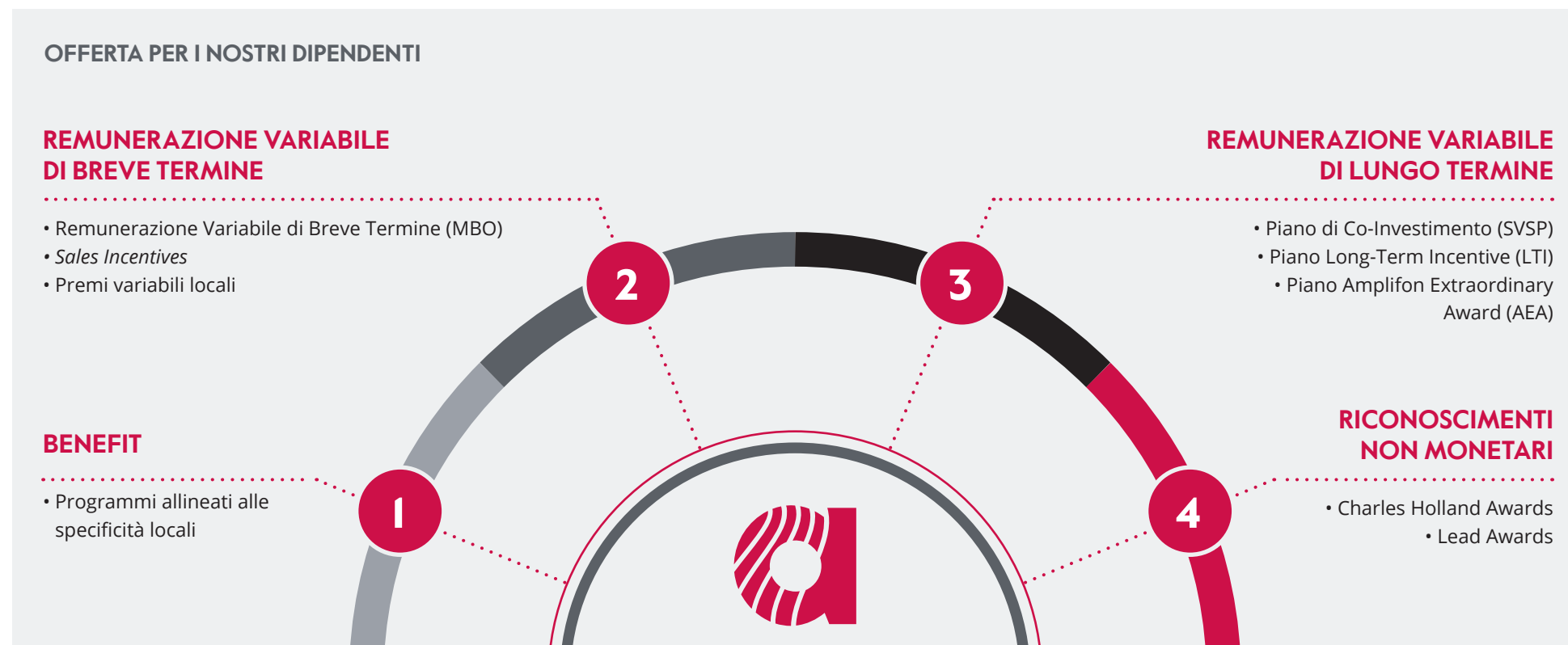
6. People Empowerment

a) La nostra Total Reward Strategy

Coerentemente con la visione strategica del Gruppo, la Politica di Remunerazione di Amplifon si compone di strumenti e logiche applicati a tutta la popolazione aziendale, confermando il principio secondo cui la crescita del Gruppo va di pari passo con la crescita delle singole persone. In tale ottica, viene attribuito un grande valore al riconoscimento e alla premiazione del raggiungimento di risultati e successi, valorizzando il contributo di ciascuna risorsa sia in termini di risultati economici, sia di servizio al cliente. A tal fine la Politica di Remunerazione è stata definita in modo tale da sostenere il pilastro “People Empowerment” del nostro Piano di Sostenibilità, risultando quindi:

- Elemento di identità distintiva e basata sui principi di *global consistency*, al fine di promuovere una cultura di *One Company*;
- Attrattiva, sia per i mercati locali sia a livello internazionale, riconoscendo la qualità e l’efficacia del contributo individuale;
- Leva fondamentale di *engagement* per le persone a raggiungere i loro obiettivi, sfidanti ma al contempo proporzionati e comunicati in modo chiaro;
- Finalizzata a valorizzare le diversità e le pari opportunità nella gestione delle risorse umane.

Al riguardo, il Gruppo si è dotato da anni di un sistema di *Total Reward* orientato alle motivazioni, ai bisogni e ai valori della persona, definendo una serie di strumenti che permettono di costruire strategie di *reward* ritagliate sugli individui nell’ambito di un’infrastruttura globale ed equa:



- **Remunerazione Variabile di Breve Termine:** la platea di beneficiari del sistema di incentivazione di breve termine (MBO) risulta molto ampia (per il 2023 circa 242 beneficiari, considerando il solo *Leadership Team*), essendo volontà del Gruppo quella di valorizzare le persone e riconoscere il loro contributo ai risultati aziendali. A livello locale, sono poi definiti piani di incentivazione volti alla popolazione di back-office (Local STI) e alla forza vendita (Sales Incentives).
- **Piano di Co-Investimento:** lo strumento di incentivazione destinato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo e ad alcune risorse chiave di Gruppo ha lo scopo di consolidare una politica di forte coinvolgimento della *Top Management* nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore di Gruppo.
- **Remunerazione Variabile di Lungo Termine:** i beneficiari del Piano Long-Term Incentive (LTI) sono i manager che occupano le posizioni chiave del Gruppo a livello globale, regionale e locale identificati in virtù della "fascia" cui appartiene la posizione organizzativa occupata, nell'ambito del sistema di *banding* di Amplifon. Nel corso del 2023, 105 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni nell'ambito del nuovo Piano LTI (nel 2022 erano 97).
I beneficiari del Piano Amplifon Extraordinary Award (AEA): sono invece dipendenti selezionati e identificati di anno in anno in base a logiche di *retention, promotability* ed *extraordinary performance*. Nel corso dell'anno, 127 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni all'interno del Piano AEA (nel 2022 erano 129).



- **Benefit:** la Politica di Remunerazione prevede inoltre un pacchetto di benefit personalizzato in funzione degli obblighi normativi e delle *best practices* di mercato propri di ciascuno dei Paesi in cui il Gruppo opera. Ogni anno l'offerta di *employee benefit* viene migliorata con l'obiettivo di essere in linea con i requisiti di *compliance* locali e internazionali, posizionando Amplifon come un *fair employer* per le proprie persone e garantendo, al contempo, che gli *employee benefit* siano considerati come una leva chiave nell'ambito della *Total Reward Strategy* della Società, fondamentale per aumentare la capacità di attrarre e trattenere talenti. A titolo di esempio, si segnala il programma di *flexible benefit* offerto ai dipendenti di Amplifon S.p.A e Amplifon Italia, che prevede l'assegnazione a ciascuna risorsa di un ammontare di punti da utilizzare per l'acquisto di beni e servizi a propria scelta nell'ambito di un ampio e variegato paniere (educazione, intrattenimento, servizi alla persona, ecc.). Il programma prevede, attraverso l'accesso ad un *tool* digitale, di poter usufruire di servizi differenziati sulle necessità delle persone:

- **per il supporto alla genitorialità**

- / rimborsi per le spese sostenute per l'educazione dei figli (asili nido, scuole d'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, corsi di laurea e corsi di laurea magistrale, master e scuole di specializzazione)
- / rimborsi per le spese correlate all'educazione dei figli (libri di testo scolastici e universitari, servizi mensa, trasporti pubblici, centri ricreativi estivi e invernali, ludoteche, pre e post scuola, mobilità, gite scolastiche e attività sportive previste dal piano di offerta formativa)
- / servizi finalizzati a supportare a 360 gradi i genitori (baby-sitting, articoli per la gravidanza e per i figli, giocattoli, sessioni specializzate per i neo-genitori, supporto psicologico, supporto pediatrico)

- **per la salute dei dipendenti e per quella dei propri cari**

- / servizi di prevenzione, mediante l'acquisto di un pacchetto *check-up* o di visite specialistiche presso i migliori centri diagnostici
- / rimborsi per le spese sostenute sia dal dipendente che da figli, coniuge e genitori per visite mediche specialistiche, cure dentarie, visite effettuate da fisioterapista, podologo, logopedista
- / rimborsi sia per il dipendente, che per figli, coniuge e genitori per esami specialistici e di laboratorio, farmaci e prodotto omeopatici, acquisto e noleggio di dispositivi medici, lenti e occhiali, certificati medici per l'attività sportiva

- **per chi è caregiver**

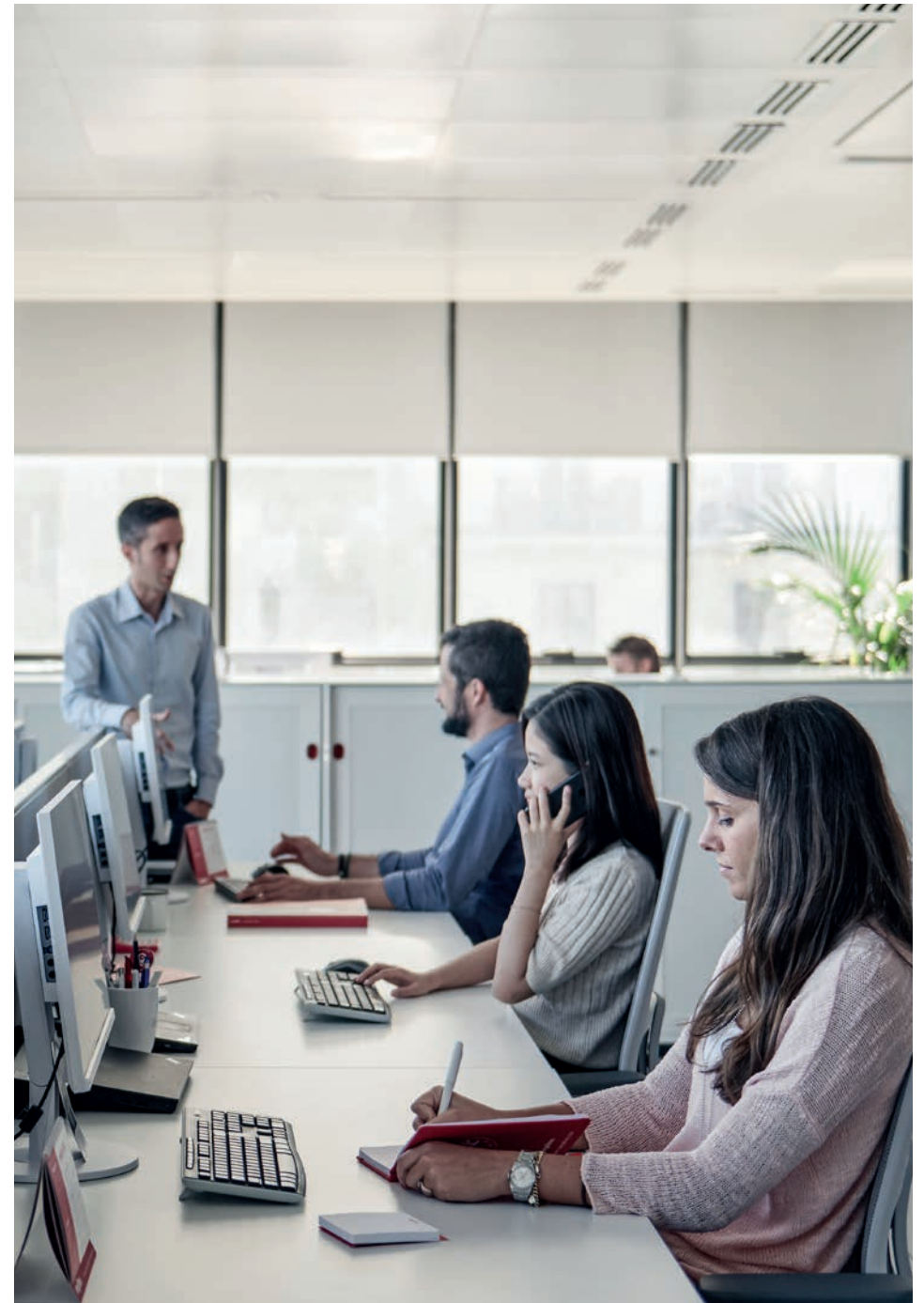
- / servizi a favore di anziani, malati e disabili che necessitano di un aiuto al domicilio
- / rimborsi per le spese sostenute per prestazioni erogate da operatori sociosanitari a favore di anziani e persone non autosufficienti
- / badanti, servizi di assistenza in ospedale o presso luoghi di ricovero, ecc.

- / prestazioni residenziali e semi-residenziali a favore di anziani (RSA, residenze protette e case di riposo) e disabili (istituti di riabilitazione, centri e comunità di accoglienza)
- **per la cura di sé e la gestione del tempo**
 - / sport & fitness (abbonamenti presso palestre e strutture sportive)
 - / viaggi (acquisto di pacchetti viaggio e vacanze)
 - / shopping (gift card e buoni shopping)
 - / cultura e tempo libero (iniziative culturali, servizi di intrattenimento, esperienze)
 - / relax e benessere (centri benessere)
 - / mobilità sostenibile (trasporto pubblico, treni, mezzi green)
 - / formazione personale (programmi e corsi finalizzati a coltivare i propri interessi o sviluppare nuove competenze tecniche o linguistiche).

Nel Nord America, è invece offerta a tutti i dipendenti a tempo indeterminato impiegati per almeno 20 ore alla settimana una *Employee Benefits Policy* che comprende un'assicurazione sanitaria, coperture aggiuntive per cure dentistiche, oculistiche e otorinolaringoiatriche, un *flexible spending account* per coprire ulteriori spese di cura della persona, un'assicurazione sulla vita, una copertura delle spese di trasporto per raggiungere la sede aziendale, un piano di previdenza integrativa e un servizio di counselling psicologico.

A completamento delle iniziative promosse in tema, Il Gruppo offre inoltre ai propri lavoratori espatriati un'assicurazione sanitaria globale, che garantisce per l'espatriato e i suoi familiari un adeguato livello di copertura sanitaria durante la permanenza all'estero in tutti i paesi del mondo.

Nell'ottica di definire una Benefit Strategy univoca per l'intero Gruppo, nel corso del 2023 Amplifon ha lanciato una progettualità che vede interessate tutte le countries, finalizzata a investigare l'offerta attualmente prevista, confrontandola con le *best practices* di mercato di ciascun paese, al fine di impostare e attuare entro il 2025 un approccio comune e coerente in ogni perimetro in cui opera Amplifon.



b) Diversità, inclusione e pari opportunità: uguaglianza retributiva

Come indicato nel Codice Etico, Amplifon presta inoltre la massima attenzione al tema della parità di trattamento e di opportunità tra i generi, che, nell'ambito della tutela e salvaguardia del capitale umano, rappresenta un'opportunità di arricchimento e innovazione fondamentale per assicurare lo svolgimento delle attività di *business* in maniera solida e sostenibile.

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2023

1 AMPLIFON CONFERMA LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE *WINNING WOMEN INSTITUTE*

A fine 2023 Amplifon ha ottenuto la conferma della *Gender Equality Certification* di *Winning Women Institute* per Amplifon S.p.A. e Amplifon Italia. La certificazione, prima del suo genere in Italia e basata sulla metodologia *Dynamic Model Gender Rating*, riconosce l'impegno di lungo corso delle aziende italiane nella valorizzazione e nell'inclusione delle diversità: due elementi che sono alla base della filosofia di Amplifon per promuovere il principio delle pari opportunità in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro. Sono stati premiati i risultati concreti raggiunti dal Gruppo nell'ultimo triennio sul pilastro del Piano di Sostenibilità "*People Empowerment*", che vede nella diversità un'opportunità di arricchimento e leva strategica per la *performance* aziendale.

3 DEIB GLOBAL GOVERNANCE

A seguito della formalizzazione della *Policy su Diversity, Equity, Inclusion and Belonging* (DEIB) e della definizione di una *Global Governance* per le tematiche DEIB, Amplifon ha proseguito nel corso del 2023 le attività in ambito DEIB a livello globale. L'agenda è presidiata da un comitato ad hoc composto da alcuni membri dell'*Executive Leadership Team* che ne monitora gli avanzamenti e garantisce l'allineamento delle attività con la più ampia strategia di *business* globale.

2 GENDER PAY GAP

L'attività di analisi e monitoraggio del *gender pay gap* all'interno del Gruppo, avviata a partire dal 2021, è stata ulteriormente arricchita nel corso del 2023, attraverso un ulteriore miglioramento della metodologia utilizzata: per la prima volta Amplifon ha infatti realizzato le analisi considerando come riferimento l'offerta retributiva complessiva che il Gruppo prevede ai propri dipendenti, ampliando ulteriormente il perimetro di analisi. In linea con gli anni precedenti, i risultati hanno sostanzialmente confermato l'assenza di un gap retributivo all'interno dell'organizzazione legato al genere.

4 TOP EMPLOYER E MOST LOVED WORKPLACE

Nel 2023, per il terzo anno consecutivo, Amplifon ha ottenuto il riconoscimento di "Top Employer" in Europa – in particolare in Italia, Francia, Spagna, Portogallo, Germania e Olanda –, in Nord America – confermando il riconoscimento negli Stati Uniti e aggiungendo quello per Canada e Panama – oltre che in Colombia e Nuova Zelanda, rientrando nel programma che ha certificato e classificato oltre 2.200 aziende in 122 paesi. Amplifon ha conseguito tale certificazione a seguito della valutazione delle politiche e strategie HR e della loro attuazione per contribuire al benessere delle persone, al miglioramento dell'ambiente di lavoro, all'offerta formativa e ai percorsi di carriera.

Oltre a Top Employer, nel 2023 Amplifon è stata anche riconosciuta tra i 100 "*Most Loved Workplaces*", certificandosi come azienda in cui i dipendenti sono i più felici e soddisfatti sul lavoro. Il Gruppo è stato certificato in base ai punteggi ottenuti nel *Love of Workplace Index™*, che ha sondato i dipendenti su vari elementi relativi alla soddisfazione e all'ingaggio, tra cui il livello di rispetto, collaborazione, supporto e senso di appartenenza.





In Amplifon la diversità e l'inclusione rappresentano una grande opportunità di arricchimento e innovazione fondamentali per assicurare lo svolgimento delle attività di *business* in maniera solida e sostenibile. La valorizzazione delle persone, delle loro diversità e delle politiche di inclusione costituiscono infatti un ingrediente essenziale sia della *people strategy*, che della strategia ESG di Gruppo.

Credendo fortemente nell'importanza dell'uguaglianza retributiva di genere a tutti i livelli, il Gruppo prevede per tutti i dipendenti offerte retributive coerenti con gli standard di mercato e con le prassi interne, al fine di garantire un adeguato livello sia di competitività esterna, sia di equità interna: una popolazione aziendale diversificata è infatti la chiave per costruire un'organizzazione in grado di adattarsi all'evoluzione del contesto circostante e raggiungere *performance* superiori. A testimonianza di ciò, a partire dal 2021 è stata svolta un'analisi di monitoraggio, con un livello di approfondimento

sempre maggiore, di tutti gli indicatori relativi all'equilibrio di genere, compreso quello retributivo attraverso il c.d. *gender pay gap*, tenendo in considerazione differenti cluster organizzativi⁷ tali da tenere in considerazione la diversa complessità organizzativa dei singoli ruoli. Tale analisi, effettuata anche nel corso del 2023, neutralizza infatti gli effetti derivanti da differenze di complessità di ruolo, secondo il principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro", e consente precisione e obiettività nella valutazione delle relative evidenze. Queste ultime sono riscontrabili avendo a riferimento la remunerazione complessiva⁸ che Amplifon offre alla propria popolazione, confermando come, all'interno del Gruppo e in continuità con quanto emerso negli anni precedenti, non sia sostanzialmente presente un divario retributivo dovuto al genere, escludendo quindi qualsiasi distinzione nel rapporto retributivo, e che il rapporto dell'offerta retributiva media tra donne e uomini nel 2023 risulti molto equilibrato sia per i ruoli apicali sia per il resto della popolazione aziendale.⁹

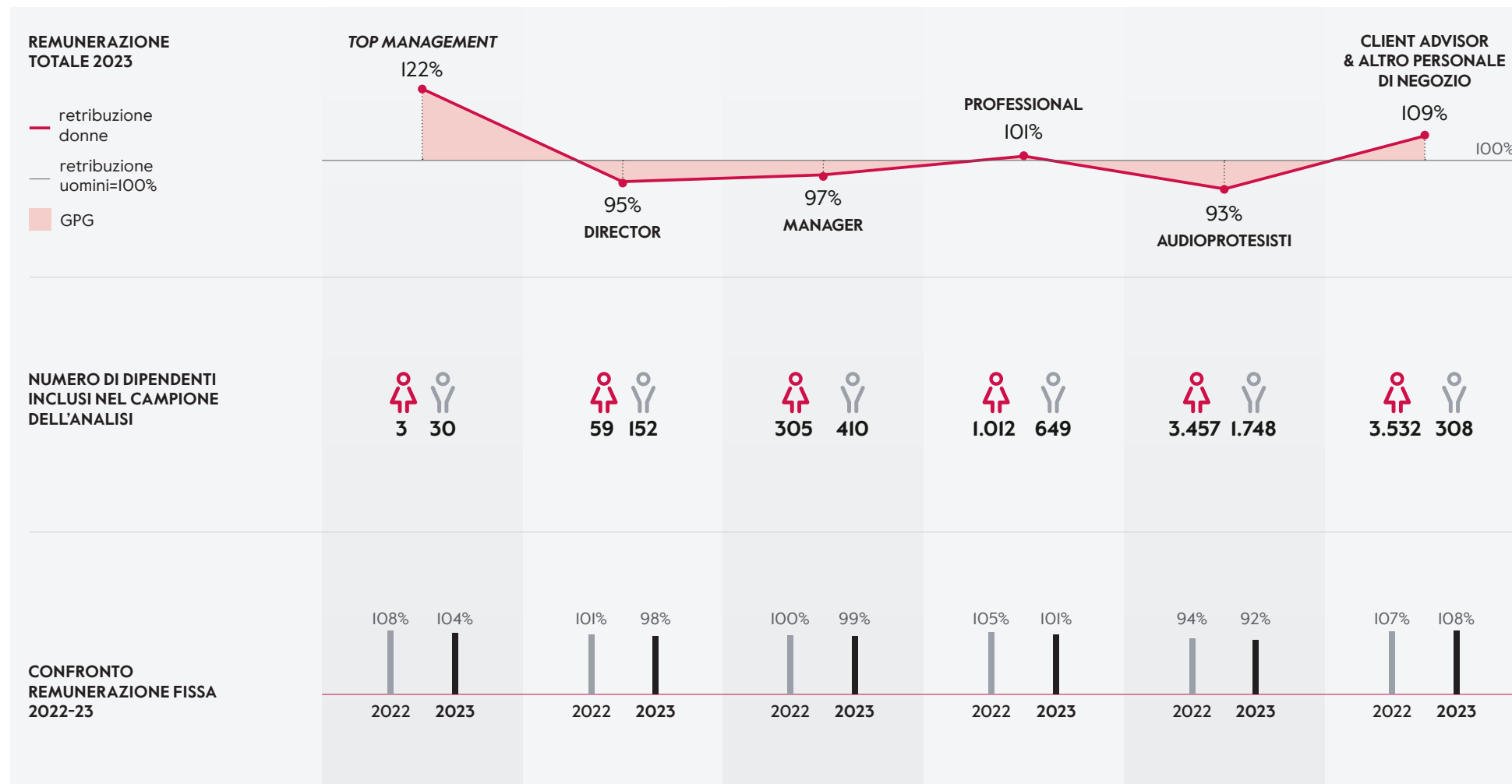
Tale evidenza conferma come la politica di Remunerazione di Amplifon, infatti, si fonda sulla capacità di riconoscere il più adeguato trattamento retributivo in funzione della posizione organizzativa, delle *performance* individuali, nonché delle competenze e complessità agite. Ogni eventuale differenziale retributivo tra le persone di Amplifon è riconducibile esclusivamente ai suddetti fattori, senza esser in alcun modo condizionato da altri elementi, quali età, genere, cultura, ecc., e sarà in ogni caso oggetto di specifiche verifiche durante il processo di *salary review*.

A tal fine, le iniziative intraprese nel corso del 2023 sono state principalmente volte a ridurre ulteriormente il gap organico e retributivo tra le donne e gli uomini del Gruppo. Sono state infatti avviate molteplici iniziative di sviluppo in tale ottica, al fine di accelerare il percorso di valorizzazione del talento femminile e favorire la creazione di contesti lavorativi inclusivi.

Tali azioni rientrano in un più ampio contesto, frutto di un percorso iniziato nel 2022 con la definizione di una DEIB *policy* e che porterà Amplifon all'attuazione di una DEIB Strategy valida per l'intero Gruppo che, tra le varie linee guida, garantirà che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere o da altri fattori potenzialmente discriminanti, possano realizzare a pieno il proprio potenziale secondo principi meritocratici.

- 7 Ai fini delle analisi del *gender pay gap* sono stati individuati 6 cluster organizzativi: *Top Management* (composto dagli Executive e dai General Manager dei principali Paesi); Director (al netto dei General Manager inclusi nel primo cluster); Manager; Professional; Audioprotesisti; Client Advisor & altro personale di negozio.
- 8 I compensi analizzati considerano la remunerazione fissa, le differenti tipologie di remunerazione variabile di breve termine a *target* (MBO, Local STI, Sales Incentive) e di lungo termine (fair value dei piani Long-Term Incentive e Amplifon Extraordinary Award) previste dalla politica di Gruppo.
- 9 Al fine di garantire un'elevata qualità del dato, le analisi condotte hanno riguardato l'81% dei dipendenti, escludendo gli Internship & Apprenticeship, il personale con contratto a tempo determinato e una parte della forza lavoro attiva nelle Joint Venture e nei Paesi minori.

GENDER PAY GAP 2023 (FEMALE VS. MALE)
 RAPPORTO DELLA REMUNERAZIONE MEDIA TRA DONNE E UOMINI



Il GPG esprime il rapporto tra la remunerazione media complessiva prevista per il genere femminile e l'offerta media prevista per il genere maschile

c) Equità retributiva: pay ratio

Amplifon intende assicurare un livello di *disclosure* sulle tematiche di remunerazione allineato con le migliori pratiche nazionali ed internazionali.

A tale proposito, Amplifon ha ampliato la descrizione delle attività di monitoraggio del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della società al momento della definizione della politica retributiva, calcolando il c.d. pay ratio coerentemente con gli Standard previsti dal GRI 2-21.

L’informativa 2-21 del GRI richiede di rendicontare il rapporto tra la retribuzione totale del Vertice aziendale e la retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti, evidenziando inoltre il rapporto tra i rispettivi aumenti percentuali.

L’attività ha considerato il medesimo perimetro utilizzato nella Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi cinque esercizi, riportata in Sezione II del presente documento, avendo quindi a riferimento i dipendenti di Amplifon S.p.A. e Amplifon Italia.

La Società ha quindi calcolato il rapporto avendo a riferimento la remunerazione corrisposta all’Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione media dei dipendenti Italia e *Corporate*, considerando nella base di calcolo la remunerazione corrisposta di competenza del 2023, rappresentata come segue:

- Il compenso considerato per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale considera tutti i compensi riportati in Tabella 1 della presente Relazione. Con riferimento alla Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO, Local STI), per ciascun anno è stato riportato l’incentivo di competenza di ciascun esercizio, in conformità all’Allegato 3A - Schema 7-bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020. Con riferimento invece alla Remunerazione Variabile di Lungo Termine, gli importi considerati ai fini della rappresentazione sono stati valorizzati in linea con i fair value dei singoli cicli di competenza di ciascun anno, in linea con i valori riportati nelle Tabelle 1 e 3A della presente Relazione;

- I dati retributivi per il calcolo della remunerazione media totale dei dipendenti considera invece la remunerazione fissa, gli incentivi di breve termine corrisposti a ciascun beneficiario (MBO o sales incentive, eventuali bonus una tantum) o il Premio di Risultato (compatibilmente con l’offerta prevista per ciascuna fascia di popolazione), nonché per i soli beneficiari della Remunerazione Variabile di Lungo Termine, i fair value dei singoli cicli di competenza di ciascun anno, coerentemente con quanto definito per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Pay Ratio	2021	2022	2023
Remunerazione fissa			
Remunerazione fissa AD / DG ('000 €)	1.411	1.480	1.508
%		+4,9%	+1,8%
Remunerazione fissa media dei dipendenti ('000 €)	55	57	60
%		+4,8%	+4,7%
Remunerazione fissa mediana dei dipendenti ('000 €)	39	41	42
%		+5,8%	+1,4%
Pay Ratio vs. Remunerazione fissa media dei dipendenti	26	26	26
Pay Ratio vs. Remunerazione fissa mediana dei dipendenti	36	36	36
Remunerazione totale			
Remunerazione totale AD / DG ('000 €)	5.338	7.219	6.799
%		+35,2%	-5,8%
Remunerazione totale media dei dipendenti ('000 €)	71	81	87
%		+14,6%	+6,6%
Remunerazione totale mediana dei dipendenti ('000 €)	41	48	48
%		+17,3%	-0,1%
Pay Ratio vs. Remunerazione totale media dei dipendenti	75	89	78
Pay Ratio vs. Remunerazione totale mediana dei dipendenti	132	152	143

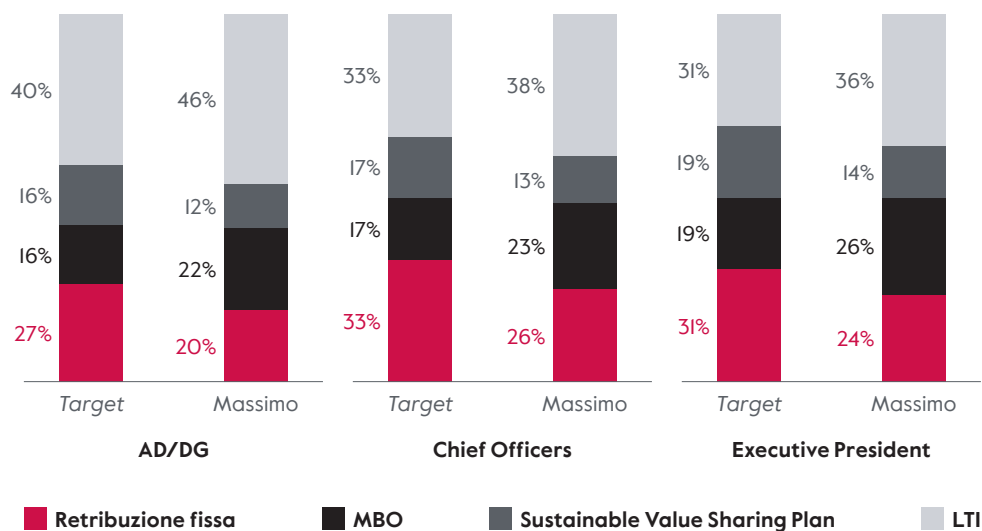




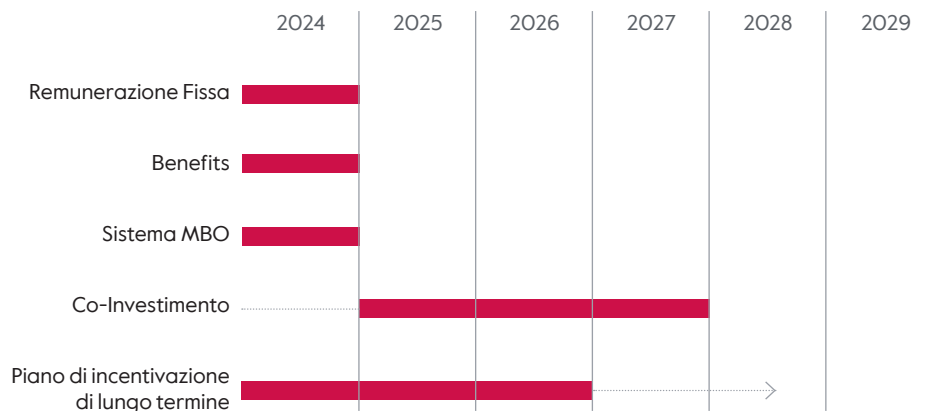
Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
Retribuzione Fissa	Remunera le competenze, le esperienze, il contributo del ruolo e la continuità della <i>performance</i> .	Livello retributivo definito annualmente sulla base del posizionamento risultante da confronto con il mercato di riferimento	AD/DG e DRS¹⁰: Al fine di assicurare la competitività del pacchetto retributivo, Amplifon si avvale del supporto di società di consulenza specializzate per effettuare annualmente analisi comparative del posizionamento retributivo. Il compenso fisso per l'AD/DG è pari a € 1.500.000
Retribuzione Variabile di Breve Termine (MBO)	Promuove il raggiungimento degli obiettivi di <i>business</i> annuali rilevanti, consentendo di apprezzare e premiare il contributo di ciascun beneficiario al successo complessivo del Gruppo.	KPI: <ul style="list-style-type: none"> Group EBITDA (peso 40%) Group Net Sales (peso 40%) Group Free Cash Flow (peso 20%) Moltiplicatore / Demoltiplicatore: Risultato del processo di <i>Performance Development Review</i> che considera la <i>performance</i> rispetto a obiettivi individuali e di sostenibilità (da 0% a 120%). Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 180% dell'incentivo <i>target</i> Clausola di <i>claw-back</i>	AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> <i>Target:</i> 60% della Retribuzione Fissa <i>Pay-out range:</i> 0%-180% del <i>Target</i> DRS: <ul style="list-style-type: none"> <i>Target:</i> 50% della Retribuzione Fissa (60% della Retribuzione Fissa per gli Executive Vice President) <i>Pay-out range:</i> 0%-180% del <i>Target</i>
Retribuzione Variabile di Lungo Termine	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.	Stock Grant Plan 2023-2028 (ciclo 2024-2026) Strumento: assegnazione gratuita di azioni (<i>Performance Share</i>). Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling). Periodo di <i>performance</i>: triennale. Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA. KPI: matrice EBIT Cumulato di Gruppo vs. Net Sales Cumulato di Gruppo. Data di Maturazione: 2027 Lock-up: 30% delle azioni per un periodo di un anno. Clausola di <i>claw-back</i>	AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> <i>Target:</i> 150% della Retribuzione Fissa <i>Pay-out range:</i> 0%-150% del <i>Target</i> DRS: <ul style="list-style-type: none"> <i>Target:</i> 100% della Retribuzione Fissa <i>Pay-out range:</i> 0%-150% del <i>Target</i>
Piano di Co-Investimento	Incentiva l'investimento da parte del <i>Top Management</i> nella società, promuovendo una stabile partecipazione al capitale azionario, coniugando la primaria importanza che i temi di sostenibilità rappresentano per il Gruppo con la creazione di valore generata per gli azionisti.	Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (ciclo 2024-2026) Co-investimento: differimento su base volontaria di una quota del bonus MBO maturato e conversione in azioni Amplifon (<i>coinvested rights</i>). Matching: a seconda del livello di raggiungimento di predeterminati obiettivi, Amplifon offre fino ad un massimo di 1 azione gratuita per ogni azione differita (<i>matched rights</i>). Periodo di <i>performance</i>: triennale. KPI: <ul style="list-style-type: none"> <i>Total Shareholder Return</i> assoluto (50%) ESG (50%) ancorati ai 4 pilastri del Piano di sostenibilità: <i>Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Behavior</i>. Data di Maturazione: 2027	AD/DG e DRS: <ul style="list-style-type: none"> <i>Coinvested Rights:</i> differimento, su base volontaria, di una quota del premio MBO maturato fino ad un massimo del 100% del bonus MBO <i>target</i> <i>Matched Rights:</i> attribuzione gratuita per ogni <i>Coinvested rights</i> assegnata, di ulteriori azioni, in un range compreso tra lo 0% e 100% delle azioni co-investite, in funzione delle <i>performance</i> registrate nel triennio di riferimento
Benefit	Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato	Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.	In aggiunta ai benefit obbligatori: <ul style="list-style-type: none"> Piano di <i>Flexible Benefit</i> Assistenza sanitaria Integrativa Company Car Copertura assicurativa caso morte

10 DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

PAY MIX

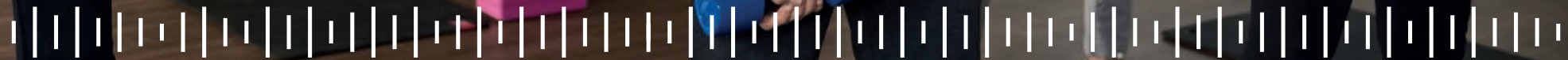


ORIZZONTE TEMPORALE DEL PACCHETTO DI REMUNERAZIONE DELL'AD/DG E DEI DRS



Nota: le linee tratteggiate rappresentano un periodo di lock-up o di differimento.





SEZIONE I



INDICE

SEZIONE I

1. MODELLO DI GOVERNANCE	34	3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024	44
I.1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	34	3.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	44
I.2 ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024	39	3.2 LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	45
I.3 LA DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	40	3.3 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	53
I.4 LA PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	40	3.4 LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	58
2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024	41	3.5 LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT	58



I. MODELLO DI GOVERNANCE

Il modello di *governance* ha come obiettivo principale di garantire trasparenza e allineamento delle prassi retributive all'interno del Gruppo, in rapporto ai principi di Politica della Remunerazione e nel rispetto dello statuto della Società e delle normative esistenti.

I.1 Organi e soggetti coinvolti

Il processo di definizione della Politica di Remunerazione di Amplifon coinvolge una pluralità di soggetti in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento, dallo Statuto e con il modello di *governance* della Società stessa. Tale processo vede coinvolti, con riferimento agli aspetti di relativa competenza, i seguenti Organi:

- a ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**

- b CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

- c AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE**

- d COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE**

- e DIREZIONE RISORSE UMANE DI GRUPPO**

A) ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'Assemblea degli Azionisti di Amplifon S.p.A.:

- approva il monte emolumenti complessivo da destinare agli Amministratori per ogni esercizio;
- esprime un voto vincolante sulla Sezione 1 della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;

- esprime un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;
- approva i piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, rimettendo al Consiglio stesso la loro attuazione.

B) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), con periodicità annuale, approva la Politica di Remunerazione del Gruppo.



COMPOSIZIONE E RESPONSABILITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato in occasione dell'Assemblea di approvazione del Bilancio d'esercizio 2022 (22 aprile 2022) ed è composto da 9 Amministratori. La composizione del Consiglio di Amministrazione è in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance in termini di Consiglieri **indipendenti**, le disposizioni vigenti relative al **gender mix** (che dispongono che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori) ed assicura un **mix di competenze ottimale**, grazie alla presenza di figure professionali che favoriscono un corretto ed efficace operato.



Susan Carol Holland

Presidente non esecutivo



Enrico Vita

Amministratore Delegato e Direttore Generale



Maurizio Costa

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Veronica Diquattro

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Laura Donnini

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Maria Patrizia Grieco

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Lorenza Morandini

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Lorenzo Pozza

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Giovanni Tamburi

Consigliere non esecutivo ed indipendente

1

Esamina e approva i piani strategici, industriali e finanziari della Società e del Gruppo di cui è a capo, monitorandone periodicamente l'attuazione

2

Valuta il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli organi delegati, confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati

3

Definisce il sistema di governo societario della Società e la struttura del Gruppo e definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici, includendo nelle proprie valutazioni tutti gli elementi che possono assumere rilievo nell'ottica del successo sostenibile della Società

4

Valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile generale della Società e delle società controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e alla gestione dei conflitti di interesse

5

Cura che tutti i componenti del C.d.A. e del Collegio Sindacale possano partecipare, successivamente alla nomina e durante il mandato, a iniziative finalizzate a fornire loro un'adeguata conoscenza dei settori di attività in cui opera la Società e delle dinamiche aziendali

6

Attribuisce e revoca deleghe ad uno o più amministratori, fermo quanto riservato alla esclusiva competenza del Consiglio ai sensi dell'art. 2381 c.c., nonché in relazione alle previsioni dell'art. 20 dello Statuto sociale, definendone i limiti e le modalità di esercizio

7

Definisce, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, una politica per la remunerazione degli amministratori, dei sindaci, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del responsabile internal audit funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società

8

Determina, esamina le proposte del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, il trattamento economico dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche. Provvede alla ripartizione dell'emolumento globale deliberato dall'Assemblea

9

Effettua, almeno una volta l'anno, una valutazione sulla dimensione, sulla composizione e sul funzionamento del Consiglio e dei suoi Comitati, eventualmente esprimendo orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna

10

Valuta l'opportunità di adottare, ed eventualmente predisporre, aggiorna e dà attuazione, con l'ausilio del Comitato Remunerazione e Nomine, a un piano per la successione degli amministratori esecutivi

11

Su proposta del Presidente, formulata d'intesa con l'Amministratore Delegato, adotta e descrive una politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti, anche tenendo conto delle politiche di *engagement* adottate dagli investitori istituzionali e dai gestori di attivi



C) AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG) con il supporto della Direzione HR di Gruppo:

- propone la Politica di Remunerazione del Gruppo sottoponendola al parere del Comitato Remunerazione e Nomine e all'approvazione del CdA;
- definisce gli interventi retributivi per i singoli Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'ambito della Politica di Remunerazione approvata dal CdA.

D) COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Un ruolo centrale nel sistema di *governance* relativo alla Politica di Remunerazione del Gruppo è svolto dal Comitato Remunerazione e Nomine. In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana, il Comitato, oltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione, è composto da tre Consiglieri non esecutivi ed indipendenti con adeguate conoscenze ed esperienza in aziende multinazionali.

Al Comitato Remunerazione e Nomine partecipano, quali invitati, il Presidente del Collegio Sindacale e, quando rilevante, il Segretario del Consiglio di Amministrazione (Chief Legal Officer) e il Chief Financial Officer. Inoltre, è invitato, per aspetti di competenza, il Chief HR Officer che svolge anche funzioni di segreteria tecnica del Comitato. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale partecipa quando invitato dal Presidente del Comitato per la trattazione di specifici punti lasciando, peraltro, le riunioni quando sono discusse proposte relative alla propria remunerazione.



COMPOSIZIONE E RESPONSABILITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Il Comitato è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 aprile 2022. Il Comitato Remunerazione e Nomine risulta composto, oltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione, da tre consiglieri non esecutivi e indipendenti con adeguate conoscenze ed esperienza in aziende multinazionali

CONSIGLIERE NON ESECUTIVO ED INDIPENDENTE

Maurizio Costa



Presidente del Comitato, Consigliere non esecutivo ed indipendente

Susan Carol Holland



Membro del Comitato, Presidente non esecutivo del C.d.A.

Veronica Diquattro



Consigliere non esecutivo ed indipendente

Maria Patrizia Grieco



Consigliere non esecutivo ed indipendente

FUNZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONE

1 Coadiuvare il Consiglio nell'elaborazione della Politica di Remunerazione del Gruppo, funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, monitorandone anche la relativa applicazione

2 Presentare proposte o esprimere pareri al C.d.A. sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e/o con particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati all'eventuale componente variabile di tale remunerazione

3 Presentare proposte o esprimere pareri al C.d.A. sui criteri generali per la remunerazione del *top management*, con particolare riferimento a: criteri e modalità di determinazione della retribuzione fissa; obiettivi di *performance*; benefit e altri elementi retributivi

4 Su proposta dell'AD/DG esaminare i piani di incentivazione azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e li sottopone all'approvazione del CdA

FUNZIONI DEL COMITATO NOMINE

1 Istruisce il procedimento di autovalutazione e formula pareri al C.d.A. in merito alla dimensione e composizione dello stesso e dei suoi Comitati ed esprime raccomandazioni in merito alle competenze e figure manageriali e professionali opportune

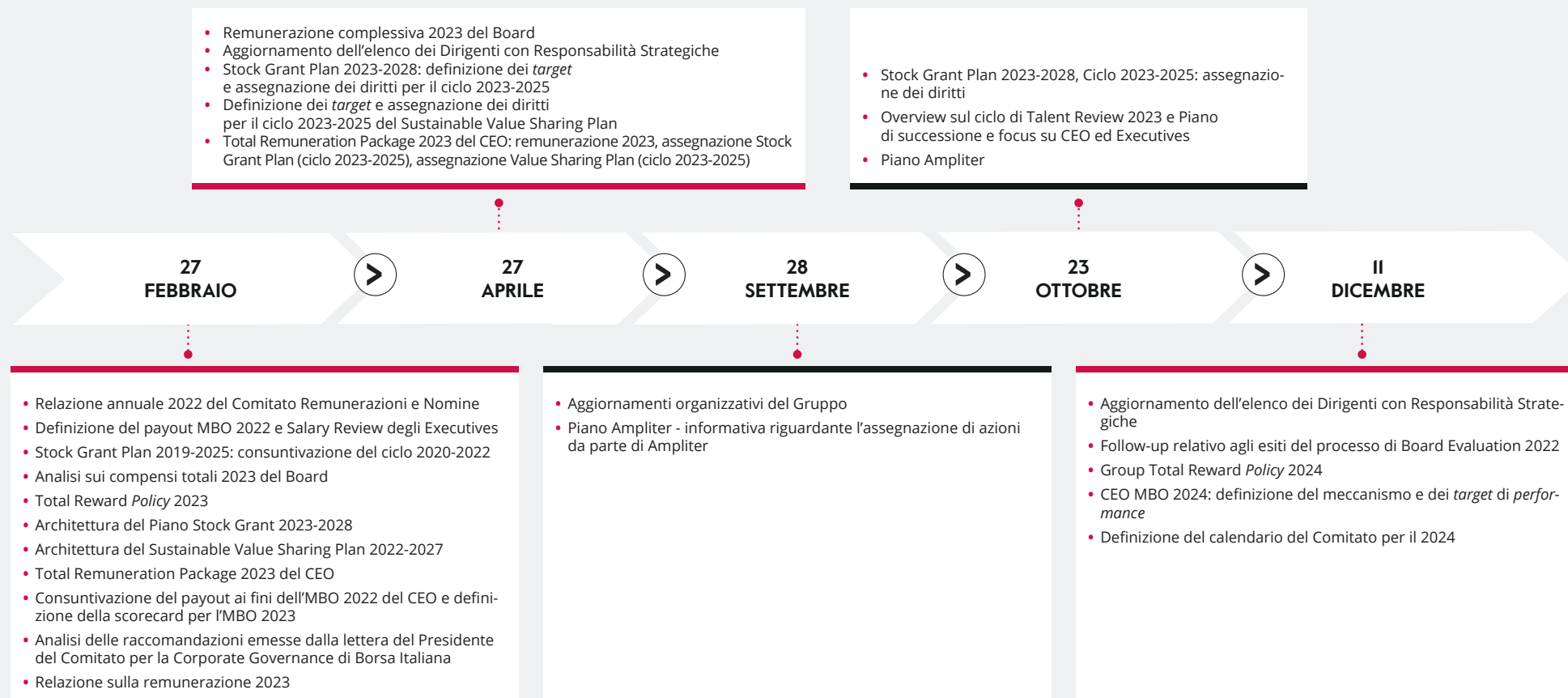
2 Esprime raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi ritenuto compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore e sindaco e propone al C.d.A. i candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione

3 Coadiuvare il Consiglio nell'eventuale presentazione di una lista da parte del Consiglio stesso uscente al fine di assicurare una formazione e una presentazione trasparente della lista stessa

4 Formula pareri al Consiglio nella predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione dell'AD e degli altri eventuali amministratori esecutivi e, su proposta dell'AD, individua i criteri per i piani di successione del *top management*

NUMERO DI RIUNIONI SVOLTE 5	DURATA MEDIA DI CIASCUNA RIUNIONE 1 ORA E 30 MINUTI CIRCA	PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE 100%
--	--	---

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE NEL 2023



Nota: Per maggiori dettagli in merito all'assegnazione di azioni da parte di Ampliter all'Amministratore Delegato, si rimanda al comunicato stampa del 5 gennaio 2023 (<https://corporate.amplifon.com/it/investors/comunicati-stampa/assegnazione-azioni-ampliter>). Si rammenta in ogni caso come tale assegnazione sia stata disposta in totale autonomia da Ampliter, non prevedendo alcun esborso monetario a carico di Amplifon ed è trattata da quest'ultima ai sensi del principio contabile IFRS 2

Al Comitato Remunerazione e Nomine hanno partecipato, quali invitati, il Presidente del Collegio Sindacale. Inoltre, è stato invitato dal Presidente del Comitato, per aspetti di competenza, il Chief HR Officer, che ha svolto anche funzioni di segreteria tecnica del Comitato, nonché il Global CoE Total Reward & Global Mobility Associate Director. È previsto che il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisca in 5 occasioni nel corso del 2024, secondo un calendario già pianificato.

In generale, il Comitato ha piena facoltà di accedere, per il tramite della Direzione HR di Gruppo, alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.



E) DIREZIONE HR DI GRUPPO

La Direzione HR di Gruppo supporta l'AD/DG e il Comitato nella definizione della Politica di Remunerazione del Gruppo, provvedendo allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato e fornendo le analisi necessarie all'elaborazione delle politiche di remunerazione e all'allineamento delle stesse agli standard qualitativi più elevati.

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- propone modifiche delle Politiche di Remunerazione e degli strumenti di remunerazione/incentivazione ad esse collegate e ne verifica l'impatto sul sistema di remunerazione in essere;
- individua e propone possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva rispettando i criteri definiti dalle *best practices*, previa valutazione dei ruoli all'interno dell'organizzazione e dell'analisi dei mercati di riferimento;
- cura gli aspetti tecnici legati alla formulazione ed applicazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- supporta il Management nell'applicazione delle Politiche di Remunerazione nell'ambito del Gruppo e ne controlla la coerenza.



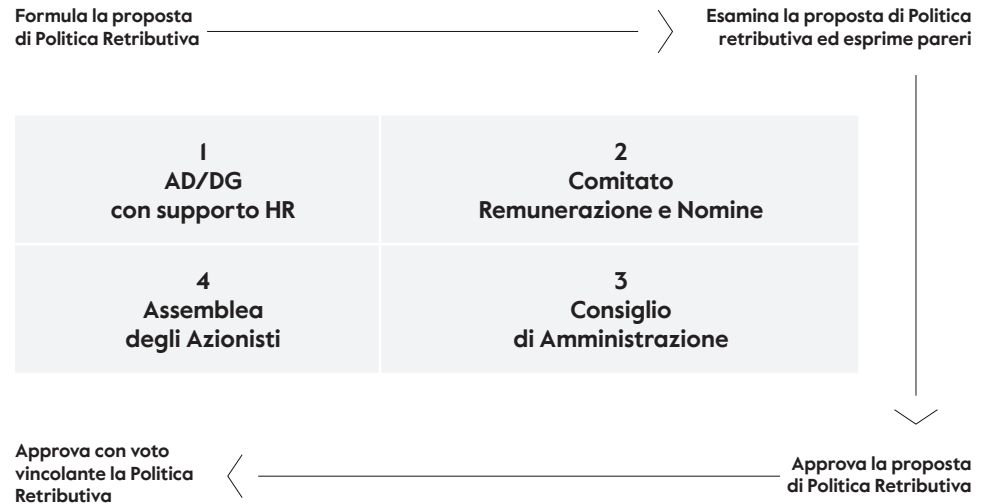
I.2 Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2024

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato Remunerazione e Nomine sulla base della proposta formulata dall'AD/DG con il supporto della Direzione HR di Gruppo.

La Politica di Remunerazione del Gruppo 2024 (*Total Reward Policy 2024*) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 dicembre 2023.

Sulla base della Politica di Remunerazione di Amplifon, la Direzione HR di Gruppo assicura una gestione coerente per tutto il perimetro del Gruppo consentendo, allo stesso tempo, un'adeguata flessibilità per rispondere alle esigenze specifiche dei diversi Paesi.

ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA



1.3 La durata della Politica di Remunerazione

Al fine di garantire il continuo confronto con gli azionisti e di facilitarne il coinvolgimento nella definizione delle linee guida della Politica di Remunerazione della Società e, al contempo, di mantenere la necessaria flessibilità per rispondere prontamente alle esigenze future di un contesto di mercato estremamente dinamico, la presente Politica di Remunerazione ha durata annuale.

La Società, quindi, sottopone di anno in anno l'approvazione della Politica di Remunerazione all'Assemblea degli azionisti.

La presente Politica di Remunerazione è valida per l'anno 2024.

Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione, Amplifon provvederà a corrispondere remunerazioni in conformità con l'ultima Politica approvata dall'Assemblea stessa.

1.4 La procedura di deroga alla Politica di Remunerazione

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n.49, e dall'art. 123-Ter del Testo Unico della Finanza, Amplifon si è dotata di un processo per la deroga temporanea alla propria Politica di Remunerazione, qualora si presentino circostanze eccezionali in cui la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per assicurare la propria capacità di stare sul mercato.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione è l'organo a cui viene demandato il compito di verificare la presenza di tali situazioni di eccezionalità e di poter derogare temporaneamente, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (solo nei casi in cui sia richiesto dal Regolamento Operazioni con Parti Correlate adottato dalla Società) e sentito il Collegio Sindacale, dalla presente Politica.

A tal fine si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo le fattispecie individuate dalla Politica di Remunerazione quali circostanze eccezionali:

- il concretizzarsi di shock esogeni e/o di cambiamenti significativi nello scenario socio-economico di natura non prevedibile e di entità straordinaria o comunque il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi quali ad esempio conflitti o pandemia, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano

in modo significativo sui risultati di quest'ultimo o che siano in grado di mutare il contesto competitivo sia a livello di singoli paesi e/o di regioni, che in termini globali;

- il verificarsi di variazioni sensibili del perimetro dell'attività di impresa nel corso del periodo di validità della Politica, quali ad esempio l'acquisizione di un *business* significativo;
- l'avvicendamento a causa di eventi impreveduti degli organi delegati, laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione approvata possano limitare la possibilità di attrarre figure con le professionalità più adeguate al conseguimento degli obiettivi del Gruppo.

Eventuali deroghe verranno rese note attraverso la successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto il Gruppo a prevedere tale procedura.

Gli elementi della Politica di Remunerazione 2024 ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, sarà possibile derogare, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, sono:

- Retribuzione Variabile di breve termine (MBO);
- Retribuzione Variabile di lungo termine;
- Pay-mix.



2. Finalità, principi e linee guida della Politica di Remunerazione 2024

La Politica di Remunerazione di Amplifon è definita in coerenza con la strategia del Gruppo, con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*. La Politica, inoltre, contribuisce al perseguimento degli interessi di lungo termine e del successo sostenibile della Società ed è definita tenendo in considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei dipendenti di Amplifon e il punto di vista espresso dai nostri azionisti negli incontri di confronto realizzati nel corso dell'anno.

L'obiettivo della Politica di Remunerazione è di attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave e strategiche e, al tempo stesso, di allineare l'interesse del Management all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, valorizzando la *performance* realizzata e riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale. La Politica di Remunerazione è dunque definita con l'obiettivo di

contribuire nel medio e nel lungo termine alla sostenibilità dell'eccellente *performance* degli ultimi anni di Amplifon.

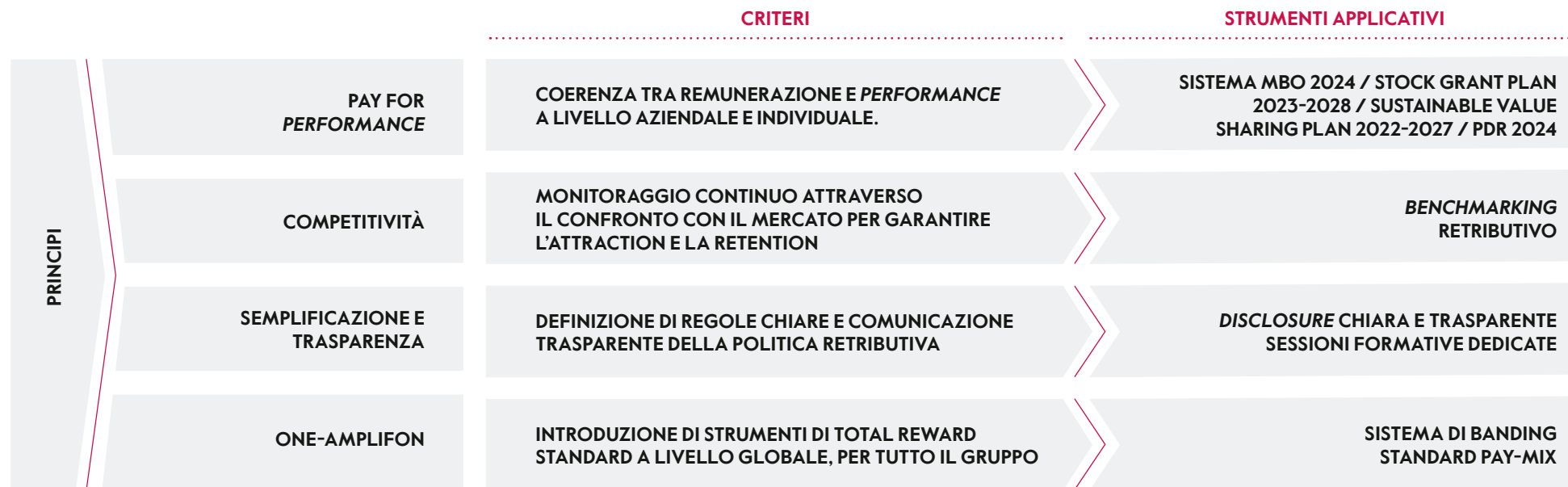
La Politica è inoltre finalizzata, da una parte, a remunerare le specifiche competenze personali di ciascuna risorsa attraverso una retribuzione fissa congrua (*pay for competencies*), e, dall'altra, a incentivare al raggiungimento delle migliori *performance* aziendali attraverso la remunerazione variabile (*pay for performance*). Amplifon ritiene infatti fondamentale legare una parte della remunerazione di ciascuna risorsa ai risultati conseguiti.

È comunque prevista la possibilità di corrispondere *entry bonus*, una *tantum* o *retention bonus*. Tali componenti di natura monetaria o azionaria potranno essere previste prevalentemente al fine di favorire l'*attraction* e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo. Amplifon ritiene che tali elementi retributivi siano giustificati nella misura in cui il Gruppo ha bisogno di dotarsi di maggiori strumenti utili a competere sul mercato del lavoro. In particolare, in alcune circostanze l'azienda ha



bisogno di reclutare dal mercato esterno candidati *senior* per posizioni strategiche chiave, compensando la perdita di alcuni benefici a cui rinunciano lasciando le loro precedenti aziende (ad esempio, remunerazione variabile di breve e di lungo termine, benefit). In altri casi possono essere previsti bonus discrezionali in quanto vi è l'esigenza di stimolare percorsi internazionali, che devono quindi essere sostenuti anche da interventi discrezionali sul pacchetto retributivo della risorsa.

Le scelte di Politica di Remunerazione si basano su principi che guidano la Direzione HR di Gruppo nella gestione e nello sviluppo del capitale umano aziendale, anche attraverso l'ausilio di analisi retributive realizzate da esperti indipendenti specializzati. Indipendentemente dal ruolo svolto, infatti, Amplifon crede fermamente che le persone rappresentino l'asset più importante della propria organizzazione. Alla luce di ciò, al fine di sostenere la crescita del Gruppo e di rafforzare ulteriormente la *leadership* nel mercato mondiale dell'*hearing care*, nel 2018 è stata definita una Strategia HR globale basata sulla professionalità e sul talento di tutte le persone in cui la Società investe continuamente. In particolare, Amplifon si è impegnata nell'assicurare all'interno dell'organizzazione l'integrazione del proprio *Leadership Model*, ovvero un sistema capace di modellare i processi di gestione delle risorse umane, dalla selezione allo sviluppo, dall'inserimento dei neoassunti alla formazione delle persone.



Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 14 dicembre 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato la presente Politica di Remunerazione.

Il Consiglio ha deliberato di definire la struttura della Politica di Remunerazione per il mandato, assicurando la totale coerenza con le migliori prassi di mercato ed il pieno rispetto delle raccomandazioni contenute all'interno del Codice di Corporate Governance.



CODICE DI CORPORATE GOVERNANCE (ART. 5, RACCOMANDAZIONE 27)

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance indicati all'art. 5, raccomandazione 27, secondo cui la Politica di Remunerazione degli amministratori esecutivi e del *top management* definisce:

<p>> un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva</p>	<p>> obiettivi di <i>performance</i>, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari</p>	<p>> le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattene somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società</p>
<p>> limiti massimi all'erogazione di componenti variabili</p>	<p>> un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio</p>	<p>> regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati</p>

In linea con le raccomandazioni del Comitato per la *Corporate Governance*, la Politica di Remunerazione conferma il collegamento dei sistemi di incentivazione variabile ad obiettivi di sostenibilità, al fine di ancorare la Politica di Remunerazione al successo sostenibile di lungo termine.

Infatti, oltre a considerare adeguatamente la coerenza dei parametri individuati per la remunerazione variabile con gli obiettivi strategici dell'attività di impresa ed il perseguimento del successo sostenibile, Amplifon ritiene prioritario che una parte della remunerazione del proprio Amministratore Delegato e Direttore Generale continui ad essere ancorata al raggiungimento di parametri non finanziari.



3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

3.1 La Remunerazione degli Amministratori

All'interno del Consiglio di Amministrazione di Amplifon è possibile distinguere tra i seguenti ruoli:

- Amministratore Delegato
- Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche
- Amministratori non esecutivi

La politica di Remunerazione degli Amministratori è rappresentata da un emolumento fisso, determinato in base all'impegno richiesto dal ruolo per lo svolgimento delle attività assegnate e alla partecipazione ad eventuali Comitati endoconsiliari. Sono previsti compensi stabiliti per l'incarico di Consigliere, compensi stabiliti per la partecipazione ai Comitati e compensi stabiliti per particolari cariche conferite agli Amministratori. In linea con le *best practice* di mercato gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di alcun piano di incentivazione a base azionaria né di piani di compensi legati ai risultati economici aziendali.



Nella seduta del 26 aprile 2022 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato per il mandato 2022-2024 un compenso complessivo per il Consiglio d'Amministrazione pari ad euro 1.370.000. Tale compenso è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione come di seguito riepilogato:

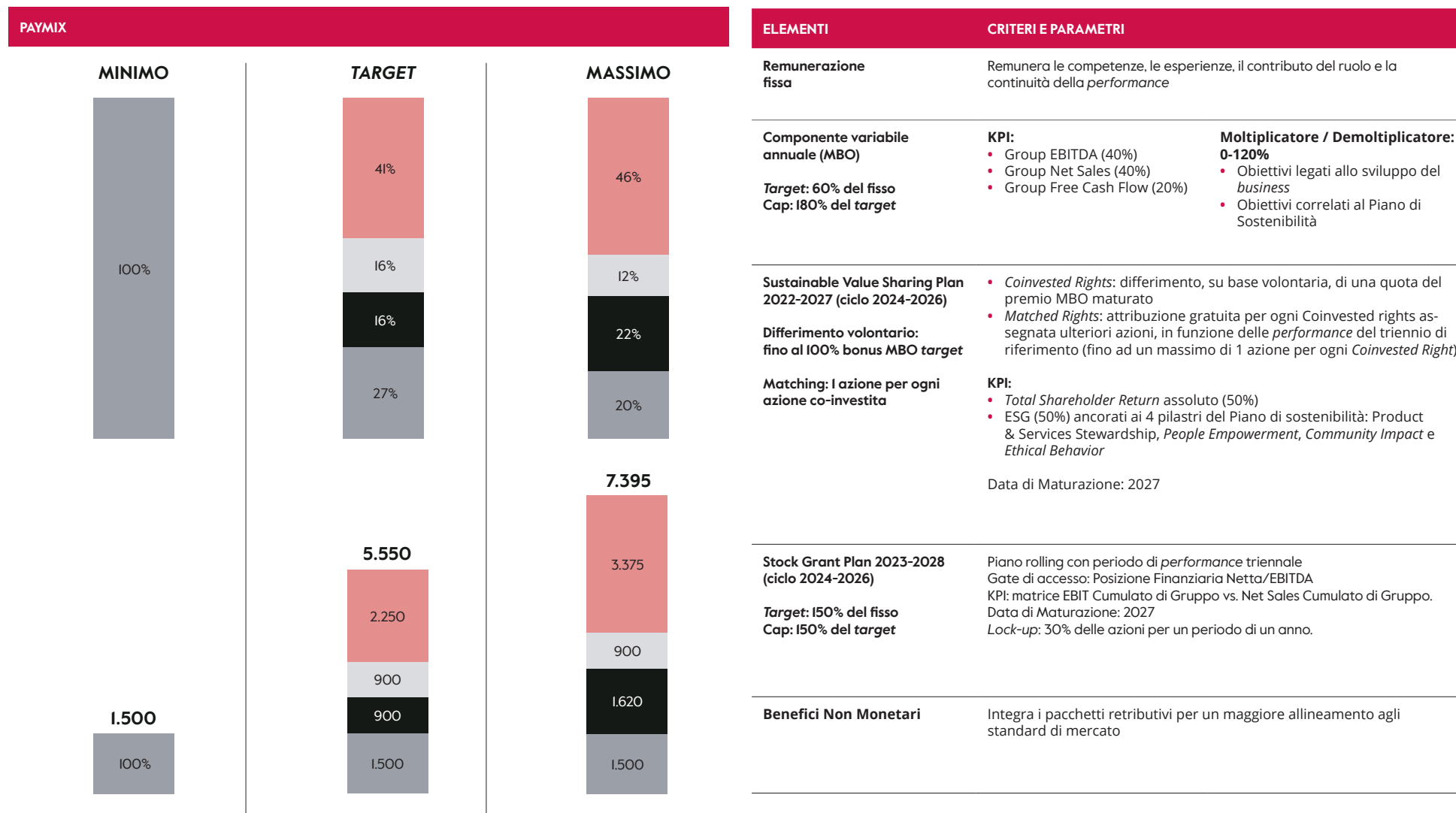
Presidente del Consiglio di Amministrazione			
€ 300.000			
Consigliere di Amministrazione			
€ 65.000			
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità		Comitato Remunerazione e Nomine	
Presidente	€ 30.000	Presidente	€ 30.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 20.000
Comitato Indipendenti (Parti Correlate)		Organismo di vigilanza	
Presidente	€ 10.000	Presidente	€ 15.000
Membro	€ 5.000	Membro	€ 10.000

I compensi riportati sono stati definiti tenendo conto delle pratiche di mercato di società di dimensioni comparabili. Anche nel corso del 2023 la Società ha realizzato *benchmark* per verificare l'allineamento rispetto alle pratiche di mercato. L'analisi retributiva è stata condotta sulle società industriali appartenenti al segmento FTSE MIB di Borsa Italiana (al 31 dicembre 2023). Sono state escluse dall'analisi gli Emittenti che non risultano avere, come Amplifon, un modello di governance tradizionale. Tale analisi è stata pertanto incentrata su un totale di 20 società quotate.

1. A2A	8. Interpump	15. Recordati
2. Buzzi Unicem	9. Inwit	16. Saipem
3. Diasorin	10. Italgas	17. Snam
4. Enel	11. Leonardo	18. Prysmian
5. Eni	12. Moncler	19. Terna
6. Erg	13. Nexi	20. Tim
7. Hera	14. Pirelli	

3.2 La Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La Politica di Remunerazione 2024 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon presentata dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione risulta essere in totale continuità con l'ultima Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti ed è allineata alla strategia aziendale di medio-lungo termine, nonché alle evidenze emerse dalle analisi relative alle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento.



Nota: i pay-mix sono calcolati a parità di valore del titolo Amplifon S.p.A.. I grafici rappresentati ipotizzano un co-investimento pari al 100% dell'MBO target (massimo importo soggetto a co-investimento), prevedendo la massima realizzazione di matching (1:1)

Al fine di assicurare l'allineamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale con le pratiche di mercato di società confrontabili con Amplifon, nel corso del 2024 la società ha richiesto il supporto di un *advisor* specializzato¹¹ per la realizzazione di un *benchmark* retributivo per la figura di Amministratore Delegato. In particolare, le analisi sono state sviluppate avendo a riferimento 2 differenti tipologie di *panel*:

- FTSE MIB *Peer Group*, composto dalle società industriali del segmento FTSE MIB di Borsa Italiana, ritenute significative dal Gruppo, escludendo gli Emittenti che:
 - risultano di matrice straniera;
 - prevedono la commistione tra il ruolo di Amministratore Delegato e la posizione di azionista di riferimento.
- *Business Peer Group*, composto da società globali affini dal punto di vista del *business* con Amplifon, identificate in base ai seguenti *driver*:
 - principali *competitors/players* presenti nella catena del valore di Amplifon;
 - società che operano nel settore dell'*optical retail*;
 - aziende attive nel settore *healthcare*.

FTSE MIB PEER GROUP

1. Campari	6. Ferrari	11. Moncler	16. Saipem
2. Diasorin	7. Interpump	12. Nexi	17. Snam
3. Enel	8. Italgas	13. Pirelli	18. Terna
4. Eni	9. Iveco Group	14. Prysmian	19. Tim
5. Erg	10. Leonardo	15. Recordati	

BUSINESS PEER GROUP

1. Bruker	7. Fielmann	12. Smith & Nephew
2. Cigna Corporation	8. Fresenius Medical Care	13. Sonova
3. Cochlear	9. GN StoreNord	14. Strauman Group
4. Coloplast	10. GSK Glaxosmithkline	15. Teleflex
5. Demant	11. Koninklijke Philips	
6. EssilorLuxottica		

In linea con le analisi di *benchmark* realizzate, Amplifon coerentemente con gli anni passati ha deciso di posizionarsi sul terzo quartile di mercato. Tale scelta è stata avvalorata da analisi di mercato volte ad assicurare la coerenza e la correlazione tra il

¹¹ Il *benchmark* è stato realizzato con la società di consulenza Mercer.

pacchetto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il valore creato per gli azionisti. Partendo da tali presupposti, il *pay-mix* retributivo previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un bilanciamento coerente rispetto al ruolo ricoperto garantendo un maggior peso della componente variabile, in particolare quella di lungo termine, rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza della componente variabile su quella fissa sale ulteriormente in presenza di *performance* superiori al *target*.

A) REMUNERAZIONE FISSA

La Politica prevede che la remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il mandato 2022-2024 sia composta da:

- un emolumento annuo (ex. Art. 2389 comma 3) pari a € 400,000.
- una Retribuzione Annuale Lorda come corrispettivo per il rapporto di lavoro Dirigenziale pari a € 1,100,000.



B) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

L'incentivazione di breve termine (MBO) prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in virtù delle deleghe conferite, è determinata con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

La componente MBO è definita in relazione al livello di raggiungimento dei risultati annuali rispetto agli obiettivi definiti e con riferimento ad un livello di incentivazione minimo, *target* e massimo.

Gli obiettivi di *performance* previsti per il 2024 sono legati ad indicatori di *performance* di Gruppo e sono strutturati in modo da traguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

In caso di realizzazione del *target* di *performance* (100%), la Politica di Remunerazione 2024 prevede che il *pay-out target* sia pari al 60% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Nello schema seguente sono riportati gli obiettivi assegnati al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento all'esercizio 2024:

KPI	Peso
Group EBITDA	40%
Group Net Sales	40%
Group Free Cash Flow	20%
Totale	100%

Il *Group Performance Index* (GPI) consiste nel risultato ponderato dei tre KPI di *performance* (EBITDA di Gruppo, Net Sales di Gruppo e Free Cash Flow di Gruppo) ciascuno dei quali è misurato in base al livello di raggiungimento rispetto a specifici obiettivi di budget definiti dal Consiglio di Amministrazione. Il GPI prevede un livello minimo di *performance* pari al 95% del *target* e uno massimo pari al 103% del *target*. Al di sotto del minimo il bonus *pay-out* si azzerava. Al di sopra del massimo il bonus *pay-out* rimane fisso al 150% del *target*.

La curva collegata al *Group Performance Index* (GPI) può generare un *pay-out* compreso tra 0% e 150% del *target*.

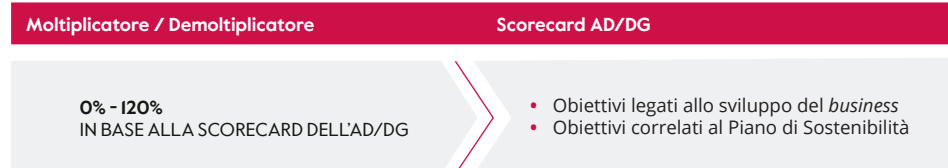
GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

Scenari	Performance	Bonus (% vs Target Bonus)	Bonus (% vs Retr. Fissa)
Sotto soglia	< 95%	0%	0%
Entry Point	95%	50%	30%
Target	100%	100%	60%
Massimo	103%	150%	90%

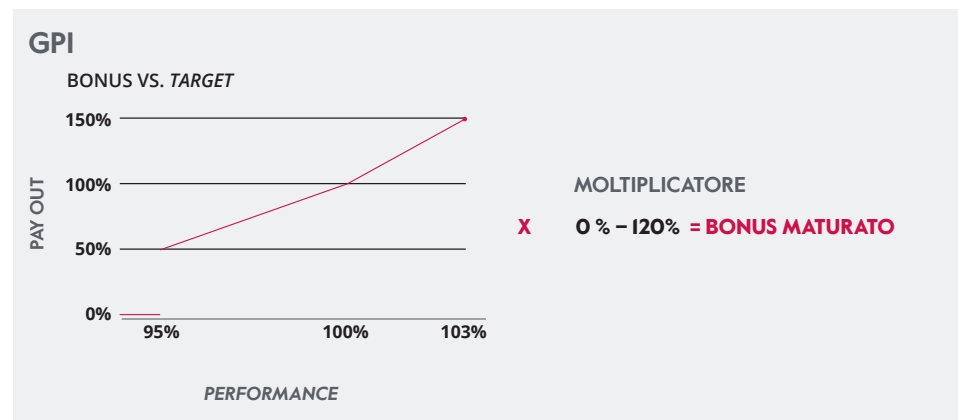
Al bonus risultante da quanto sopra descritto, si applica un moltiplicatore/de-moltiplicatore che varia da 0% a 120%, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali inclusi nella *Scorecard* del PDR (sistema aziendale di valutazione della *performance* individuale) dell'AD/DG, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi individuali assegnati all'AD/DG sono rappresentati da almeno un obiettivo legato allo sviluppo del *business* e da un obiettivo di sostenibilità, avendo a riferimento i 4 pilastri descritti in precedenza: *Product & Services Stewardship*, *People Empowerment*, *Community Impact* e *Ethical Behavior*. Tale modello del Sistema MBO dell'Amministratore Delegato assicura quindi un pieno allineamento dell'incentivo di breve termine agli obiettivi legati alla sostenibilità del Gruppo.

Moltiplicatore / Demoltiplicatore
0% - 120%
 In base agli Obiettivi Individuali e di Sostenibilità 2024 definiti dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione di Amplifon



Alla luce dell'applicazione del moltiplicatore individuale derivante dalla valutazione del PDR, il valore minimo dell'incentivo maturato potrà essere dunque pari a 0, mentre il controvalore massimo può raggiungere il 180% rispetto al bonus *target*.



Con riferimento ai parametri di incentivazione indicati, in sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli effetti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio e di rilevanti operazioni straordinarie.

All'incentivo si applica inoltre una clausola di *claw-back* in forza della quale si prevede la restituzione delle somme erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Amplifon si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì *disclosure* di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo. Tale scelta risulta inoltre in linea con gli orientamenti in materia di Consob, la quale, riserva "la facoltà per le società di omettere tali informazioni [obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti] ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati".

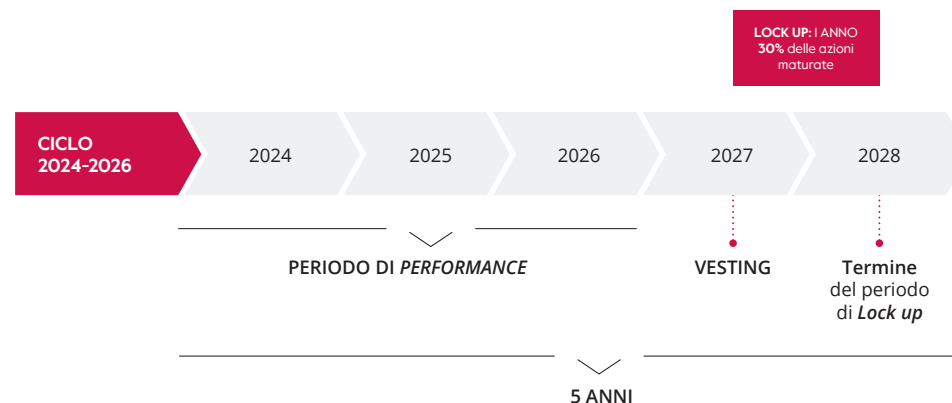
C) REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE STOCK GRANT PLAN 2023-2028 (CICLO 2024-2026)

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2023-2028 – ciclo 2024-2026). Il Piano, approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2023, conferma la struttura dello strumento precedente, essendo stato ritenuto dal Consiglio di Amministrazione pienamente rispondente alle nuove sfide che il Gruppo affronterà nei

prossimi anni ed è destinato altresì ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad altre risorse strategiche che hanno un impatto rilevante sul conseguimento dei risultati aziendali nel medio-lungo termine.

Il Piano di Stock Grant offre ai beneficiari il diritto di ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Amplifon al termine del periodo di *vesting*.

Il Piano è caratterizzato da una frequenza di assegnazione *rolling* annuale e ciascun ciclo di assegnazione ha un periodo di *performance* triennale. Per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dopo il *vesting* è previsto un periodo di *lock-up* di un ulteriore anno con riferimento al 30% delle azioni maturate. L'orizzonte temporale nel quale si sviluppa l'intero piano, in termini di assegnazione, maturazione delle azioni e periodo di *lock-up*, è all'incirca di 5 anni.



L'accesso all'incentivo di lungo termine è legato al raggiungimento di una condizione di *performance* (gate) basata sul rapporto tra Posizione Finanziaria Netta ed EBITDA. Il Consiglio di Amministrazione può approvare modifiche alla suddetta soglia a fronte di eventi straordinari.

L'incentivo *target* collegato al ciclo triennale 2024-2026 è pari al 150% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Tale riferimento sarà utilizzato per definire il numero di azioni *target*. Sono previsti specifici obiettivi di *performance* valutati attraverso una matrice basata su due indicatori, EBIT Cumulato e Net Sales Cumulato la cui misurazione è determinata considerando il livello di conseguimento a valere sull'intero periodo triennale. Il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* condiziona il numero di azioni maturate.

A fronte del superamento degli obiettivi di *performance*, il numero massimo di azioni attribuibili all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definito come il 150%

del numero di azioni *target*. Inoltre, è previsto un livello minimo di *performance* rispetto ai suddetti obiettivi, al di sotto del quale il numero di azioni attribuibili si azzerà. Al fine di chiarire il funzionamento del meccanismo di incentivazione di lungo termine, si riporta la matrice dei due indicatori di *performance* e le azioni attribuibili in corrispondenza di ciascuna combinazione (in percentuale rispetto alle azioni *target*).

% azioni attribuibili		Ebit cumulato					
		< 80%	85%	90%	100%	102,5%	> 105%
Net Sales cumulato	< 90%	0%	0%	25%	50%	62,5%	75%
	95%	0%	25%	50%	75%	87,5%	100%
	100%	0%	50%	75%	100%	112,5%	125%
	101%	0%	62,5%	87,5%	112,5%	125%	137,5%
	> 102%	0%	75%	100%	125%	137,5%	150,0%
	> 102%	0%	75%	100%	125%	137,5%	150,0%

Con riferimento ai parametri di incentivazione indicati, in sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli effetti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio e di rilevanti operazioni straordinarie.

Il Piano di Stock Grant prevede una clausola di *claw-back* in forza della quale Amplifon potrà rientrare in possesso dell'incentivo corrisposto nel caso in cui sia accertato che la maturazione del premio sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Come previsto per l'incentivazione di breve termine (MBO), Amplifon si è avvalsa anche per la remunerazione variabile di lungo termine della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì *disclosure* di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo. Tale scelta risulta inoltre in linea con gli orientamenti in materia di Consob, la quale, riserva "la facoltà per le società di omettere tali informazioni [obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti] ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati".

D) SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027

A partire dal 2022, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno introdurre un nuovo strumento di incentivazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, volto a premiare il "co-investimento" volontario di una parte del bonus annuale MBO per un periodo triennale e dando una sempre maggiore focalizzazione ai temi di sostenibilità come elemento chiave all'interno dell'agenda del CEO. Tale strumento, rivolto in prima istanza per il 2022 solo all'Amministratore Delegato/Direttore Generale,

a partire dal 2023 è implementato anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo, al fine di consolidare una politica di forte coinvolgimento delle risorse chiave della Società nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha dunque la facoltà di investire in azioni Amplifon un controvalore fino al 100% del proprio bonus MBO *Target*. Sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di *performance* predefiniti, l'Azienda corrisponderà un determinato numero di azioni (*matched rights*).



Tale componente, coerentemente con i pilastri che caratterizzano la Politica di Remunerazione di Amplifon, fa riferimento ad un concetto ampio di creazione di valore sostenibile, essendo caratterizzato da obiettivi orientati a premiare il raggiungimento di obiettivi di sostenibilità nel lungo termine, unitamente alla ricchezza generata per gli azionisti. In particolare, il Piano si compone dei seguenti elementi:

- **Coinvested Rights:** quota della Retribuzione Variabile di Breve Termine (MBO) maturata, convertita in diritti e differita su un orizzonte triennale, fino ad un massimo del 100% dell'MBO *target* previsto (pari al 60% della remunerazione fissa), su base volontaria. Tali diritti verranno convertiti in azioni Amplifon al termine del periodo di differimento triennale;
- **Matched Rights:** diritti gratuiti attribuiti e convertiti in azioni Amplifon al termine del periodo di vesting triennale, fino ad un massimo di 1 azione per ogni *Coinvested Rights*. La *performance* si sostanzia in due specifici KPI misurati su un arco triennale e correlati:
 - 50% legato alla creazione di valore per gli azionisti (*Total Shareholder Return* Assoluto);
 - 50% legato al raggiungimento delle *milestones* del Piano di Sostenibilità di Gruppo. Si riportano di seguito i parametri di incentivazione ESG tra i KPI presenti nel Piano di Sostenibilità di Gruppo a cui è collegato il Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027.

In particolare:

- qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* su entrambi i KPI, il Beneficiario maturerà automaticamente tutti i *Matched Rights* assegnati;
- qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* su uno solo dei KPI, il Beneficiario maturerà automaticamente il 50% dei *Matched Rights* assegnati;
- qualora non siano stati raggiunti gli obiettivi di *performance* su nessuno dei suddetti KPI, non maturerà alcun *Matched Rights* assegnato.

<p>PRODUCT & SERVICE STEWARDSHIP</p>  	<p>Intendiamo accrescere la consapevolezza e l'accessibilità della cura dell'udito, offrendo esperienze innovative e ascoltando le esigenze dei nostri clienti</p>		
<p>PEOPLE EMPOWERMENT</p>  	<p>Miriamo ad attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti per garantire la sostenibilità del business, promuovendo la diversità tra le nostre persone</p>		
<p>COMMUNITY IMPACT</p>  	<p>Vogliamo promuovere l'inclusione sociale e diffondere una maggiore sensibilità sulla prevenzione e il benessere uditivo, l'ascolto responsabile e l'impatto dell'inquinamento acustico</p>		
<p>ETHICAL BEHAVIOR</p>  	<p>Puntiamo a incentivare pratiche responsabili e sostenibili lungo la catena del valore e a intraprendere azioni per la riduzione dell'impatto ambientale del nostro business</p>		

GOALS	TARGET	KPIs
Facilitare l'accessibilità alla cura dell'udito e migliorare la vita di più persone possibili	Offrire gratuitamente test dell'udito completi, generando un risparmio totale per prospect e clienti	Risparmio economico annuale dei prospects e clienti (milioni di €)
Garantire un <i>winning workplace</i> sano e inclusivo	Ottenere la certificazione Top Employer a livello globale entro il 2026	Ottenimento della certificazione Top Employer a livello globale (s/n)
Sostenere le iniziative di volontariato, <i>ambassadorship</i> , e coinvolgimento dei dipendenti	Raggiungere almeno 5,000 partecipazioni di dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di <i>Social Ambassadorship</i> , nel periodo 2024-2026	Numero di partecipazioni dei dipendenti ad iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di <i>Social Ambassadorship</i> (nr.)
Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie e smaltire correttamente le batterie esauste	Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di oltre 320 milioni di batterie all'anno entro il 2028	Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno (milioni di batterie)

E) COPERTURE ASSICURATIVE E SANITARIE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario, insieme agli altri Dirigenti di Amplifon S.p.A., di una copertura vita (solo caso morte) integrativa con capitale complementare a quello previsto dal CCNL Commercio (tramite il fondo Antonio Pastore). La somma massima assicurata non supera, in ogni caso, Euro 1.000.000. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

Inoltre, per tutti i Dirigenti di Amplifon S.p.A. incluso l'AD/DG, è prevista una copertura rimborso spese mediche ad integrazione del FASDAC e la possibilità di usufruire annualmente di un *Check-Up* medico.

F) BENEFIT

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario, come gli altri Dirigenti di Amplifon S.p.A., di un'autovettura aziendale, secondo la *policy* di assegnazione di autovetture aziendali previste dalla Società; è altresì beneficiario del piano di *Flexible Benefit* nell'ambito del quale è consentito ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon S.p.A., nel rispetto delle norme in vigore (TUIR) di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali.

G) INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2019 è prevista 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.

L'Accordo stipulato tra le Parti, tenuto conto del fatto che, per l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale il rapporto di consigliere di amministrazione ed il rapporto di lavoro sono connessi, prevede che la cessazione dell'uno determini la cessazione dell'altro.



L'indennità spettante è stata definita anche considerando il criterio applicativo 6.C.1, lettera g), del Codice di *Corporate Governance* allora vigente nonché, per quanto riguarda nello specifico il rapporto di lavoro dirigenziale, tenuto conto delle tutele previste dal CCNL di riferimento.

Tenuto conto dei parametri di legge (connessi al CCNL, quali ad esempio anzianità aziendale, anzianità di servizio, età dell'AD/DG in carica) e delle prassi di mercato di riferimento, l'accordo prevede la corresponsione di un importo pari a 30 mensilità complessive della Retribuzione come Amministratore Delegato e Direttore Generale da erogare a titolo di incentivo all'esodo.

Nella Retribuzione utilizzata quale base di calcolo dell'indennità sono comprese le seguenti voci: (i) la retribuzione fissa annua lorda come Direttore Generale, incrementata dell'incidenza dei fringe e *flexible benefit*, (ii) l'emolumento annuo lordo come Amministratore Delegato, (iii) il maggiore importo tra: (a) la media annuale dei bonus in denaro di breve periodo (MBO) percepiti / maturati dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel triennio precedente la data di cessazione, e (b) il bonus in denaro MBO *target* dell'esercizio sociale in cui si verifica la cessazione.

La Retribuzione non ricomprende invece la remunerazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan) e il piano di co-investimento (Sustainable Value Sharing Plan),



né qualsivoglia premio straordinario eventualmente riconosciuto all'Amministratore Delegato in circostanze eccezionali. Per quanto riguarda i piani di incentivazione a lungo termine, l'Accordo prevede il mantenimento dei diritti assegnati, con riferimento ai piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione secondo un criterio pro rata temporis, in funzione del periodo temporale effettivamente lavorato.

Il trattamento sopra descritto si applica:

- (a) in caso di cessazione dei rapporti per iniziativa della Società, tranne nei casi di giusta causa ovvero in alcune ipotesi di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali individuate nell'accordo;
- (b) a fronte di operazioni straordinarie sul capitale della Società dettagliatamente individuate nell'accordo;
- (c) qualora la cessazione dei rapporti avvenga per iniziativa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per giusta causa o ai sensi degli artt. 16 o 24 del CCNL, in talune ipotesi di riduzione sostanziale dei poteri, ovvero per dissenso strategico.

L'accordo non prevede:

- (a) disposizioni in merito all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari per i quali si applica il CCNL;
- (b) disposizioni in merito all'eventuale stipula di contratti di consulenza con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il periodo successivo alla cessazione del rapporto.

È inoltre previsto un Patto di non concorrenza a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale della durata di 12 mesi a decorrere dalla data di cessazione del rapporto. Tale Patto, esteso al territorio di Europa, Stati Uniti d'America, India, Cina ed Oceania, prevede l'erogazione di un corrispettivo pari ad un'annualità della Retribuzione, definita secondo le medesime modalità di cui sopra, nonché il pagamento di specifiche penali a favore delle Società in caso di violazione.



3.3 La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

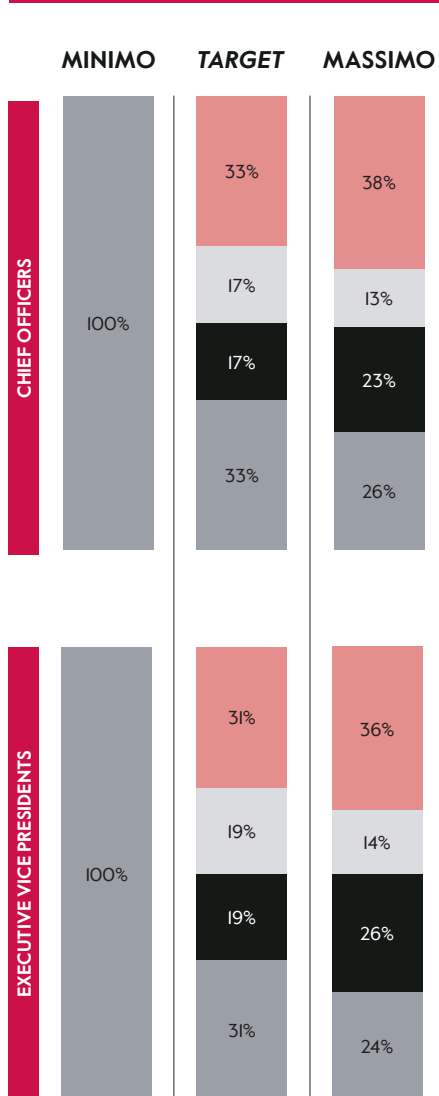
I Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono identificati dal Comitato Remunerazione e Nomine secondo le normative in vigore intendendosi per tali coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della stessa. Fanno dunque parte di questo cluster i responsabili di *business* delle tre regioni e i responsabili delle funzioni primarie del Gruppo ossia nel caso di dipendenti di società controllate.

Questo cluster, i cui componenti sono stati aggiornati in ultima istanza in data 14 dicembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione, è composto da 12 *Executives* di Gruppo:

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	
1. Federico Bardelli	Chief Retail Excellence Officer
2. Riccardo Cattaneo	Chief Regulatory Officer
3. Andrea Ciccolini	Chief Information and Transformation Officer
4. Federico Dal Poz	Chief Legal Officer
5. Cristian Finotti	Chief Procurement & Supply Chain Officer
6. Gabriele Galli	Chief Financial Officer
7. Francesca Morichini	Chief HR Officer
8. Paolo Lazzarini	Chief Strategy & Business Development Officer
9. Alessandro Bonacina	Chief Marketing, Technology and Innovation Officer
10. Rezwan Hassan	Executive Vice President APAC
11. Iacopo Lorenzo Pazzi	Executive Vice President EMEA
12. Emiliano Di Vincenzo	Executive Vice President Americas

Le Politiche di Remunerazione previste per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) sono state definite, nell'ambito della *Total Reward Policy 2024* di Gruppo, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, successivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione dell'11 dicembre ed infine condivise con il Consiglio di Amministrazione in data 14 dicembre 2023.

PAYMIX



ELEMENTI CRITERI E PARAMETRI

Remunerazione fissa	Remunera le competenze, le esperienze, il contributo del ruolo e la continuità della <i>performance</i>	
Componente variabile annuale (MBO)	KPI: <ul style="list-style-type: none"> Group EBITDA (40%) Group Net Sales (40%) Group Free Cash Flow (20%) 	Demoltiplicatore: 0-120% <ul style="list-style-type: none"> processo di <i>Performance Development Review 2024</i>, che include almeno un parametro legato ai 4 pilastri di sostenibilità
Target: 50% del fisso Chief Officers; 60% del fisso EVP Cap: 180% del target		
Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (ciclo 2024-2026)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Coinvested Rights</i>: differimento, su base volontaria, di una quota del premio MBO maturato <i>Matched Rights</i>: attribuzione gratuita per ogni <i>Coinvested rights</i> assegnata ulteriori azioni, in funzione delle <i>performance</i> del triennio di riferimento (fino ad un massimo di 1 azione per ogni <i>Coinvested Right</i>) 	
Differimento volontario: fino al 100% bonus MBO target	KPI: <ul style="list-style-type: none"> <i>Total Shareholder Return</i> assoluto (50%) ESG (50%) ancorati ai 4 pilastri del Piano di sostenibilità: <i>Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Behavior</i> 	
Matching: 1 azione per ogni azione co-investita	Data di Maturazione: 2027	
Stock Grant Plan 2023-2028 (ciclo 2024-2026)	Piano rolling con periodo di <i>performance</i> triennale Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA KPI: matrice EBIT Cumulato di Gruppo vs. Net Sales Cumulato di Gruppo. Data di Maturazione: 2027 Lock-up: 30% delle azioni per un periodo di un anno.	
Benefici Non Monetari	Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato	

Nota: i pay-mix sono calcolati a parità di valore del titolo Amplifon S.p.A. I grafici rappresentati ipotizzano un co-investimento pari al 100% dell'MBO target (massimo importo soggetto a co-investimento), prevedendo la massima realizzazione di matching (1:1)

Il *pay-mix* retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un bilanciamento coerente rispetto alle posizioni ricoperte. Amplifon garantisce un maggior peso della componente variabile, in particolare di quella di lungo termine, rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza della componente variabile su quella fissa sale in presenza di *performance* superiori ai *target*. Tale posizionamento deriva dalla volontà di Amplifon di orientare il *Top Management* verso la generazione di valore nel lungo termine, attraverso i meccanismi di incentivazione variabile, assicurando al contempo la capacità di *attraction* dei migliori talenti sul mercato.

Il grafico di *pay-mix* è calcolato considerando dati aggregati per tutta la popolazione dei DRS nell'ipotesi specifica di due scenari di *performance* differenti, ovvero livello di raggiungimento *target* e livello di raggiungimento massimo.

I *pay-mix* di seguito riportati sono distinti tra DRS che ricoprono la posizione di *Chief Officer* e DRS che sono Executive Vice President. Tale suddivisione è dovuta al fatto che, con riferimento agli Executive Vice President, ruoli che hanno un forte contenuto commerciale oltre che strategico, il pacchetto retributivo è focalizzato ancora di più sulla componente variabile rispetto ai *Chief Officer*.

In linea generale, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata nell'ottica di garantire coerenza con la strategia aziendale ed è allineata rispetto ai risultati emersi dalle analisi sulle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento.

Con l'obiettivo di verificare il posizionamento dell'offerta retributiva destinata ai DRS, nel 2024, come ogni anno, Amplifon con l'aiuto di una società specializzata¹² ha realizzato un *benchmark* di mercato rispetto a un *peer group* di aziende ritenute significative.

Il *peer group* di riferimento si compone di società non finanziarie quotate e non quotate sia italiane sia internazionali (con presenza rilevante nel mercato italiano). Tali Società sono ritenute rappresentative sia in termini di mercato di riferimento per i DRS di Amplifon, sia in termini di *pool* da cui attingere gli stessi talenti.

Le Società del *panel* sono le seguenti:

CRITERIO 1

Aziende quotate internazionali di dimensioni / livello di internazionalizzazione comparabili

1. Ariston Thermo	8. Iveco Group	15. Saipem
2. Campari	9. Lottomatica	16. Salvatore Ferragamo
3. De' Longhi	10. Moncler	17. Snam
4. Enel	11. Nexi	18. Terna
5. Eni	12. Ovs	19. Zegna
6. Ferrari	13. Pirelli	
7. Intercos	14. Safilo	

CRITERIO 2

Aziende quotate internazionali di dimensioni / livello di internazionalizzazione comparabili

20. Angelini	23. Ferrero	26. Stevanato
21. Bolton Group	24. Loro Piana	
22. Fastweb	25. Only The Brave	

CRITERIO 3

Grandi realtà globali, con headquarter europeo, presenti in Italia o con importanti *branch* italiane

27. Sky	29. Nestlé
28. Whirlpool	



12 Il *benchmark* è stato realizzato dalla società di consulenza Mercer.

A) REMUNERAZIONE FISSA

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la remunerazione fissa è determinata in base al ruolo agito, al livello di responsabilità assegnate, nonché all'esperienza e all'importanza strategica della risorsa, tenendo in considerazione le evidenze emerse dalle analisi di *benchmarking* retributivo per ruoli di analoga complessità.

Con cadenza annuale l'Amministratore Delegato e Direttore Generale valuta, con il supporto della Direzione HR di Gruppo e sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, la consistenza della retribuzione di base dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto agli standard del mercato di riferimento e procede, eventualmente, ad una proposta di revisione retributiva sulla base dei principi di Politica di Remunerazione del Gruppo e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua.

B) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

L'incentivazione variabile di breve termine (MBO) offerta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è allineata a quella prevista per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Anche in questo caso gli obiettivi di *performance* previsti per il 2024 sono legati ad indicatori di *performance* economiche e finanziarie del Gruppo e sono strutturati in modo da riguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

In caso di realizzazione del *target* di *performance* (100%) il pay-out previsto è pari al 50% della Retribuzione Fissa con riferimento alle posizioni Chief Officer mentre per gli *Executive Vice President* il *target* bonus è pari al 60% della Retribuzione Fissa.

In particolare, con riferimento all'anno 2024, l'incentivo variabile è legato ai seguenti parametri¹³:

KPI	Peso
Group EBITDA	40%
Group Net Sales	40%
Group Free Cash Flow	20%
Totale	100%

¹³ La seguente scheda fa riferimento alla valutazione della *performance* dei soli Chief. L'incentivo variabile degli EVP è infatti correlato per il 50% alla *performance* dei medesimi parametri della Region di appartenenza.

Il *Group Performance Index* (GPI) è il risultato ponderato dei tre KPI di *performance* (EBITDA di Gruppo, Net Sales di Gruppo e Free Cash Flow di Gruppo) ciascuno dei quali è misurato in base al livello di raggiungimento rispetto a specifici obiettivi di *budget* definiti dal Consiglio di Amministrazione. Il GPI prevede un livello minimo di *performance* pari al 95% del *target* e uno massimo pari al 103% del *target*. Al di sotto del minimo il bonus si azzerà.

La curva di *pay-out* collegata al *Group Performance Index* (GPI) può generare un *pay-out* compreso tra lo 0% e il 150% del *target*.

GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

Scenari	Performance	Chief Officers		Executive Vice Presidents	
		Bonus (% vs Target Bonus)	Bonus (% vs Retr. Fissa)	Bonus (% vs Target Bonus)	Bonus (% vs Retr. Fissa)
Sotto soglia	<95%	0%	0%	0%	0%
Minimo	95%	50%	25%	50%	30%
Target	100%	100%	50%	100%	60%
Massimo	103%	150%	75%	150%	90%

Al bonus risultante da quanto sopra descritto, si applica un moltiplicatore/de-moltiplicatore (che varia da 0% a 120%, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali legati al processo di *Performance Development Review*).

Moltiplicatore / Demoltiplicatore

0% - 120%

In base al risultato del processo di *Performance Development Review* 2024, che include almeno un parametro legato ai 4 pilastri di sostenibilità (Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Behavior)

Il valore minimo dell'incentivo maturato può dunque essere pari a 0, mentre il massimo può raggiungere il 180% del *target*. La valutazione individuale è effettuata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, che la condivide con il Comitato Remunerazione e Nomine e il Consiglio di Amministrazione, e considera anche la *performance* legata ai temi di sostenibilità.

In particolare, in coerenza con quanto fatto per l'AD/DG, è previsto all'interno del sistema di incentivazione per il *Top Management* di Amplifon, oltre a specifici KPI rappresentati da metriche proprie della funzione di riferimento, un indicatore ancorato al Piano di Sostenibilità di Gruppo, al fine di collegare l'incentivazione agli interessi di lungo termine e al successo sostenibile aziendale.

Pertanto, anche per i DRS sono stati introdotti all'interno del moltiplicatore individuale obiettivi di sostenibilità ancorati ai 4 pilastri (*Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Behavior*), assegnando a ciascun beneficiario almeno un parametro rilevante in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

L'incentivo prevede inoltre una clausola di *claw-back* in forza della quale si prevede la restituzione delle somme erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

C) REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE: STOCK GRANT PLAN 2023-2028 (CICLO 2024-2026)

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari, come l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, del Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2023-2028 – ciclo 2024-2026).

Il Piano offre ai beneficiari il diritto di ricevere a titolo gratuito azioni ordinarie di Amplifon al termine del periodo di vesting.

Il Piano, approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2023, conferma la struttura dello strumento precedente, essendo stato ritenuto dal Consiglio di Amministrazione pienamente rispondente alle nuove sfide che il Gruppo affronterà nei prossimi anni, ed è caratterizzato da una frequenza di assegnazione rolling annuale e ciascun ciclo di assegnazione ha un periodo di *performance* triennale. Per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche dopo il *vesting* è previsto un periodo di *lock-up* di un ulteriore anno con riferimento al 30% delle azioni maturate. L'orizzonte temporale nel quale si sviluppa l'intero piano, in termini di assegnazione, maturazione delle azioni e periodo di *lock-up*, è all'incirca di 5 anni.



Il Piano per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta i medesimi meccanismi di funzionamento rispetto a quanto indicato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon.

Anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di una clausola di *claw-back* in virtù della quale Amplifon potrà rientrare in possesso delle somme erogate nel caso in cui sia accertato che la maturazione del premio sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

D) SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027

Il Sustainable Value Sharing Plan, a partire dal 2023, come approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2023, è previsto anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo, al fine di consolidare una politica di forte coinvolgimento delle risorse chiave della Società nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore.

Il Piano, in coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, offre la facoltà di investire in azioni Amplifon un controvalore fino al 100% del proprio bonus MBO *Target*. Sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di *performance* predefiniti, l'Azienda corrisponderà un determinato numero di azioni (*matched rights*).



Il Piano per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta i medesimi meccanismi di funzionamento rispetto a quanto descritto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon.

E) COPERTURE ASSICURATIVE E SANITARIE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

I Dirigenti dipendenti di Amplifon S.p.A. sono beneficiari di una copertura vita (solo caso morte) integrativa con capitale complementare a quello previsto dal CCNL Commercio (tramite il fondo Antonio Pastore). La somma massima assicurata non supera, in ogni caso, Euro 700.000. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e del genere e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

Inoltre, per tutti i Dirigenti di Amplifon S.p.A., è prevista una copertura rimborso spese mediche ad integrazione del FASDAC e la possibilità di usufruire annualmente di un *Check-Up* medico.

F) BENEFIT

Gli Executive sono beneficiari di un'autovettura aziendale, secondo la polizza di assegnazione di autovetture aziendali previste dalle Società di appartenenza. I Dirigenti dipendenti di Amplifon S.p.A. sono altresì beneficiari del piano di *Flexible Benefit* nell'ambito del quale è consentito ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon S.p.A., nel rispetto delle norme in vigore (TUIR) di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali. Alcuni degli *Executive*, in caso di trasferimento da paese estero, sono inoltre beneficiari di un rimborso per l'alloggio per un periodo concordato in fase di assunzione.

G) INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previste indennità in caso di dimissioni, al di là delle competenze di fine rapporto previste dalla normativa locale. In caso di licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro per una ragione diversa dalla giusta causa, possono essere previsti, anche in fase di assunzione, in aggiunta alle competenze di fine rapporto ed eventualmente ai preavvisi previsti dalle normative locali, specifici trattamenti guidati dalle norme di legge o di contratto applicabili (ad

esempio il già citato CCNL che in Italia prevede l'indennità supplementare), dalle prassi di riferimento ovvero - in alcune giurisdizioni - dalle peculiarità della legislazione locale che rendono opportuna una definizione anticipata di ogni questione che potrebbe sorgere al momento della cessazione, anche con riferimento al rapporto intercorso, potenzialmente in grado di generare passività significative. In caso di presenza di tali trattamenti si procede infatti alla sottoscrizione di un accordo transattivo con rinuncia ad ogni pretesa connessa al rapporto di lavoro e alla sua cessazione.

Per le posizioni che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla strategicità e alla criticità del ruolo ricoperto possono, inoltre, essere stipulati (al momento dell'assunzione, in costanza di rapporto o in fase di cessazione dello stesso) patti di non concorrenza con eventuali corrispettivi parametrati alle condizioni di volta in volta richieste in termini di oggetto, estensione geografica e durata del patto stesso.



3.4 La Remunerazione dei membri dell'organo di controllo

La remunerazione annuale dei Componenti del Collegio Sindacale è composta dalla sola componente fissa. Tale componente è commisurata all'impegno richiesto dal ruolo ricoperto.

L'Assemblea degli azionisti, convocata in data 23 aprile 2021, ha nominato il Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio per il mandato 2021-2023.

Per il mandato 2021-2023, l'Assemblea degli azionisti ha deliberato i seguenti compensi per Presidente e Sindaci del Collegio Sindacale:

COLLEGIO SINDACALE			
Presidente	€ 75.000	Membro	€ 50.000

Nel corso del 2023, in vista del rinnovo del mandato, Amplifon ha sviluppato un *benchmark* retributivo per la carica di Presidente e membro del Collegio Sindacale. L'analisi è stata condotta sulle società industriali appartenenti al segmento FTSE MIB di Borsa Italiana (al 31 dicembre 2023). Sono state escluse dall'analisi gli Emittenti che non risultano avere un modello di *governance* tradizionale. Amplifon ha altresì preso atto delle valutazioni espresse nella Relazione triennale dal Collegio Sindacale uscente in merito alla congruità del compenso di Presidente e Sindaci. Tali considerazioni sono state fatte avendo a riferimento le dimensioni e le complessità aziendali, nonché le dinamiche di settore e il raffronto con i compensi previsti dalla Società per gli amministratori non esecutivi del Consiglio di Amministrazione. L'analisi è stata incentrata su un totale di 20 società quotate.

1. A2A	8. Hera	15. Prysmian
2. Buzzi Unicem	9. Interpump	16. Recordati
3. Diasorin	10. Italgas	17. Saipem
4. Enel	11. Leonardo	18. Snam
5. Eni	12. Moncler	19. Terna
6. Erg	13. Nexi	20. Tim
7. Ferrari	14. Pirelli	

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi, determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio per il mandato 2024-2026.

Tali compensi saranno definiti in coerenza con le evidenze delle analisi retributive condotte con riferimento al ruolo di Presidente e membro del Collegio Sindacale e tenendo in considerazione la Relazione condivisa dal Collegio Sindacale uscente al Consiglio di Amministrazione con riferimento all'impegno richiesto per lo svolgimento della carica.

3.5 La Remunerazione del Responsabile della Funzione Internal Audit & Risk Management

La remunerazione del responsabile della Funzione *Internal Audit & Risk Management* è in linea con le politiche di remunerazione del Gruppo e coerente con il ruolo e i compiti ad esso assegnati. In particolare, la retribuzione di base è commisurata alle evidenze emerse dalle analisi di confronto retributivo con un mercato di aziende quotate e ai livelli di *performance* valutati sulla base degli obiettivi individuali annualmente definiti e delle competenze chiave richieste dalla posizione.

L'incentivo variabile di breve termine del responsabile della funzione Internal Audit & Risk Management è legato esclusivamente ad obiettivi individuali specifici della funzione.

Inoltre, il titolare della posizione partecipa al Piano di Stock Grant 2023-2028.





SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI
NEL 2023 E ALTRE
INFORMAZIONI

INDICE

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023 E ALTRE INFORMAZIONI

1. INTRODUZIONE	62	> TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO (MIGLIAIA DI EURO)	69
2. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023	63	> TABELLA 2 - STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO	71
2.1. RETRIBUZIONE FISSA	63	> TABELLA 3A - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO	72
2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2023)	64	> TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO (MIGLIAIA DI EURO)	74
2.3. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - STOCK GRANT PLAN 2023-2028	65	> SCHEMA 7-TER - RELATIVO ALLE INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO	75
2.4. PIANO DI CO-INVESTIMENTO - SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027	66		
2.5. INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	66		
2.6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST	66		
2.7. DEROGHE APPLICATE NEL 2023 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	66		
> TABELLA DI CONFRONTO DELLE VARIAZIONI DEGLI ULTIMI CINQUE ESERCIZI TRA LA VARIAZIONE ANNUALE DELLA REMUNERAZIONE TOTALE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO E DEL COLLEGIO SINDACALE, DEI RISULTATI DELLA SOCIETÀ E DELLA REMUNERAZIONE ANNUA LORDA MEDIA DEI DIPENDENTI	68		

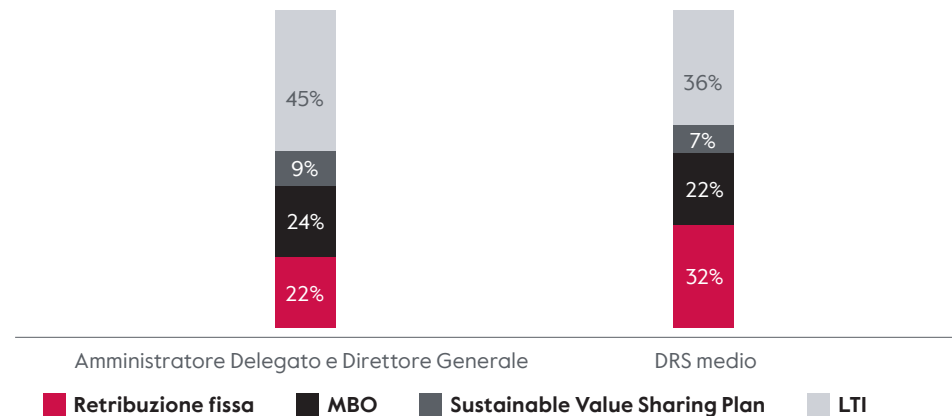
I. INTRODUZIONE

Negli ultimi anni Amplifon ha raggiunto una dimensione globale affermandosi - con una quota di mercato di circa il 13% - come *leader* mondiale nel settore del *retail* delle soluzioni e dei servizi per l'udito, grazie a una solida strategia, all'attenta pianificazione e a una forte capacità di esecuzione. In particolare, nel corso del 2023 il Gruppo ha raggiunto livelli record in valore assoluto sia in termini di ricavi, con un incremento di circa 10% a cambi costanti, sia di EBITDA, nonostante un mercato europeo più debole rispetto alle attese. Il Gruppo ha consolidato la propria posizione grazie a una forte crescita organica, superiore al mercato di riferimento e al contributo delle acquisizioni cosiddette bolt-on nei mercati chiave del Nord America, dell'Europa e della Cina, dove la dimensione della rete è più che raddoppiata nel corso dell'anno e oggi supera i 400 negozi. Complessivamente, nel 2023 sono stati integrati circa 340 nuovi punti vendita all'interno del *network* a livello globale per un investimento complessivo pari a 110 milioni di euro. Infine, Amplifon ha incominciato una nuova tappa nel percorso di internazionalizzazione e crescita nelle Americhe con l'ingresso in Uruguay attraverso il perfezionamento dell'acquisizione del Gruppo Audical, principale operatore nazionale nel settore dell'*hearing care*. Oggi il *network* globale di Amplifon conta circa 9.700 negozi.

Gli incentivi variabili maturati nel 2023, sia di breve che di lungo termine, dal management di Amplifon si basano sulle positive *performance* registrate dalla Società nel corso dell'anno. Di seguito vengono riepilogati i trattamenti retributivi maturati dall'AD/DG e dai DRS nel 2023.

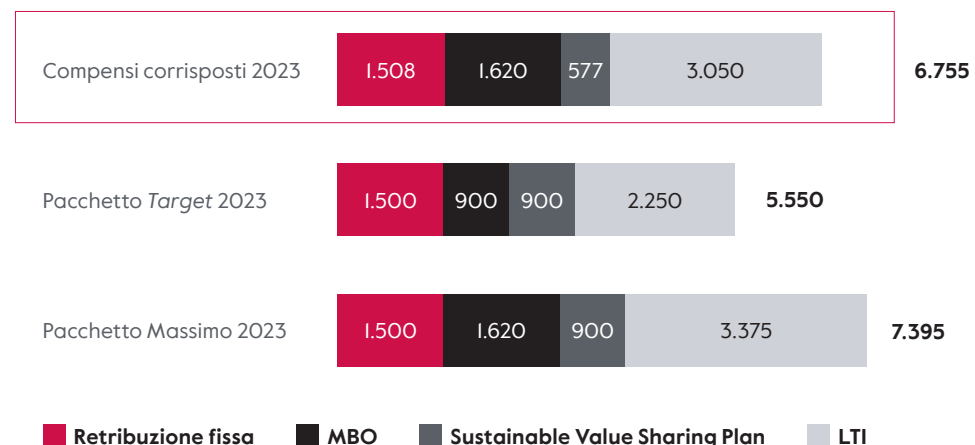
I.1. I compensi corrisposti nel 2023 in sintesi

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2023 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito della remunerazione totale corrisposta ai soggetti beneficiari di sistemi di incentivazione, i cui compensi sono successivamente illustrati in Tabella 1.



I.2. La remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato nel 2023

Con particolare riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, si riporta di seguito un grafico che sintetizza l'ammontare dei compensi corrisposti nel 2023 e il pacchetto *target* e massimo previsti dalla Politica di Remunerazione 2023 (approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2023):



2. Attuazione della Politica di Remunerazione 2023

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel corso del 2023 in favore degli Amministratori non Esecutivi, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della Politica di Remunerazione 2023, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata sostanzialmente coerente con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, nonché con i riferimenti di mercato riscontrati.

Nell'attuazione della Politica di Remunerazione 2023, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dagli azionisti nell'Assemblea del 21 aprile 2023 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 75,52% del capitale votante.

2.1. Retribuzione Fissa

Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi

L'Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 21 aprile 2023 un ammontare complessivo pari a € 1.370.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 2 maggio 2023 di corrispondere a ciascun Amministratore un compenso fisso individuale pari a € 65.000 ad esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di riconoscere:

- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a presiedere il Comitato Remunerazione e Nomine e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, un importo aggiuntivo di € 30.000 per ciascuna presidenza.
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, un importo aggiuntivo di € 20.000 per ciascuna partecipazione.
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere l'Organismo di Vigilanza, un importo aggiuntivo di € 15.000.

- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza, un importo aggiuntivo di € 10.000.
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere il Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo aggiuntivo di € 10.000.
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo aggiuntivo di € 5.000.

Compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Sono stati erogati i compensi fissi per un ammontare pari a € 300.000 deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2023.

Compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 1.106.044 in qualità di Dirigente della Società e pari a € 400.000 per le deleghe conferite ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile.

Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

L'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annua Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 4.672.608.

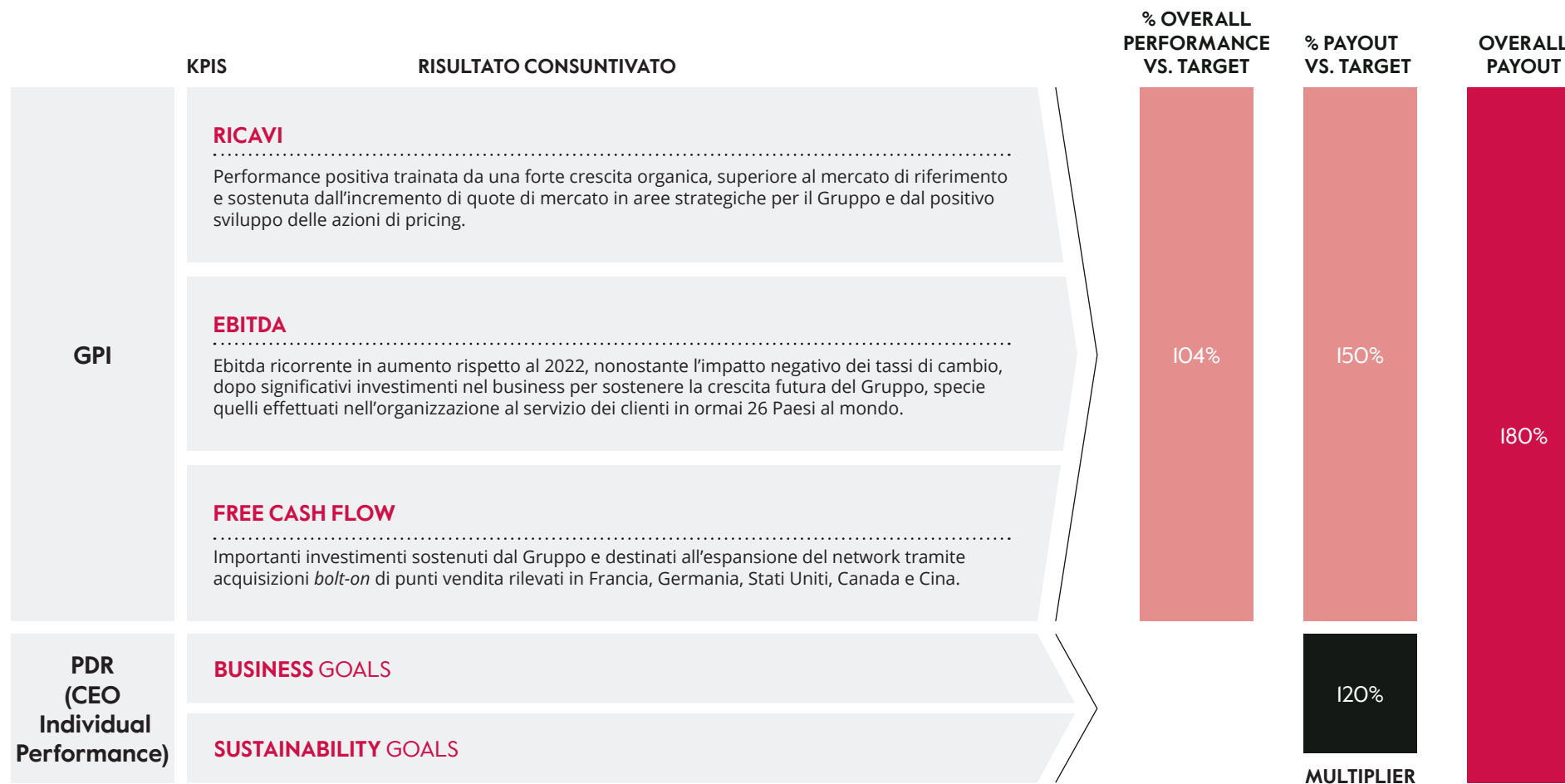
Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2023 sono specificati in Tabella 1 Consob della presente Relazione.

2.2. Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2023)

Come evidenziato anche nella parte introduttiva della presente Relazione, il Gruppo nel corso del 2023 ha registrato delle positive performance economico-finanziarie, raggiungendo livelli record in valore assoluto sia in termini di ricavi, con un incremento di circa 10% a cambi costanti, sia di EBITDA, nonché operative e legate alle tematiche del successo sostenibile.

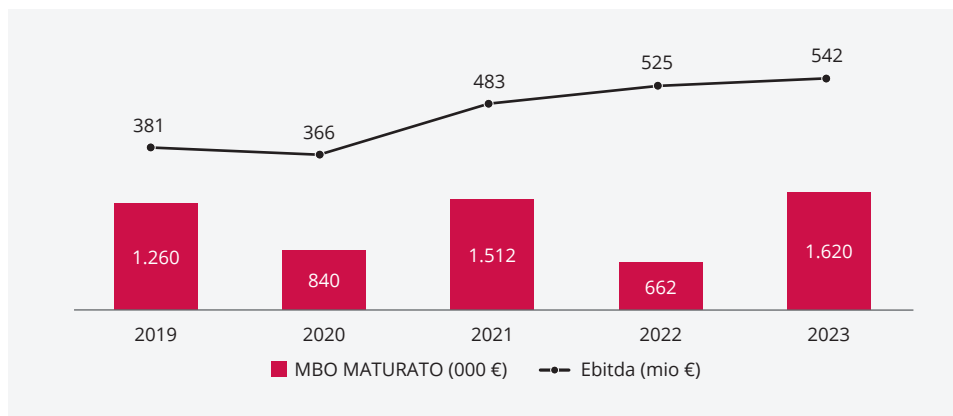
Amministratore Delegato e Direttore Generale

L'incentivazione variabile di breve termine verrà corrisposta, con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sulla base della performance di Gruppo registrata nel corso del 2023, in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti.



I risultati raggiunti da Amplifon per l'esercizio 2023, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 7 marzo 2024, hanno evidenziato un punteggio di *performance* che ha determinato, anche alla luce dell'applicazione del moltiplicatore individuale, tenuto conto delle positive *performance* di Amplifon in termini di sviluppo del *business* e di continuo miglioramento nell'ambito della gestione delle tematiche di sostenibilità, il riconoscimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di un incentivo pari a € 1.620.000, che verrà erogato nel corso del 2024.

In linea con il Principio *Pay for Performance*, si riporta di seguito lo storico dei bonus maturati negli ultimi anni dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon:



Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo variabile da erogare è stato calcolato in funzione del livello di raggiungimento della propria scheda obiettivo, nonché del conseguimento degli obiettivi individuali legati al processo di *Performance Development Review*, assegnati sulla base del perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto. L'importo corrisposto di DRS, anche in considerazione della *performance* individuale, ha determinato un incentivo complessivo pari a € 3.484.773.

2.3. Retribuzione Variabile di Lungo Termine - Stock Grant Plan 2019-2025

Ciclo 2021-2023

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione del ciclo 2021-2023 relativo allo Stock Grant Plan 2019-2025, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nella misura di 68.054 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 70.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nel corso del 2023, con riferimento al ciclo 2021-2023 dello Stock Grant Plan 2019-2025, è stato riconosciuto un numero di azioni pari a 119.442 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 122.500.

Nella seguente tabella si riportano, per ciascun obiettivo del triennio, il livello di *performance* conseguito¹⁴:



¹⁴ In sede di consuntivazione sono stati sterilizzati gli impatti derivanti dalla variazione dei tassi di cambio e di rilevanti operazioni straordinarie.

Con riferimento allo Stock Grant Plan 2023-2028, nel corso del 2023, sono stati inoltre assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispettivamente 78.000 e 177.000 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione al Piano di *Performance* Stock Grant 2023-2028 (ciclo 2023-2025) che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di *performance*, al termine del periodo di *vesting*.

Le informazioni di dettaglio relative all'assegnazione dei diritti a ricevere azioni avvenuta nel corso del 2023 sono specificate nella Tabella 3A Consob della presente Relazione.

2.4. Piano di Co-Investimento – Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027

Il Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 riconosce la facoltà ai beneficiari del meccanismo di investire in azioni Amplifon un controvalore fino al 100% del proprio bonus MBO *Target*. A fronte di tale diritto, la maggior parte dei destinatari, tra cui anche l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, hanno deciso di investire il proprio bonus MBO maturato nel corso del 2023 in azioni della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, su indicazione del Comitato Remunerazione e Nomine, ha quindi deliberato l'assegnazione, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di un numero massimo rispettivamente di 49.000 e 73.620 diritti. In particolare, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultato beneficiario di 24.500 diritti a ricevere azioni (*Coinvested Rights*) in forza della partecipazione al Piano di Co-Investimento che matureranno al termine del periodo di *vesting*.

In funzione del meccanismo di matching previsto dallo strumento, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultato inoltre beneficiario dell'assegnazione di ulteriori diritti (*Matched Rights*), in numero pari ai *Coinvested Rights*, che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di *performance*, al termine del periodo di *vesting*. Il medesimo meccanismo sarà previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno deciso di aderire al Piano. Le informazioni di dettaglio relative alle assegnazioni avvenute nel corso del 2023 sono specificate nella Tabella 3A Consob della presente Relazione.

2.5. Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2023 si è verificata la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di due Dirigenti con responsabilità strategiche la quale ha previsto, oltre le competenze di fine rapporto definite per legge, dei trattamenti di uscita finalizzati a tutelare la Società da qualunque eventuale contenzioso correlato alla prestazione lavorativa degli Executive. Inoltre, in relazione alla criticità della posizione ricoperta da uno dei due Executives cessati, a tutela degli interessi di Amplifon, sono stati confermati gli estremi del patto di non concorrenza, previsto nel contratto di assunzione.

2.6. Applicazione di meccanismi di correzione ex post

Nel corso del 2023 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*claw-back*).

2.7. Deroghe applicate nel 2023 alla Politica di Remunerazione

Nel corso del 2023 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica di Remunerazione 2023.





Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti

La tabella sottostante mostra un confronto tra la remunerazione totale degli Amministratori e dei Sindaci che, al 31/12/2023 risultano essere componenti rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Amplifon, e le *performance* del Gruppo, rappresentate in termini di valore generato per gli Azionisti. Ciascun dato viene fornito su un arco temporale di 5 anni (2019-2023):

	Nota	2019	2020*	2021	2022	2023
Valore generato per gli Azionisti (Mio €)	(15)	€ 5.805	€ 7.706	€ 10.805	€ 6.385	€ 7.193
%			32,8%	40,2%	-40,9%	12,7%
EBITDA (Mio €)		€ 380,8	€ 365,8	€ 482,8	€ 525,3	€ 541,6
			-3,9%	32,0%	8,8%	3,1%
Enrico Vita ('000 €)	(16)	€ 4.002	€ 3.619	€ 5.338	€ 7.219	€ 6.799
Ad/Dg Compensation Growth Rate %			-9,6%	47,5%	35,2%	-5,8%
Susan Carol Holland ('000 €)		€ 304	€ 304	€ 308	€ 307	€ 309
%			0,0%	1,3%	-0,3%	0,5%
Maurizio Costa ('000 €)	(17)	€ 85	€ 85	€ 85	€ 100	€ 100
%			0,0%	0,0%	17,6%	0,0%
Laura Donnini ('000 €)	(17)	€ 90	€ 90	€ 90	€ 105	€ 105
%			0,0%	0,0%	16,7%	0,0%
Maria Patrizia Grieco ('000 €)	(17)	€ 75	€ 75	€ 75	€ 85	€ 85
%			0,0%	0,0%	13,3%	0,0%
Veronica Diquattro ('000 €)	(17)	-	-	-	€ 85	€ 85
%		N/A	N/A	N/A	N/A	0,0%
Lorenza Morandini ('000 €)	(17)	-	-	-	€ 90	€ 90
%		N/A	N/A	N/A	N/A	0,0%
Lorenzo Pozza ('000 €)	(17)	€ 100	€ 100	€ 100	€ 110	€ 110
%			0,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Giovanni Tamburi ('000 €)	(17)	€ 55	€ 55	€ 55	€ 65	€ 65
%			0,0%	0,0%	18,2%	0,0%
Raffaella Pagani ('000 €)	(18)	€ 60	€ 60	€ 75	€ 75	€ 75
%			0,0%	25,0%	0,0%	0,0%
Patrizia Arienti ('000 €)	(18)	-	-	€ 50	€ 50	€ 50
%			N/A	N/A	0,0%	0,0%
Dario Righetti ('000 €)	(18)	-	-	€ 50	€ 50	€ 50
%			N/A	N/A	0,0%	0,0%
Remunerazione Media Dipendenti ('000 €)	(19)	€ 79	€ 69	€ 71	€ 81	€ 87
%			-13,2%	3,0%	14,6%	6,6%

15 Il "valore generato" per gli Azionisti è misurato come andamento della capitalizzazione di mercato nell'ipotesi di reinvestimento dei dividendi distribuiti alla data del relativo stacco
 16 Il compenso riportato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale considera tutti i compensi riportati in Tabella 1 della presente Relazione. Con riferimento alla Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO), per ciascun anno è stato riportato l'incentivo di competenza di ciascun esercizio, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7-bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020. Con riferimento invece alla Remunerazione Variabile di Lungo Termine, gli importi considerati ai fini della rappresentazione sono stati valorizzati in linea con i fair value dei singoli cicli di competenza di ciascun anno, in linea con i valori riportati nelle Tabelle 1 e 3A della presente Relazione.

17 L'importo rappresenta l'annualizzazione del compenso corrisposto ai membri del Consiglio di Amministrazione per la carica di Consigliere e, eventualmente, di Presidente o Membro dei Comitati endo-consigliari per il periodo dal 22/04/2022 al 31/12/2022.
 18 L'importo rappresenta l'annualizzazione del compenso corrisposto al Presidente e ai Sindaci del Collegio Sindacale per il periodo dal 23/04/2021 al 31/12/2021.
 19 I dati retributivi considerati per il calcolo della remunerazione media dei dipendenti di Amplifon hanno considerato un perimetro aziendale che include le società Amplifon S.p.A. e Amplifon Italia.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (migliaia di euro)

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY				FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
						BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI			TOTALE
Susan Carol Holland	Presidente	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 300	-	-	-	€ 9	-	€ 309	-	-
Enrico Vita	Amministratore Delegato	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 400	-	-	-	-	-	€ 400	-	-
	Direttore Generale		Permanente	€ 1.106	-	€ 1.620	-	€ 44	€ 2	€ 2.773	€ 3.627	-
Maurizio Costa	Consigliere Indipendente	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 35	-	-	-	-	€ 100	-	-
Laura Donnini	Consigliere Indipendente	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 40	-	-	-	-	€ 105	-	-
Maria Patrizia Grieco	Consigliere Indipendente	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 20	-	-	-	-	€ 85	-	-
Veronica Diquattro	Consigliere Indipendente	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 20	-	-	-	-	€ 85	-	-
Lorenza Morandini	Consigliere Indipendente	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 25	-	-	-	-	€ 90	-	-
Lorenzo Pozza	Consigliere Indipendente	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 45	-	-	-	-	€ 110	-	-
Giovanni Tamburi	Consigliere	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2024	€ 65	-	-	-	-	-	€ 65	-	-
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2023	€ 75	-	-	-	-	-	€ 75	-	-
Arienti Patrizia	Sindaco Effettivo	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2023	€ 50	-	-	-	-	-	€ 50	-	-
Righetti Dario	Sindaco effettivo	01/01/2023 31/12/2023	approvazione bilancio 2023	€ 50	-	-	-	-	-	€ 50	-	-
Totale				€ 2.436	€ 185	€ 1.620	€ 0	€ 53	€ 2	€ 4.296	€ 3.627	€ 0
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (*)		Permanenti		€ 4.673	-	€ 4.377	-	€ 894	€ 103	€ 10.046	€ 6.265	€ 123
Totale complessivo				€ 7.109	€ 185	€ 5.997	€ 0	€ 947	€ 105	€ 14.342	€ 9.891	€ 123

(*) I dati retributivi rappresentati considerano anche 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche terminati nel corso del 2023"

- (1) **Susan Carol Holland** – Presidente del Consiglio di Amministrazione
- a. L'importo di 300.000 euro rappresenta l'emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società corrisposto a Susan Carol Holland per il mandato 2022-2024
- (2) **Enrico Vita** – Amministratore Delegato e Direttore Generale
- a. L'importo di 400.000 euro rappresenta l'emolumento per la carica di Amministratore Delegato della Società corrisposto ad Enrico Vita per il mandato 2022-2024
- b. L'importo di 1.106.043 euro rappresenta la somma dei compensi fissi erogati a Enrico Vita per il ruolo di Direttore Generale della Società per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023
- c. L'importo di 1.620.000 rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO) con riferimento alla performance 2023, corrisposto nel 2024. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 07/03/2024. I valori sono calcolati (i) considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali; (ii) escludendo l'eventuale co-investimento nel Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, in quanto la facoltà di co-investire in azioni nello strumento da parte del beneficiario avverrà a seguito della pubblicazione del presente documento
- d. L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value di competenza 2021 dei seguenti cicli: (i) ciclo 2020-22 per le mensilità di competenza 2023; (ii) ciclo 2021-23 per le mensilità di competenza 2023; (iii) ciclo 2022-24 per le mensilità di competenza 2023, (iv) ciclo 2023-2025 per le mensilità di competenza 2023. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani
- (3) **Maurizio Costa** – Consigliere Indipendente
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
- b. L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (30.000 euro) e per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (5.000 euro)
- (4) **Laura Donnini** – Consigliere Indipendente
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
- b. L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (10.000 euro) per il mandato 2022-2024 e per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (20.000 euro), nonché come membro dell'Organismo di Vigilanza (10.000 euro)
- (5) **Maria Patrizia Grieco** – Consigliere Indipendente
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
- b. L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (20.000 euro) per il mandato 2022-2024
- (6) **Veronica Diquattro** – Consigliere Indipendente
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
- b. L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (20.000 euro) per il mandato 2022-2024
- (7) **Lorenza Morandini** – Consigliere Indipendente
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
- b. L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (20.000 euro) per il mandato 2022-2024 e per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (5.000 euro)
- (8) **Lorenzo Pozza** – Consigliere Indipendente
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
- b. L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (30.000 euro) e come Presidente dell'Organismo di Vigilanza (15.000 euro) per il mandato 2022-2024
- (9) **Giovanni Tamburi** – Consigliere
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
- (10) **Raffaella Pagani** – Presidente del Collegio Sindacale
- a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento stabilito per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il mandato 2021-2023
- (11) **Patrizia Arienti** – Sindaco effettivo del Collegio Sindacale
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2021-2023
- (12) **Dario Righetti** – Sindaco effettivo del Collegio Sindacale
- a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2021-2023
- (13) **Dirigenti con Responsabilità Strategiche** (tutti i dati retributivi rappresentati considerano anche 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche terminati nel corso del 2023)
- a. L'importo di 4.672.608 euro rappresenta il compenso fisso riconosciuto ai Dirigenti che nel corso del 2023 sono risultati essere Dirigenti con responsabilità strategiche di Amplifon per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 (15 titolari)
- b. L'importo di 4.376.864 euro comprende:
- i. 3.484.773 euro a titolo di incentivo di breve termine (MBO) maturato con riferimento alla performance dell'anno 2023, corrisposto nel 2024. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 07/03/2024. I valori sono calcolati (i) considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali; (ii) escludendo l'eventuale co-investimento nel Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, in quanto la facoltà di co-investire in azioni nello strumento da parte dei beneficiari avverrà a seguito della pubblicazione del presente documento.
- ii. 882.091 € corrisposti a 3 Executives a titolo di bonus di ingresso, definiti in fase di assunzione e previsti da contratto, in un'ottica di attraction per compensare la perdita di incentivi variabili nell'azienda di provenienza e 10.000 € erogati ad un Executive a fronte di una compensazione destinata alla previdenza complementare
- c. L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value dei seguenti piani: (i) ciclo 2020-22 per le mensilità di competenza 2023; (ii) ciclo 2021-23 per le mensilità di competenza 2023; (iii) ciclo 2022-24 per le mensilità di competenza 2023, (iv) ciclo 2023-2025 per le mensilità di competenza 2023. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani

Tabella 2 - Stock Option assegnate ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono contenute nei piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n.58) e ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (delibera CONSOB n. 11971/99) e dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti stesso, disponibili sul sito internet della Società www.amplifon.com/corporate nella sezione Governance.

Al 1 gennaio 2024 nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo detiene opzioni relative a piani di Stock Option di Amplifon S.p.A.. La Politica di Remunerazione di Amplifon alla data odierna non prevede l'assegnazione di opzioni agli Amministratori.



Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo
PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (k euro)
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Luglio 2020)	90.000	Giu - 2023 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	135.000	33,22	1293
		Stock Grant Plan 2019-2025 (3 Maggio 2021)	70.000	GIU - 2024 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	662
		Stock Grant Plan 2019-2025 (5 Maggio 2022)	65.000	Giu - 2025 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	641
		Stock Grant Plan 2023-2028 (3 Maggio 2023)	-	-	78.000	32,52	Giu - 2026 ⁽¹⁾	03/05/23	33,22	-	-	-	454
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (31 Maggio 2022) - Coinvested Shares ⁽²⁾	24.000	Giu - 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	209
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (31 Maggio 2022) - Matched Shares ⁽³⁾	24.000	Giu - 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	139
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Coinvested Shares ⁽⁴⁾	-	-	24.500	32,10	Giu - 2026	29/05/23	33,03	-	-	-	126
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Matched Shares ⁽⁴⁾	-	-	24.500	26,04	Giu - 2026	29/05/23	33,03	-	-	-	103
Totale			273.000	-	127.000	-	-	-	-	-	135.000	-	3.627

PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)				Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (15) ⁽²⁾		Stock Grant Plan 2020-2022 (30 Luglio 2020)	164.000	Giu - 2023 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	242.000	33,22	2271
		Stock Grant Plan 2020-2022 (30 Ottobre 2020)	24.000	GIU - 2023 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	24.000	33,22	120
		Stock Grant Plan 2019-2025 (3 Maggio 2021)	122.500	Giu - 2024 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1158
		Stock Grant Plan 2019-2025 (5 Maggio 2022)	155.000	Giu - 2025 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1529
		Stock Grant Plan 2023-2028 (3 Maggio 2023)	-	-	134.600	32,52	Giu - 2026 ⁽¹⁾	03/05/23	33,22	-	-	-	-	783
		Stock Grant Plan 2023-2028 (31 Ottobre 2023)	-	-	18.500	25,92	Giu - 2026 ⁽¹⁾	31/10/23	25,48	-	-	-	-	25
		Stock Grant Plan 2023-2028 (13 Novembre 2023)	-	-	23.900	26,76	Giu - 2026 ⁽¹⁾	13/11/23	26,96	-	-	-	-	34
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Coinvested Shares ⁽⁴⁾	-	-	36.810	32,10	Giu - 2026	29/05/23	33,03	-	-	-	-	190
		Sustainable value sharing plan 2022-2027 (29 maggio 2023) - Matched shares ⁽⁴⁾	-	-	36.810	26,04	GIU - 2026	29/05/23	33,03	-	-	-	-	154
Totale			465.500	-	250.620	-	-	-	-	-	-	266.000	-	6.265
Totale complessivo			738.500	-	377.620	-	-	-	-	-	-	401.000	-	9.891

(1) Per Amministratore Delegato / Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche al termine del vesting è previsto un periodo di *lock-up* di un ulteriore anno dalla data di maturazione dei diritti con riferimento al 30% delle azioni maturate.

(2) Gli strumenti finanziari rappresentati considerano anche 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche terminati nel corso del 2023

(3) Gli importi indicati rappresentano il fair value di competenza 2023 relativo al Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, ciclo 2022-2024, a seguito dell'investimento da parte del beneficiario del proprio MBO 2021.

(4) Gli importi indicati rappresentano il fair value di competenza 2023 relativo al Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, ciclo 2023-2025, a seguito dell'investimento da parte dei beneficiari dei propri MBO 2022.

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (migliaia di Euro)

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO

NOME E COGNOME	CARICA	PIANO	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			
			"EROGABILE/ EROGATO"	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	"EROGABILI/ EROGATI"	ANCORA DIFFERITI	ALTRI BONUS
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2023	€ 1.620 (*)	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (15) (**)		Piano MBO 2023	€ 3.485 (*)	-	-	-	-	-	€ 892 (***)
Totale			€ 5.105	-	-	-	-	-	€ 892

(*) Importi definiti in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 07/03/2024. I valori sono calcolati (i) considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali; (ii) escludendo l'eventuale co-investimento nel Sustainable Value Sharing Plan 2022-2028, in quanto la facoltà di co-investire in azioni nello strumento da parte del beneficiario avverrà a seguito della pubblicazione del presente documento

(**) I dati retributivi rappresentati considerano anche i 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche terminati nel corso del 2023

(***) L'importo comprende 882.091 € euro corrisposti a 3 Executive a titolo di bonus di ingresso, definiti in fase di assunzione e previsti da contratto, in un'ottica di attraction per compensare la perdita di incentivi variabili nell'azienda di provenienza. Il valore considera inoltre 10.000 euro erogati ad un Executive a fronte di una compensazione destinata alla previdenza complementare.

Schema 7-ter – Relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2022	NUMERO AZIONI ACQUISTATE ^(*)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2023
Susan Carol Holland	Presidente	Amplifon S.p.A.	95.604.369	-	260.000	95.344.369 ^(*)
Enrico Vita	Amministratore Delegato Direttore Generale	Amplifon S.p.A.	246.988	305.694	-	552.682
Giovanni Tamburi ^(**)	Consigliere	Amplifon S.p.A.	-	-	-	-
Lorenzo Pozza	Consigliere	Amplifon S.p.A.	-	800	-	800
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ^(***)		Amplifon S.p.A.	198.058	203.160	11.539	389.679

(*) Azioni detenute dall'azionista di controllo Ampliter S.r.l.

(**) Giovanni Tamburi ricopre la carica di Presidente ed Amministratore Delegato di Tamburi Investment Partners S.p.A. che al 31 dicembre 2023 detiene 7.444.373 azioni di Amplifon S.p.A.

(***) L'ammontare riportato considera per il *Top Management* anche eventuali azioni derivanti dallo Stock Grant Plan di cui i beneficiari sono entrati in possesso nel corso del 2023

ALLEGATI



INDICE

..... ALLEGATI

> GLOSSARIO	78
> INDICE ANALITICO PER TEMI	79



GLOSSARIO

Amministratori esecutivi

Sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.

Amministratori non esecutivi

Sono gli amministratori non investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione e privi di deleghe di gestione individuali.

Amministratori indipendenti

Amministratori di Amplifon in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance, cui Amplifon aderisce.

Benefit

Si intendono gli elementi inclusi nella componente non monetaria della retribuzione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale. All'interno di questa categoria rientrano anche tutte le risorse destinate a soddisfare i bisogni previdenziali e assistenziali (previdenza complementare, assistenza sanitaria, coperture assicurative).

Codice di Corporate Governance

Approvato dal Comitato per la Corporate Governance il 31 gennaio 2020 ed applicabile dall'1 gennaio 2021, in linea con l'esperienza dei principali mercati internazionali, indica le *best practice* in materia di governo societario raccomandate dal Comitato alle società quotate, da applicarsi secondo il principio del *comply or explain* che richiede di spiegare le ragioni dell'eventuale mancato adeguamento a una o più raccomandazioni contenute nei principi o nei criteri applicativi.

Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità

È composto da quattro amministratori non esecutivi, di cui tre indipendenti, ed ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione per supportarne con un'adeguata attività istruttoria le decisioni relative al sistema di controllo interno e gestione dei rischi, quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie, nonché a promuovere la continua integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle strategie aziendali e la creazione di valore per la generalità degli azionisti e per gli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile.

Dirigenti con responsabilità strategiche

I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) come individuati all'art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti che rimanda alla definizione contenuta nell'Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato da ultimo con Delibera Consob n. 21624 del 10 dicembre 2020.

EBITDA (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization)

Definito anche "margine operativo lordo" o "MOL" è un indicatore di redditività che rileva il reddito dell'azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Fair Value dei compensi equity

Definito anche come valore equo. L'International Financial Reporting Standard n. 2 (IFRS 2) definisce il fair value come "Il corrispettivo al quale un'attività potrebbe essere scambiata, o una passività estinta, o uno strumento rappresentativo di capitale assegnato, in una libera transazione fra parti consapevoli e disponibili."

Free Cash Flow: indica il flusso di cassa (monetario) prodotto dalla gestione operativa e da quella non operativa.

Incentivazione variabile di breve termine

Ci si riferisce al Piano di Management By Objectives (MBO), che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro in base ai risultati conseguiti, nell'esercizio precedente, rispetto agli obiettivi definiti.

Indennità di fine mandato o di fine carica

ammontare monetario da corrispondere all'amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

Indennità di fine rapporto

Ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro in qualità di dirigente.

Livello target

Nell'incentivo di breve e di lungo termine, è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.

Lock-up

Indica il periodo temporale durante il quale le azioni assegnate sono soggette a restrizioni alla vendita e/o al trasferimento.

Long-Term Incentive (LTI)

Si fa riferimento al Stock Grant Plan 2023-2028, che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un numero di azioni predefinito in relazione ai risultati conseguiti al termine del periodo di vesting.

Patti di non concorrenza

In base all'art. 2125 del Codice civile è quel "patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto".

Pay-mix

È la percentuale di remunerazione fissa e di incentivazione variabile di breve termine e lungo termine in corrispondenza del livello *target di performance*.

Piano di Co-Investimento

Si fa riferimento al Piano Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 che prevede che una parte del bonus annuale eventualmente maturato possa essere convertito in azioni, previo raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennale.

Regolamento Emittenti

È il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (e successive modificazioni) contenente le norme relativi a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Remunerazione Fissa

Include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Remunerazione Variabile

È composta dall'incentivazione variabile di breve termine e dall'incentivazione di lungo termine.

Total Reward Policy

Indica la Politica di Remunerazione di Amplifon, ovvero l'insieme dei programmi retributivi in termini di remunerazione fissa e variabile implementati a livello aziendale al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi strategici.

Vesting (periodo di vesting)

Periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.

INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 21623)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
	Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni, da illustrare in modo chiaro e comprensibile:	
a)	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	pag. 34-39
b)	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	pag. 36-38
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	pag. 21-27;42
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	pag. 13;46;54
e)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;	pag. 9-30;40-43
f)	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	pag. 30;45;53
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	pag. 51;57
h)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	pag. 10;45;47-50;53;55-56
i)	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;	pag. 46;48-50;53;56
j)	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	pag. 10
k)	i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");	pag. 46;48-50;53;56
l)	informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	pag. 48;56
m)	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le <i>performance</i> della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;	pag. 51-52;57
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pag. 51;57
o)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	pag. 44
p)	se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società;	pag. 13;44;46;54;58
q)	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata; Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti	pag. 40

www.amplifon.com

