



**Relazione
sulla Politica
in materia di
Remunerazione
e sui compensi
corrisposti 2022**

amplifon

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

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2022

amplifon

INDICE

| | |
|---|-----------|
| LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE | 4 |
| EXECUTIVE SUMMARY | 6 |
| NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022 | 8 |
| I PILASTRI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE | 9 |
| 1. Collegamento tra Strategia e Remunerazione | 10 |
| 2. <i>Pay for Performance</i> | 12 |
| 3. Allineamento con le migliori pratiche di mercato | 14 |
| 4. Il contributo alla Sostenibilità di Gruppo | 16 |
| 5. Il punto di vista di azionisti e investitori | 18 |
| 6. <i>People Empowerment</i> | 20 |
| CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE | 24 |
| SEZIONE I | 26 |
| POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022 | |
| I. Modello di Governance | 28 |
| 1.1. Organi e soggetti coinvolti | 28 |
| 1.2. Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2022 | 33 |
| 1.3. La durata della Politica di Remunerazione | 33 |
| 1.4. La procedura di deroga alla Politica di Remunerazione | 34 |
| 2. Finalità, principi e linee guida della Politica di Remunerazione 2022 | 35 |
| 2.1. I principi della Politica di Remunerazione | 35 |
| 2.2. Le linee guida per il nuovo mandato | 36 |
| 3. Linee Guida di Politica di Remunerazione 2022 | 37 |
| 3.1. La Remunerazione degli Amministratori | 37 |
| 3.2. La Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale | 39 |
| 3.3. La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche | 47 |
| 3.4. La Remunerazione dei membri dell'organo di controllo | 53 |
| 3.5. La Remunerazione del Responsabile della Funzione <i>Internal Audit & Risk Management</i> | 53 |
| SEZIONE II | 54 |
| COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2021 E ALTRE INFORMAZIONI | |
| I. INTRODUZIONE | 56 |
| 2. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021 | 57 |
| 2.1. Retribuzione Fissa | 57 |
| 2.2. Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2021) | 58 |
| 2.3. Retribuzione Variabile di Lungo Termine - Stock Grant Plan 2019-2025 | 59 |
| 2.4. Special Award 2020-2022 per il CEO | 60 |
| 2.5. Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro | 60 |
| 2.6. Applicazione di meccanismi di correzione ex post | 60 |
| 2.7. Deroghe applicate nel 2021 alla Politica di Remunerazione | 60 |

| | |
|--|-----------|
| 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 | 61 |
| TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo | 64 |
| 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 | 67 |
| 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 | 68 |
| 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 | 70 |
| 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 | 70 |
| ALLEGATI | 72 |
| GLOSSARIO | 74 |
| INDICE ANALITICO PER TEMI | 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 di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2022.

Il 2021 è stato un anno segnato da rilevanti risultati dal punto di vista economico e strategico. Il Gruppo ha realizzato un incremento a doppia cifra in termini di Ricavi, EBITDA e Utile Netto, trainato da un'eccellente crescita organica e dal contributo delle acquisizioni.

L'acquisizione di Bay Audio rappresenta un'ulteriore pietra miliare nella storia del Gruppo ed è perfettamente in linea con la volontà di rafforzare ulteriormente la nostra presenza nel mercato chiave australiano. È stata inoltre costituita la seconda joint venture con un partner locale nel mercato cinese dell'hearing care, raggiungendo così una rete complessiva di 115 punti vendita ed un fatturato *run-rate* per il 2021 nell'intorno dei 15 milioni di euro.

Coerentemente con il percorso intrapreso dal Gruppo e con la volontà di continuare a promuovere la condivisione dello sviluppo

sostenibile con tutti gli stakeholder, la presente Relazione si focalizza sulle priorità che hanno caratterizzato il lavoro del Comitato nell'esercizio 2021.

Tali priorità in sintesi sono:

- Miglioramento del livello di disclosure della Relazione, in un'ottica di valorizzazione del binomio "*Pay for Performance*", già insito nell'architettura e nei meccanismi dei nostri sistemi di incentivazione. La presente Relazione illustra infatti come, a conferma dell'impegno del nostro management, unitamente alla dedizione di tutte le nostre risorse, siano stati premiati i risultati *outstanding* conseguiti dal Gruppo nel corso del 2021, anche in un periodo di forte instabilità quale quello attuale;
- Rappresentazione dei pilastri su cui si fonda la Politica di Remunerazione di Gruppo, dando evidenze tangibili in merito a come la nostra Politica di Remunerazione sia fortemente collegata alla più ampia strategia aziendale, allo sviluppo delle persone, nonché agli obiettivi del Gruppo in ambito sostenibilità. In tale ottica, viene fornita evidenza delle analisi di *gender pay gap*, sviluppate per la prima volta quest'anno.

A tal fine, a conferma della crescente attenzione che la Politica di Remunerazione di Amplifon ha per le tematiche di sostenibilità, nel corso del 2021 è stata attivata un'approfondita riflessione, in ottica di *"Pay for Sustainable Performance"*, in merito alla definizione di un nuovo strumento di remunerazione premiante destinato, in prima istanza, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e finalizzato a creare un forte legame con la creazione di valore non solo per gli azionisti, ma anche per tutti i nostri stakeholder.

Il Consiglio di Amministrazione ha infatti previsto il disegno di un nuovo Piano di Co-investimento, che sarà sottoposto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti, offrendo la possibilità per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di co-investire in azioni una parte del proprio incentivo variabile di breve termine maturato (MBO), differendolo per un periodo triennale.

A fronte della performance triennale, l'Azienda potrà riconoscere un matching basato sul raggiungimento di obiettivi che fanno riferimento ad un concetto ampio di creazione di valore sostenibile, premiando la ricchezza generata per gli azionisti, unitamente al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità.

Consapevole che la creazione di valore per tutti i nostri stakeholders nel medio-lungo periodo costituisce l'obiettivo primario del Gruppo, il Comitato ritiene che tale componente rappresenti uno strumento di incentivazione e fidelizzazione efficace, nell'interesse sia della

Società che del beneficiario, consentendo a quest'ultimo di avvantaggiarsi dell'auspicato successo del Gruppo nel triennio.

Questa innovazione nella Politica di Remunerazione del CEO potrà essere estesa anche ad altri livelli del top management nel 2023, al fine di consolidare una politica di forte coinvolgimento delle risorse chiave della Società nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore.

Segnalo infine che la Politica di Remunerazione viene presentata in concomitanza con la lista per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione, essendo stata recepita dal Consiglio di Amministrazione uscente che, nella riunione del 3 marzo 2022, ne ha approvato i contenuti.

Quest'ultimo, con l'obiettivo di allineare ulteriormente Amplifon alle migliori prassi europee, ha formulato una proposta di revisione dei compensi da riconoscere ai membri del nuovo Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024, supportata da un'approfondita attività di benchmarking. Tali importi verranno sottoposti ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti nella seduta in cui verrà approvata la presente Relazione.

A nome di tutti i colleghi del Comitato, mi auguro che il continuo miglioramento della nostra Politica possa testimoniare l'impegno profuso dal Comitato, con l'auspicio che possa riscontrare la più ampia adesione in sede assembleare.

Maurizio Costa
Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon



Amplion

Amplion

ERO
S
S
S

AMPLION
MAGAZIN
S
S
S





fon

EXECUTIVE SUMMARY

 **amplifon**

NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

Tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2021, nonché degli elementi rilevanti che Amplifon intende ulteriormente 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 e sui Compensi Corrisposti 2022:

CONTENUTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Piano di **Co-Investimento** (Sustainable Value Sharing Plan) a favore dell'AD/DG finalizzato a valorizzare il presidio dei temi ESG, tutelando al contempo la **creazione di valore** per i nostri **azionisti** (matching correlato al raggiungimento degli obiettivi del **Piano di Sostenibilità** di Gruppo e al **Total Shareholder Return**)

Maggiore focalizzazione sulla componente variabile di **medio-lungo termine** del nuovo **mix retributivo** proposto per l'AD/DG, dovuto al **differimento** dell'**MBO**

Chiaro e **completo collegamento** tra i **sistemi di incentivazione** previsti e il **Piano Strategico** e il **Piano di Sostenibilità** di Gruppo

Maggior dettaglio in merito alla **procedura di deroga alla Politica di Remunerazione**

p. 44

p. 40

pp. 11;
16-17

p. 34

ELEMENTI DI COMUNICAZIONE DELLA RELAZIONE

Nuovo summary con rappresentazione dei Pilastri su cui si fonda la Politica di Remunerazione

Miglioramento del livello di **disclosure** relativa alla **consuntivazione dei sistemi MBO e LTI**

Maggiori informazioni in merito alle analisi di **benchmark per AD, Amministratori non Esecutivi e DRS**

Focus su come la Politica di Remunerazione tenga conto delle condizioni di lavoro dei **dipendenti** e rappresentazione del **gender pay gap**

pp.
9-23

pp.
58-59

pp.
14-15; 37;
39; 48

pp.
20-23

I PILASTRI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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 raggiungere 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

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.

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 oltre 9.200 punti vendita e alla professionalità e passione di circa 18.600 dipendenti e collaboratori, distribuiti in 25 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.

Ogni giorno investiamo sui *trend* di domani per migliorare la qualità della vita di milioni di persone. L'innovazione è da sempre protagonista della nostra strategia di business, che ha obiettivi chiari e mirati e si basa su tre pilastri fondamentali: crescita e *leadership* a livello globale, *customer proposition* unica e differenziante e organizzazione efficace.

In tale ottica, la Politica di Remunerazione di Gruppo è stata 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*.

LINEE GUIDA DELLA STRATEGIA DI AMPLIFON



COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

| SISTEMA MBO | LEADERSHIP COMPETITIVA | EFFICIENZA FINANZIARIA E OPERATIVA | SOSTENIBILITÀ DEL BUSINESS |
|---|------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| <i>EBITDA (parametro di performance)</i> | ● | ● | |
| <i>Net Sales (parametro di performance)</i> | ● | | |
| <i>Free Cash Flow (parametro di performance)</i> | | ● | |
| <i>KPI specifici legati ad obiettivi strategici di business (moltiplicatore)</i> | ● | ● | ● |
| <i>KPI specifici legati ai target del Piano di Sostenibilità (moltiplicatore)</i> | | | ● |
| Sistema LTI | | | |
| <i>Posizione Finanziaria Netta (gate di accesso)</i> | | ● | |
| <i>EBITDA (gate di accesso)</i> | ● | ● | |
| <i>EBIT (parametro di performance)</i> | ● | ● | |
| <i>Net Sales (parametro di performance)</i> | ● | | |
| Sustainable Value Sharing Plan | | | |
| <i>Total Shareholder Return</i> | ● | | ● |
| <i>Product & Service Stewardship</i> | | | ● |
| <i>People Empowerment</i> | | | ● |
| <i>Community Impact</i> | | | ● |
| <i>Ethical Behavior</i> | | | ● |
| CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI | | | |

2. PAY FOR PERFORMANCE

Amplifon è leader globale nell'*hearing care retail* e ha una quota di mercato superiore all'11%, grazie a una solida strategia, all'attenta pianificazione e a una forte capacità di esecuzione. Anche nel 2021 Amplifon ha registrato una performance eccellente, consolidando la propria *leadership mondiale*.

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2021

RICAVI

1.948,1 € mln
+29,6% vs 2020

ACQUISIZIONE DI BAY AUDIO IN AUSTRALIA

Amplifon ha acquisito Bay Audio in Australia – primario operatore indipendente nel mercato australiano che opera con un network di oltre 100 punti vendita – per un controvalore (*enterprise value*) di circa 550 milioni di dollari australiani (circa 340 milioni di euro).

EBITDA

482,8 € mln
+32,0% vs 2020

ESPANSIONE IN CINA

a luglio Amplifon ha annunciato la seconda *joint venture* con un partner locale nel mercato retail cinese dell'*hearing care* e a ottobre è stato aperto il primo negozio a Shanghai, in linea con la strategia volta ad espandere la presenza del Gruppo in Cina.

UTILE NETTO

175,2 € mln
+81,4% vs 2020

LISTENING AHEAD

a marzo Amplifon ha pubblicato *Listening Ahead*, il Piano di Sostenibilità, con obiettivi di medio termine coerenti con la propria strategia di business e l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, a cui è collegata la remunerazione del *top management*.

FREE CASH FLOW

254,9 € mln
-0,8% vs 2020

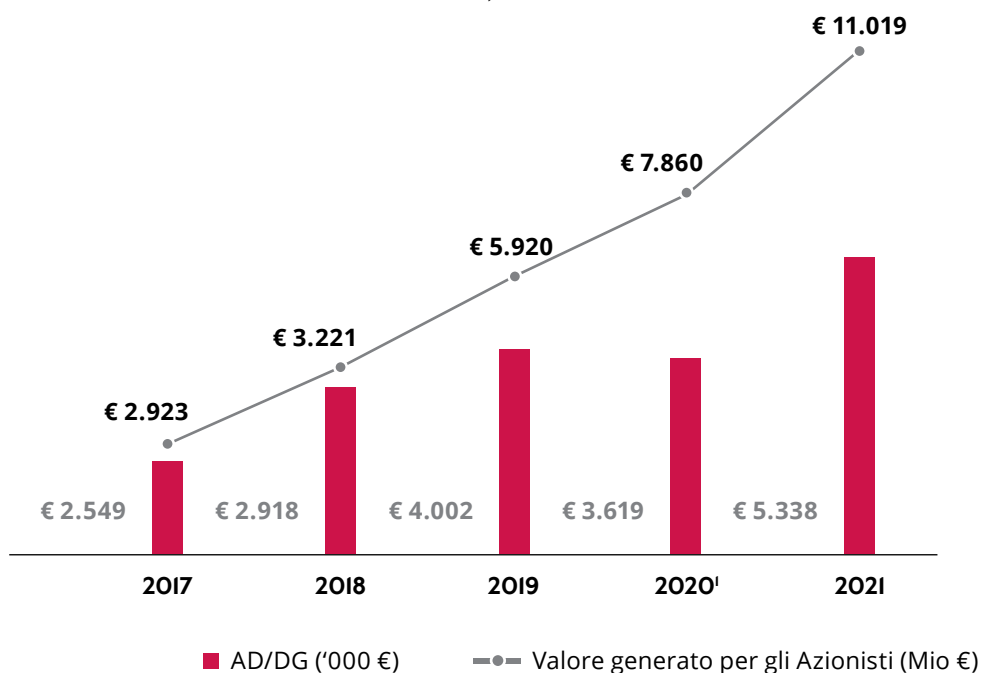
AMPLIFON X

al fine di supportare l'importante accelerazione nell'innovazione digitale, è stato creato Amplifon X, una nuova divisione *agile* dedicata allo sviluppo di soluzioni digitali altamente innovative all'interno di un ecosistema proprietario di soluzioni *omni-channel* e omni-persona incentrato sul cliente. Amplifon X nasce dall'integrazione di Otohub con l'area digitale del Gruppo e consentirà di definire i nuovi standard dell'esperienza audiologica, creando un significativo vantaggio competitivo e un'esperienza unica per i nostri clienti.

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 e da un significativo incremento del valore del titolo di Amplifon negli ultimi cinque anni.

REMUNERAZIONE AD/DG E VALORE GENERATO PER GLI AZIONISTI DI AMPLIFON, 2017-2021



Dalle analisi di *Pay for Performance* emerge che, per quanto attiene al periodo 2017-2021, il Gruppo ha registrato un incremento significativo del "valore generato"² per i propri Azionisti e una crescita importante della performance economico-finanziaria del Gruppo. L'incremento del pacchetto dell'AD/DG rispecchia in modo coerente tale performance correlandosi al valore creato per gli Azionisti e il significativo percorso di crescita della società.

Ad ulteriore espressione del principio guida delle politiche legato al *Pay for Performance*, tale incremento è generato prevalentemente dalle leve di remunerazione variabile di breve e di lungo termine. Per il 2021 le eccellenti *performance* di Amplifon hanno infatti portato alla maturazione degli incentivi di breve e lungo termine a favore del *management* aziendale, come descritto in maniera più approfondita nel prosieguo della presente Relazione.

1 - L'importo rappresentato risulta impattato dalle misure prese in risposta al COVID-19.

2 - Il "valore generato" per gli Azionisti è misurato come andamento della capitalizzazione di mercato negli ultimi cinque anni nell'ipotesi di reinvestimento dei dividendi distribuiti alla data del relativo stacco.

3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO

Ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione per il 2022, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto 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 2022 sono state condotte delle analisi retributive, con il supporto di esperti indipendenti specializzati³, rispetto a panel di aziende ritenute significative, riportati nella seguente tabella:

3 - Le attività di benchmark sono state realizzate con la società di consulenza Mercer.

| 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 (14 società) Campari, Enel, Eni, Ferrari, Interpump, Italgas, Leonardo, Nexi, Pirelli, Prysmian, Saipem, Snam, Terna, TIM</p> |
| Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione | <p>Società affini dal punto di vista del business con Amplifon, identificate in base ai seguenti driver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • principali <i>competitors/players</i> presenti nella catena del 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) Cigna Corporation, Cochlear, Coloplast, Demant, EssilorLuxottica, Fielmann, Fresenius Medical Care, GN StoreNord, GrandVision, Philips Healthcare, Recordati, Siemens Healthineers, Smith & Nephew, Sonova, Strauman Group</p> |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | <p>Società affini identificate in base ai seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aziende quotate internazionali appartenenti al segmento FTSE MIB o MID CAP di 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>Peer Group (24 società) A2A, Atlantia, Buzzi Unicem, Campari, CNH Industrial, Diasorin, Enel, Eni, Ferrari, Hera, Interpump, Inwit, Italgas, Leonardo, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Snam, Stellantis, Terna, TIM</p> <p>Dirigenti con Responsabilità Strategiche – Peer Group (29 società) Angelini, Ariston Thermo, Autogrill, Bolton Group, Brembo, Campari, De' Longhi, Enel, Eni, Ferrari, Ferrero, Intercos, Italgas, Leonardo, Moncler, Nestlé, Nexi, Ovs, Pirelli, Safilo, Saipem, Sky, Sisal, Snam, Technogym, TIM, Terna, Vodafone, Whirlpool</p> |



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 4 AREE DI IMPEGNO

- PRODUCT & SERVICE STEWARDSHIP
- COMMUNITY IMPACT
- PEOPLE EMPOWERMENT
- ETHICAL BEHAVIOR

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2021

INGRESSO NELL'INDICE MIB ESG

a ottobre 2021, Amplifon è stata inclusa nel nuovo Indice MIB ESG, lanciato da Euronext e Borsa Italiana e dedicato alle 40 blue-chip italiane che attuano le migliori pratiche ESG. L'inclusione di Amplifon nell'Indice rappresenta un'ulteriore conferma del nostro impegno nel perseguimento di una crescita sostenibile di lungo termine, contribuendo così al passaggio verso un sistema finanziario sostenibile e responsabile a livello globale.

FINANZA SOSTENIBILE: PRIME DUE LINEE DI CREDITO "SUSTAINABILITY-LINKED"

nel corso del 2021 Amplifon ha fatto un ulteriore passo avanti nell'integrazione tra la strategia finanziaria e di sostenibilità, sottoscrivendo le prime due linee di credito legate ad alcuni obiettivi del Piano di Sostenibilità di Gruppo.

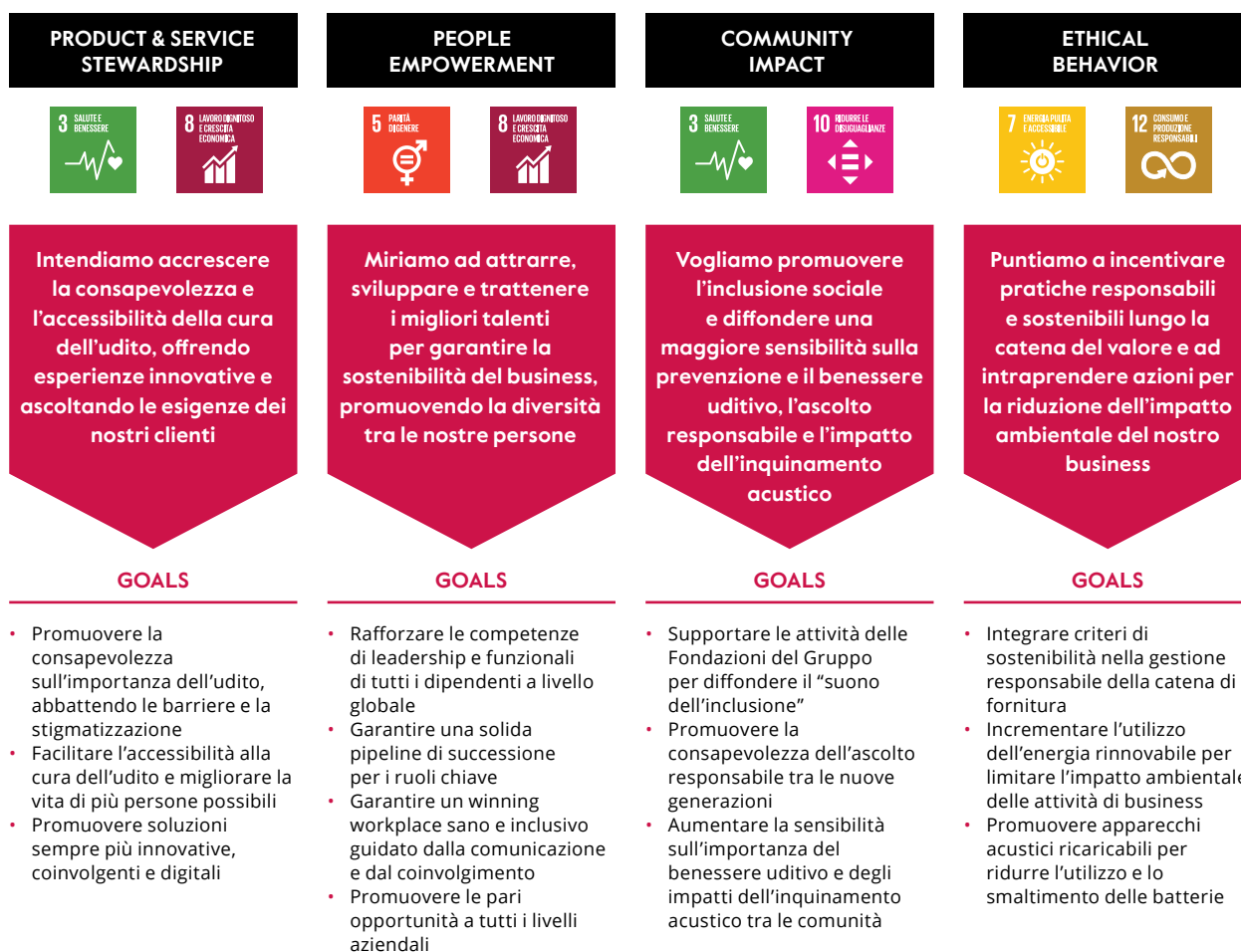
GLOBAL COMPACT

da dicembre 2021, Amplifon è firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite e partecipa alle iniziative del rispettivo Network italiano, con l'obiettivo di promuovere un business sempre più responsabile e in grado di affrontare le sfide globali attraverso il rispetto, l'adesione e la promozione dei Dieci Principi fondamentali.

"TOP EMPLOYER"

a fine 2021 Amplifon ha ricevuto la certificazione "Top Employer EMEA 2022", rientrando nel programma che, per il 2022, ha certificato e classificato più di 1.857 aziende "Top Employer" in 123 Paesi. Amplifon è stata certificata Top Employer per l'intera area Europa, 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.

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 al fine di supportare la creazione di valore condiviso. L'impegno verso tali tematiche di sostenibilità si riflette infatti in maniera diretta anche nella nostra Politica di Remunerazione. Al fine di rafforzare il percorso intrapreso verso la generazione di valore condiviso, anche nel 2022 il Gruppo ha confermato l'adozione di strumenti attraverso cui garantire l'allineamento della Politica di Remunerazione alla propria strategia di sostenibilità, declinando i principali obiettivi del Piano di Sostenibilità all'interno del sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO), destinato al proprio Top Management (Amministratore Delegato/Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche)⁴.



Inoltre, a conferma della crescente attenzione di Amplifon per le tematiche di sostenibilità, nel corso del 2021 è stata attivata un'approfondita riflessione in merito alla definizione di un nuovo strumento di remunerazione premiante destinato, almeno in prima istanza, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, e finalizzato ad assicurare un forte legame con la creazione di valore per gli azionisti e tutti i nostri stakeholder. Tale componente retributiva mira infatti a garantire, al contempo, sia il presidio dei temi legati alla sostenibilità, sia la creazione di valore nel medio-lungo termine. Tale finalità è assicurata dalla possibilità per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di co-investire volontariamente una parte del proprio sistema di incentivazione di breve termine maturato (MBO) in azioni Amplifon, consentendo a quest'ultimo di beneficiare dell'auspicato successo del Gruppo nel triennio, attraverso un sistema di *matching*.

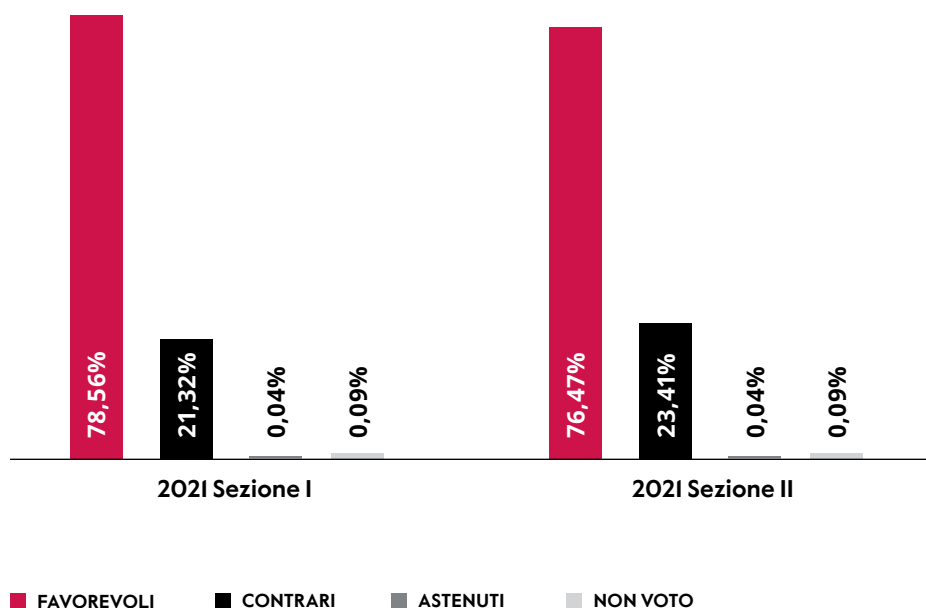
4 - Per ogni ulteriore informazione relativa agli obiettivi e ai target del Piano di Sostenibilità di Gruppo si rimanda a quanto comunicato nel Report di Sostenibilità 2021.

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 tal fine, la Società nel corso del 2021 ha analizzato gli esiti di voto espressi dagli azionisti sulla Politica di Remunerazione e le indicazioni di voto espresse dai principali *proxy advisors*.

% CAPITALE VOTANTE



La Politica di Remunerazione di Gruppo è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2021, con il voto favorevole del 78,56% del capitale votante. Le analisi dei voti assembleari sono state inoltre integrate dall'esame dei feedback ricevuti dai principali stakeholder durante le consuete attività di dialogo con la comunità finanziaria, conducendo anche diverse conference call, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse in merito alla Politica di Remunerazione 2021.

Tale attività di dialogo ha fornito alle strutture di riferimento e al Comitato Remunerazione e Nomine un prezioso feedback sul punto di vista degli investitori e, più in generale, del mercato in merito alle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo.

Alla luce della volontà di assicurare un dialogo continuo con il mercato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, d'intesa con l'Amministratore Delegato e previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, ha quindi approvato la Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli Azionisti e degli Investitori in data 16 dicembre 2021. Tenuto conto della centralità che gli aspetti relativi alla remunerazione rivestono per il Gruppo, tra le tematiche oggetto di dialogo con il mercato vi è anche la Politica di Remunerazione.

Amplifon auspica un dialogo sempre più proficuo e assiduo con il mercato su questo ambito.



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.



OFFERTA PER I NOSTRI DIPENDENTI

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE

- Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)
- Sales Incentives
- Premi variabili locali

REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

- Piano Long-Term Incentive (LTI)
- Piano Amplifon Extraordinary Award (AEA)



BENEFIT

- Programmi allineati alle specificità locali

RICONOSCIMENTI NON MONETARI

- Charles Holland Awards
- Lead Awards

- Remunerazione Variabile di Breve Termine: la platea di beneficiari del nostro sistema di incentivazione di breve termine (MBO) risulta molto ampia (per il 2021 circa 220 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 e alla forza vendita (Sales Incentives).
- 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 2021, 93 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni nell'ambito del nuovo Piano LTI (nel 2020 erano 74). I beneficiari del Piano Amplifon Extraordinary Award (AEA) sono invece collaboratori selezionati e identificati di anno in anno in base a logiche di *retention*, *promotability* ed *extraordinary performance*. Nel corso dell'anno, 71 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni all'interno del Piano AEA (nel 2020 erano 56).
- 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. 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. Il Gruppo ha inoltre introdotto un'assicurazione sanitaria globale per i dipendenti espatriati e i loro familiari che prevede un adeguato livello di copertura sanitaria durante la permanenza all'estero in tutti i paesi del mondo.



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.

Credendo fortemente nell’importanza dell’uguaglianza retributiva di genere a tutti i livelli, Amplifon 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. A testimonianza di ciò, a partire dal 2021 è stata svolta una prima analisi di monitoraggio del c.d. *gender pay gap*, tenendo in considerazione differenti *cluster* organizzativi⁵ tali da valutare la diversa complessità organizzativa dei singoli ruoli.

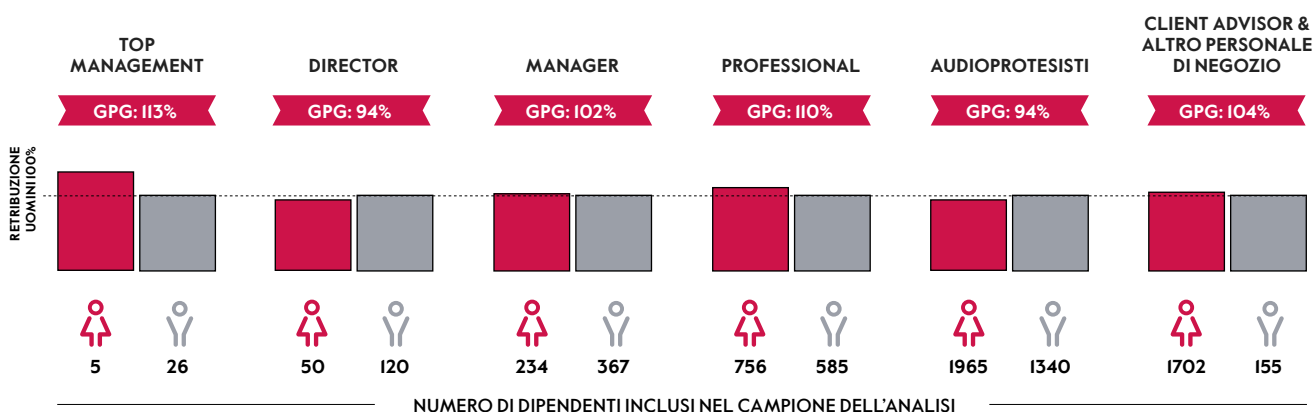
Tale analisi neutralizza infatti gli effetti derivanti da differenze di complessità di ruolo, secondo il principio delle Nazioni Unite “pari retribuzione a parità di lavoro”, e consente precisione e obiettività nella valutazione delle relative evidenze. Le analisi condotte hanno dimostrato come, all’interno del Gruppo, non sia presente un divario retributivo dovuto al genere e che il rapporto dello stipendio medio base (remunerazione fissa) tra donne e uomini nel 2021 risulti molto equilibrato sia per i ruoli apicali sia per il resto della popolazione aziendale⁶.

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 specifici piani di neutralizzazione a seguito del processo di salary review.

GPG (GENDER PAY GAP)

RAPPORTO DELLA REMUNERAZIONE MEDIA FISSA TRA DONNE E UOMINI

■ DONNA (REMUNERAZIONE FISSA)
■ UOMO (REMUNERAZIONE FISSA)



5 - 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; Manager; Professional; Audioprotesisti; Client Advisor & altro personale di negozio.

6 - Al fine di garantire un’elevata qualità del dato, le analisi condotte hanno riguardato il 58% dei dipendenti, escludendo il personale part-time, gli Internship & Apprenticeship, il personale con contratto a tempo determinato, e una parte della forza lavoro attiva nelle Joint Venture e nei Paesi minori.

CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

| Elemento retributivo | Finalità |
|--|--|
| Retribuzione Fissa | Remunera le competenze, le esperienze, il contributo del ruolo e la continuità della performance. |
| Retribuzione Variabile di Breve Termine (MBO) | Promuove il raggiungimento degli obiettivi di business annuali rilevanti, consentendo di apprezzare e premiare il contributo di ciascun beneficiario al successo complessivo del Gruppo. |
| Retribuzione Variabile di Lungo Termine | Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine. |
| Piano di Co-Investimento | Incentiva l'investimento da parte del management 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. |
| Benefit | Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato. |

7 - DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

| Condizioni di attuazione | Importi / Valori % |
|--|---|
| <p>Livello retributivo definito annualmente sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento.</p> | <p>AD/DG e DRS²: 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. Per quanto riguarda l'AD/DG, le linee guida di Politica per il nuovo mandato prevedono che la componente fissa, che sarà definita dal nuovo Consiglio di Amministrazione, sia pari a € 1.500.000.</p> |
| <p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Group EBITDA (peso 40%) • Group Net Sales (peso 40%) • Group Free Cash Flow (peso 20%) <p>Moltiplicatore / Demoltiplicatore: Risultato del processo di Performance Development Review che considera la performance rispetto a obiettivi individuali e di sostenibilità (da 0% a 120%).</p> <p>Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 180% dell'incentivo target.</p> <p>Clausola di claw back.</p> | <p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 60% della Retribuzione Fissa • Pay-out range: 0%-180% del Target <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 50% della Retribuzione Fissa (60% della Retribuzione Fissa per gli Executive Vice President) • Pay-out range: 0%-180% del Target |
| <p>Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2022-2024)</p> <p>Strumento: assegnazione gratuita di azioni (Performance Shares). Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling). Periodo di performance: triennale. Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA. KPI: matrice EBIT Cumulato di Gruppo vs. Net Sales Cumulato di Gruppo. Data di maturazione: 2025. Lock-up: 30% delle azioni per un periodo di un anno.</p> <p>Clausola di claw-back.</p> | <p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 150% della Retribuzione Fissa • Pay-out range: 0%-150% del Target <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 100% della Retribuzione Fissa • Pay-out range: 0%-150% del Target |
| <p>Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027</p> <p>AD/DG: differimento su base volontaria di una parte o della totalità del bonus MBO maturato e conversione in azioni Amplifon (coinvested rights). Matching: a seconda del livello di raggiungimento di predeterminati obiettivi, Amplifon offre fino ad un massimo di 1 azione gratuita per ogni azione differita (matched rights). Periodo di performance: triennale. KPI: parametri ESG e Total Shareholder Return assoluto. Data di maturazione: 2025.</p> | <p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coinvested Rights: differimento, su base volontaria, di una quota del premio MBO maturato fino ad un massimo del 100% del bonus MBO target • Matched Rights: attribuzione gratuita per ogni Coinvested rights assegnata, di ulteriori azioni, in un range compreso tra lo 0% e 100% delle azioni co-investite <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dal 2023 potrà inoltre essere previsto su base volontaria ai DRS |
| <p>Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.</p> | <p>In aggiunta ai benefit obbligatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piano di Flexible Benefit • Assistenza sanitaria Integrativa • Company Car |

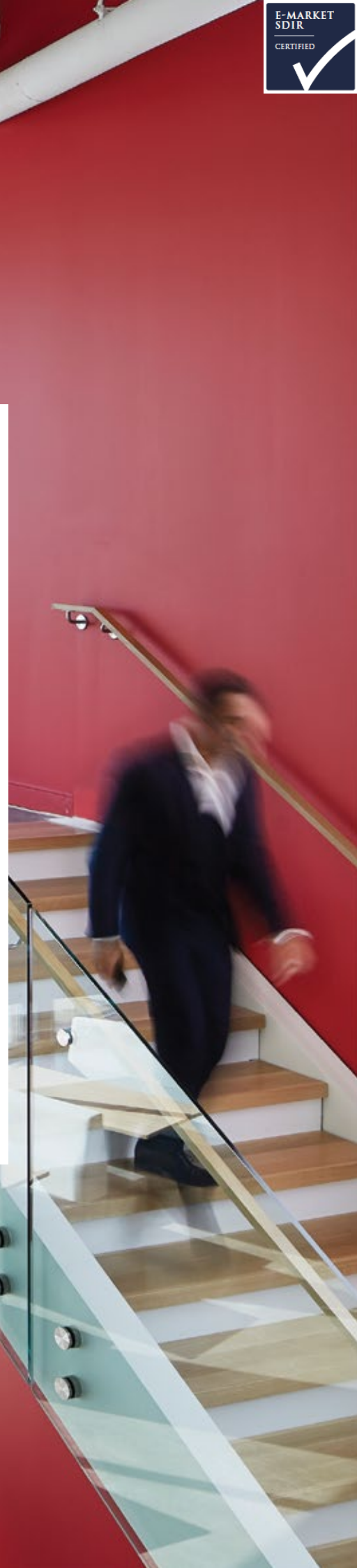


amplifon
Welcome
to
Amplifon

SEZIONE I

POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

 **amplifon**



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 HUMAN RESOURCES (HR) 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 I 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 2018 (17 aprile 2019) ed è composto da 9 Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata il 22 aprile 2022, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021. Tale Assemblea nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione di Amplifon, la cui composizione rispetterà le raccomandazioni del nuovo 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 assicurerà una composizione ottimale del Consiglio in termini di **MIX DI COMPETENZE**, attraverso le figure professionali la cui presenza possa favorirne un corretto ed efficace operato.

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

Il nuovo Consiglio di Amministrazione che verrà eletto dall'Assemblea degli Azionisti convocata il 22 aprile 2022 nominerà l'Amministratore Delegato del Gruppo per il mandato 2022-2024.

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.

| COMPONENTI COMITATO | RUOLO |
|-----------------------|------------|
| Maurizio Costa | Presidente |
| Susan Carol Holland | Membro |
| Andrea Casalini | Membro |
| Maria Patrizia Grieco | Membro |

Numero di riunioni svolte: 4
 Durata media di ciascuna riunione: 1 ora e 30 minuti circa
 Percentuale di partecipazione: 94%

Al Comitato Remunerazione e Nomine partecipano, quali invitati, il Presidente del Collegio Sindacale e il Segretario del Consiglio di Amministrazione. 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 17 aprile 2019. Il nuovo Consiglio di Amministrazione che verrà eletto dall'Assemblea degli Azionisti convocata il 22 aprile 2022 nominerà il Comitato Remunerazione e Nomine della Società per il mandato 2022-2024.

| FUNZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONE | FUNZIONI DEL COMITATO NOMINE |
|---|--|
| Coadiuvare il Consiglio nell'elaborazione della Politica di Remunerazione del Gruppo, funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, monitorandone anche la relativa applicazione | 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 |
| Presenta proposte o esprime 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 | 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 |
| Presenta proposte o esprime 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 | 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 |
| Su proposta dell'AD/DG esamina 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 | 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 |

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE NEL 2021

- Ripartizione degli emolumenti del C.d.A. nel 2021
- Aggiornamento del Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine
- Stock Grant Plan 2014-2021: consuntivazione del ciclo 2018-2020
- Stock Grant Plan 2019-2025: definizione dei target di performance e assegnazione del ciclo 2021-2023
- Definizione della Total Reward Policy 2021 per CEO
- Definizione della Group Total Reward Policy 2022
- CEO MBO 2022: definizione del meccanismo e dei target di performance
- Esame degli esiti della Board Evaluation
- Definizione del Calendario del Comitato per il 2022
- Stock Grant Plan 2019-2025: assegnazione del ciclo 2021-2023



Alle riunioni sopracitate hanno sempre partecipato, quali invitati sempre presenti, il Presidente del Collegio Sindacale e, quando rilevante, il segretario del Consiglio di Amministrazione. Inoltre, sono stati invitati, per aspetti di competenza il Chief HR Officer, che ha svolto funzioni di segreteria tecnica del Comitato, e il Global Total Reward Senior Director; nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato nelle quali vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione. E' previsto che il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisca in 7 occasioni nel corso del 2022, 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 2022

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 2022 (Total Reward Policy 2022) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 16 dicembre 2021 e del 3 marzo 2022.

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

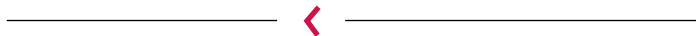
Formula la proposta di Politica Retributiva



Esamina la proposta di Politica Retributiva ed esprime pareri



Approva con voto vincolante la Politica Retributiva



Approva la proposta di Politica Retributiva

I.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, sottoporrà di anno in anno l'approvazione della Politica di Remunerazione all'Assemblea degli azionisti.

La presente Politica di Remunerazione è valida per l'anno 2022.

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

I.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 2022 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.

2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

2.1. I PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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 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 al fine di favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo.

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.



2.2. LE LINEE GUIDA PER IL NUOVO MANDATO

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 3 marzo 2022, 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 prossimo 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:

- 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
- limiti massimi all'erogazione di componenti variabili
- obiettivi di performance, 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
- 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
- le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società
- 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

In linea con le raccomandazioni del Comitato per la *Corporate Governance*, le linee guida di Remunerazione per il nuovo mandato confermano 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. LINEE GUIDA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

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.

Al fine di assicurare l'allineamento della remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione di Amplifon con le pratiche di mercato di società di dimensioni comparabili, nel corso del 2022 Amplifon ha sviluppato un *benchmark* retributivo per la carica di Consigliere non esecutivo e per il ruolo di Presidente e membro dei Comitati endo-consiliari (Controllo Rischi e Sostenibilità, Remunerazione e Nomine, Operazioni con Parti Correlate).

L'analisi retributiva è stata condotta sulle società industriali appartenenti al segmento FTSE MIB di Borsa Italiana (al 31 dicembre 2021). Tale analisi è stata pertanto incentrata su un totale di 24 società quotate.

PEER GROUP FTSE MIB INDUSTRIALI

| | | | |
|-------------------|---------------|--------------|----------------|
| 1. A2A | 7. Enel | 13. Italgas | 19. Recordati |
| 2. Atlantia | 8. Eni | 14. Leonardo | 20. Saipem |
| 3. Buzzi Unicem | 9. Ferrari | 15. Moncler | 21. Snam |
| 4. Campari | 10. Hera | 16. Nexi | 22. Stellantis |
| 5. CNH Industrial | 11. Interpump | 17. Pirelli | 23. Terna |
| 6. Diasorin | 12. Inwit | 18. Prysmian | 24. TIM |

Dalle evidenze tratte dal benchmark emerge come, tenuto conto della crescita del business avvenuta nell'ultimo triennio, le remunerazioni riconosciute per il ruolo di Consigliere di Amministrazione si posizionino leggermente al di sotto rispetto alle pratiche delle società industriali del FTSE MIB, evidenziando i presupposti per un incremento dei relativi compensi.

Nella seduta del 17 aprile 2019 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso complessivo per il Consiglio d'Amministrazione pari ad euro 1.300.000. Tale compenso è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 come di seguito riepilogato:

| PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | | | |
|--|----------|--|----------|
| € 300.000 | | | |
| CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE | | | |
| € 55.000 | | | |
| 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 |

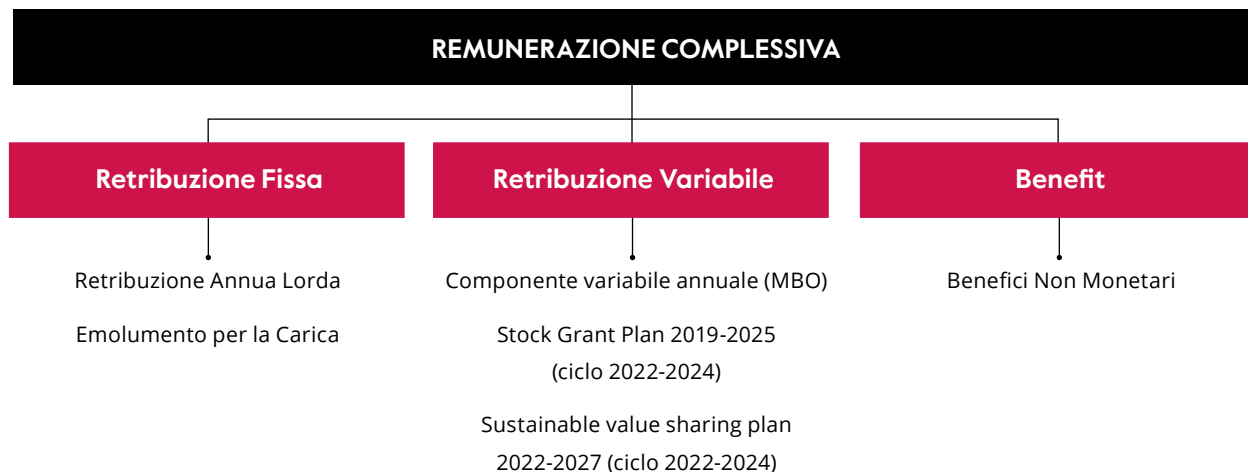
L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione per la durata di tre esercizi, determinando il compenso complessivo per il nuovo Consiglio d'Amministrazione. In particolare, la proposta che sarà sottoposta all'Assemblea terrà conto delle evidenze tratte dalle analisi condotte e dalla raccomandazione fornita dal Consiglio uscente.

Tale proposta, ipotizzando che siano confermate le numeriche relative ai membri del nuovo Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari attualmente istituiti, prevede un compenso complessivo per il Consiglio di Amministrazione pari a euro 1.370.000.

Pertanto, avendo a riferimento le linee guida della presente Politica di Remunerazione, sulla base dell'apposita proposta approvata dall'Assemblea degli azionisti, il nuovo Consiglio di Amministrazione sarà quindi chiamato a deliberare in merito alla ripartizione del compenso complessivo, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie ed in conformità a quanto sarà deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2022, tenendo conto delle pratiche di Società comparabili e della complessità e dell'impegno richiesto per lo svolgimento del ruolo.

3.2. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Le Linee Guida di Politica di Remunerazione 2022 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon sono presentate dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione e sono allineate 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.



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 2022 la società ha richiesto il supporto di un *advisor* specializzato⁸ 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*.

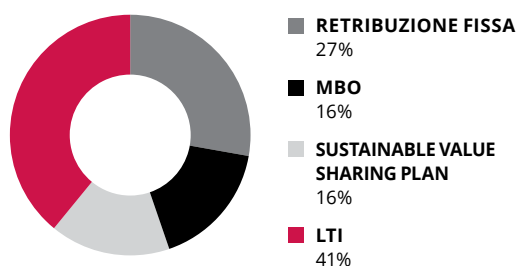
| FTSE MIB PEER GROUP | | BUSINESS PEER GROUP | |
|---------------------|--------------|---------------------------|--------------------------|
| 1. Campari | 8. Nexi | 1. Cigna Corporation | 9. GrandVision |
| 2. Enel | 9. Pirelli | 2. Colchlear | 10. Philips Healthcare |
| 3. Eni | 10. Prysmian | 3. Colorplast | 11. Recordati |
| 4. Ferrari | 11. Saipem | 4. Demant | 12. Siemens Healthineers |
| 5. Interpump | 12. Snam | 5. EssilorLuxottica | 13. Smith & Nephew |
| 6. Italgas | 13. Terna | 6. Fielmann | 14. Sonova |
| 7. Leonardo | 14. TIM | 7. Fresenius Medical Care | 15. Strauman Group |
| | | 8. Gn StoreNord | |

8 - Il benchmark è stato realizzato con la società di consulenza Mercer.

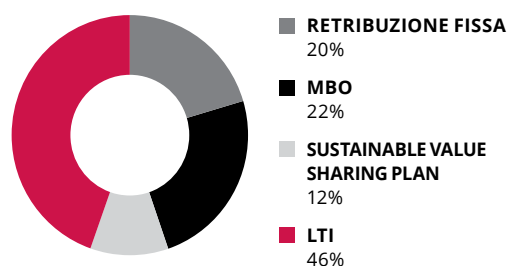
In linea con le analisi di benchmark realizzate, Amplifon coerentemente con gli anni passati ha deciso di posizionarsi sul terzo quartile di mercato. Tale scelta è stata avvalorata da analisi di mercato volte ad assicurare la coerenza e la correlazione tra il pacchetto dell'Amministratore Delegato e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

Alla luce delle evidenze di mercato e della creazione di valore generata durante il triennio, le linee guida di Politica di Remunerazione prevedono che il trattamento retributivo offerto per il mandato 2022-2024 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale possa risultare così composto⁹:

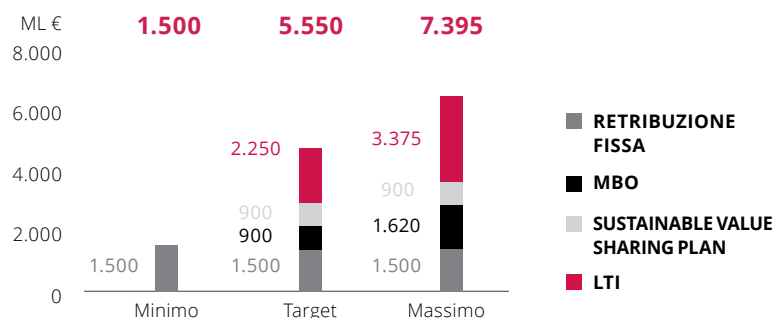
PAY MIX TARGET*



PAY MIX MASSIMO*



LINEE GUIDA PACCHETTO DELL'AD/DG: AMMONTARE NELLO SCENARIO MINIMO, TARGET E MASSIMO DI PERFORMANCE* (MIGLIAIA DI EURO)



* 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).

Nota: i *pay-mix* sono calcolati a parità di valore del titolo Amplifon S.p.A.

a) Remunerazione Fissa

Le linee guida di Politica prevedono che la remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il mandato 2022-2024 possa essere 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.

Le linee guida di Politica per il mandato 2022-2024 prevedono che la componente fissa, che sarà definita dal nuovo Consiglio di Amministrazione, sia pari a € 1.500.000.

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.

⁹ - Il nuovo Consiglio di Amministrazione, qualora l'Assemblea degli azionisti del 22 aprile 2022 approvi la Politica di Remunerazione 2022, sarà chiamato a deliberare in merito al compenso complessivo da determinare in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, avendo a riferimento le presenti linee guida.

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 2022 sono legati ad indicatori di performance di 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%), le linee guida di Politica per il mandato 2022-2024 prevedono che, in linea con quanto previsto per il mandato 2019-2021, 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 2022:

| 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 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%.

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

| 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/demoltiplicatore 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 2022 definiti dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione di Amplifon

MOLTIPLICATORE / DEMOLTIPLICATORE

0% - 120%

In base alla Scorecard dell'AD/DG

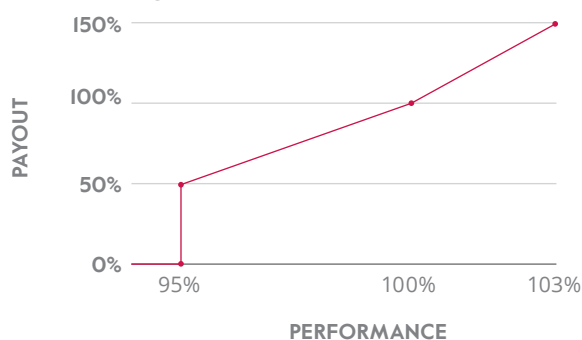
SCORECARD AD/DG

- Obiettivi legati allo sviluppo del business
- Obiettivi correlati al Piano di Sostenibilità

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.

GPI

BONUS vs. target



MOLTIPLICATORE

X 0% - 120% = **BONUS MATURATO**

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.

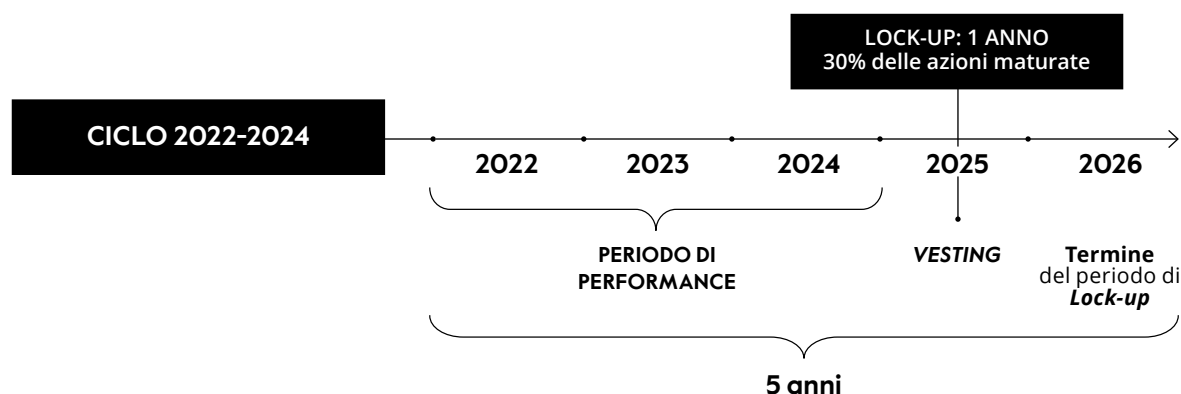
Amplifon si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì *disclosure* di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo. Tale scelta risulta inoltre in linea con gli 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 2019-2025 (ciclo 2022-24)

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2019-2025 – ciclo 2022-2024). Il Piano 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 2022-2024 sarà definito dal Consiglio di Amministrazione e, in linea con quanto previsto per il mandato 2019-2021, sarà 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 azzera.

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.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale avrà 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 potrà corrispondere un determinato numero di azioni (matching 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 sulla base della performance realizzata, 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:
 - alla creazione di valore per gli azionisti (*Total Shareholder Return Assoluto*);
 - al raggiungimento delle milestones del Piano di Sostenibilità di Gruppo.

L'Assemblea degli azionisti convocata per il 22 aprile 2022 è chiamata ad approvare il Documento Informativo, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, in cui sono contenuti ulteriori dettagli in merito al funzionamento ed agli altri elementi tecnici relativi al nuovo Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027.

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 360.000 che rappresenta il limite per il quale attualmente non è richiesta la compilazione di un questionario anamnestico. 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. 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 e ferme restando le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, per quanto attiene ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, 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 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.

Nella Retribuzione non saranno comunque ricompresi le voci relative agli incentivi di lungo termine (LTI) di cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario in quanto trattate separatamente nell'accordo, nonché l'eventuale controvalore derivante dalle matching rights attribuite in virtù del nuovo piano di co-investimento Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Restano esclusi dalla Retribuzione, inoltre, qualsivoglia premio straordinario eventualmente riconosciuto all'Amministratore Delegato in circostanze eccezionali.

Con riferimento alle *leaver provisions* previste per il piano di co-investimento che potrà essere previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, si rimanda al Documento Informativo oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti convocata per il 22 aprile 2022.

Per quanto riguarda invece i piani di incentivazione di lungo termine (LTI) sopra menzionati, l'accordo prevede per l'AD/DG 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 degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati.

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.

In linea con quanto stipulato nel corso del 2019 e ferme restando le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione, è 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 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale con Amplifon. Tale Patto prevede la corresponsione di un'annualità della Retribuzione, definita secondo le medesime modalità di cui sopra.

3.3. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

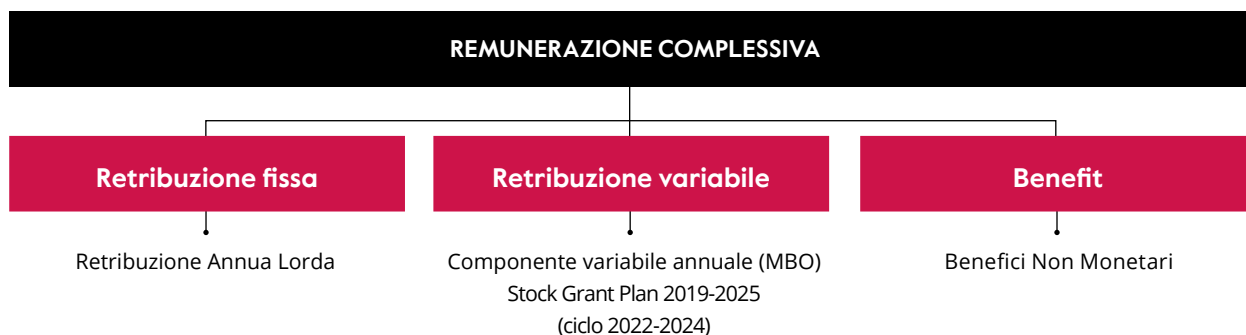
I Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono identificati dal Comitato Remunerazione e Nomine secondo le normative in vigore intendendosi per tali coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività 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 confermati in data 28 ottobre 2020 dal Consiglio di Amministrazione, è composto da 12 *Executives* di Gruppo:

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

| | |
|--------------------------|---|
| 1. Federico Bardelli | Chief Retail Excellence Officer |
| 2. Alessandro Bonacina | Executive Vice President Americas |
| 3. Riccardo Cattaneo | Chief Regulatory Officer |
| 4. Andrea Ciccolini | Chief Information Officer |
| 5. Federico Dal Poz | Chief Legal Officer |
| 6. Cristian Finotti | Chief Procurement & Supply Chain Officer |
| 7. Gabriele Galli | Chief Financial Officer |
| 8. Francesca Morichini | Chief HR Officer |
| 9. Anthea Muir | Executive Vice President APAC |
| 10. Iacopo Lorenzo Pazzi | Executive Vice President EMEA |
| 11. Giulio Pizzini | Chief Strategy & Business Development Officer |
| 12. Giuseppe Vironda | Chief Marketing Officer |

Le Politiche di Remunerazione previste per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) sono state definite, nell'ambito della *Total Reward Policy 2022* di Gruppo, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, successivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 13 dicembre 2021 ed infine condivise con il Consiglio di Amministrazione in data 16 dicembre 2021.



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 2022, come ogni anno, Amplifon con l'aiuto di una società specializzata¹⁰ 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 | CRITERIO 2 | CRITERIO 3 |
|--|---|---|
| Aziende quotate internazionali appartenenti al segmento FTSE MIB o MID CAP di dimensioni/livello di internazionalizzazione comparabili | Società italiane non quotate con elevato profilo internazionale | Grandi realtà globali con headquarter europeo, presenti in Italia con importanti <i>branch</i> italiane |
| 1. Ariston Thermo 2. Autogrill 3. Brembo 4. Campari 5. De' Longhi 6. Enel 7. Eni 8. Ferrari 9. Intercos 10. Italgas 11. Leonardo 12. Moncler 13. Nexi 14. Ovs 15. Pirelli 16. Safilo 17. Saipem 18. Snam 19. Technogym 20. Tim 21. Terna | 22. Angelini 23. Bolton Group 24. Ferrero 25. Sisal | 26. Sky 27. Whirlpool 28. Nestlè 29. Vodafone |

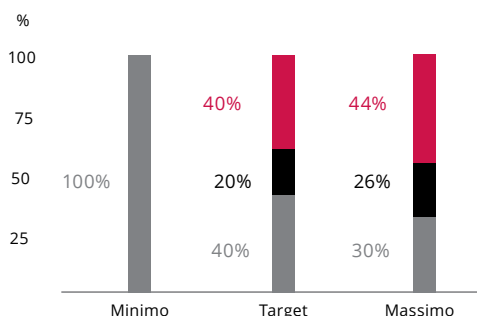
Il *pay-mix* retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un bilanciamento coerente rispetto alle posizioni ricoperte. Amplifon garantisce un maggior peso della componente variabile, in particolare di quella dell'LTI, rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza 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.

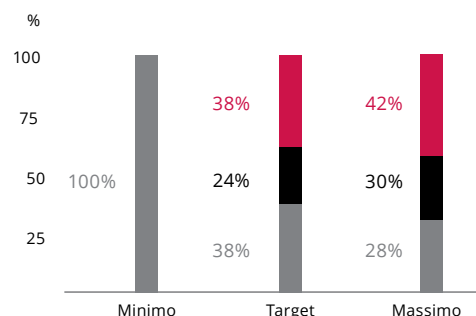
10 - Il benchmark è stato realizzato dalla società di consulenza Mercer.

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*.

CHIEF OFFICERS



EXECUTIVE VICE PRESIDENTS



Nota: i *pay-mix* sono calcolati a parità di valore del titolo Amplifon S.p.A.

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 2022 sono legati ad indicatori di performance economiche e finanziarie del 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%) 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 2022, l'incentivo variabile è legato ai seguenti parametri¹¹:

| KPI | PESO |
|----------------------|-------------|
| Group EBITDA | 40% |
| Group Net Sales | 40% |
| Group Free Cash Flow | 20% |
| Totale | 100% |

11 - 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 pari al 95% del target e uno massimo pari al 103% del target. Al di sotto del minimo il bonus si azzerava.

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.

| 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/demoltiplicatore (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 2022, 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.

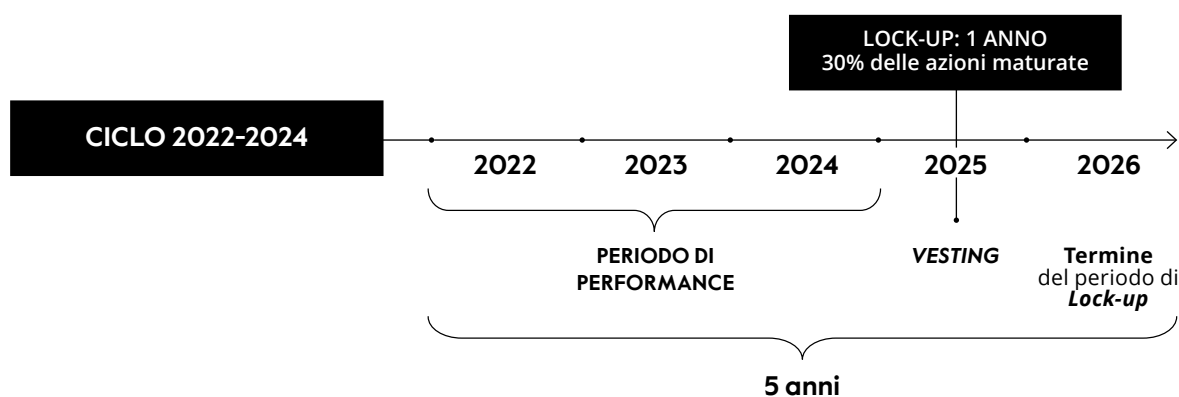
L'incentivo prevede inoltre una clausola di *claw-back* in forza della quale si prevede la restituzione delle somme erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

c) Remunerazione Variabile di Lungo Termine: Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2022-2024)

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 2019-2025 – ciclo 2022-2024).

Il Piano 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.



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) 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 360.000 che rappresenta il limite per il quale attualmente non è richiesta la compilazione di un questionario anamnestico. 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.

e) 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.

f) 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, in aggiunta alle competenze di fine rapporto e ai preavvisi previsti dalle normative locali, specifici trattamenti guidati dalle normative e dalle prassi del paese di riferimento (per esempio l'indennità supplementare in Italia). In caso di presenza di tali trattamenti, si procede alla sottoscrizione di un accordo transattivo con rinuncia ad ogni pretesa connessa al rapporto di lavoro e alla sua cessazione.

Per i casi di risoluzione che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla criticità del ruolo ricoperto dall'*Executive* possono, inoltre, essere stipulati patti di non concorrenza con eventuali corrispettivi definiti, con riferimento a ciascun anno di vigenza alle condizioni di volta in volta richieste di oggetto, estensione geografica e durata.

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 |

Tali compensi sono stati definiti in coerenza con le evidenze delle analisi retributive condotte con riferimento al ruolo di Presidente e membro del Collegio Sindacale, avendo a riferimento un selezionato cluster di società quotate ritenute comparabili con Amplifon.

Il compenso per il mandato 2021-2023 è stato inoltre definito tenendo in considerazione la Relazione condivisa dal Collegio Sindacale uscente al Consiglio di Amministrazione con riferimento all'impegno richiesto per lo svolgimento della carica, le cui evidenze sono riportate all'interno dell'Annual Report 2020, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti in data 23 aprile 2021.

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 2019-2025.



SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2021 E ALTRE INFORMAZIONI

 **amplifon**



I. INTRODUZIONE

Negli ultimi anni Amplifon ha raggiunto una dimensione globale affermandosi - con una quota di mercato di circa l'11% - 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, Amplifon ha consolidato la propria *leadership* mondiale con l'ingresso e il consolidamento nel mercato cinese attraverso 2 *joint venture* con *partner* locali di primo piano. Nel 2021, la società, inoltre, ha avviato il percorso di sviluppo in Australia, attraverso l'acquisizione di Bay Audio, primario operatore indipendente nel mercato australiano che opera con un network di oltre 100 punti vendita.

L'evoluzione del pacchetto dell'AD/DG rispecchia in modo coerente le performance, correlandosi al valore creato per gli Azionisti e il significativo percorso di crescita della società¹².



12 - Per ulteriori dettagli si rimanda al paragrafo "Pay for Performance" del presente documento.

2. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel corso del 2021 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 2021, 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 2021, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dagli azionisti nell'Assemblea del 23 aprile 2021 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 76,47% del capitale votante.

2.1. RETRIBUZIONE FISSA

Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi: l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 17 aprile 2019 un ammontare complessivo pari a € 1.300.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 7 maggio 2019 di corrispondere a ciascun Amministratore un compenso fisso individuale pari a € 55.000 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 addizionale 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 addizionale di € 20.000 per ciascuna partecipazione.
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere l'Organismo di Vigilanza, un importo addizionale di € 15.000.
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza, un importo addizionale di € 10.000.
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere il Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo addizionale di € 10.000.
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo addizionale 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 7 maggio 2019.

Compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale: sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 1.010.989 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 Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 3.785.995.

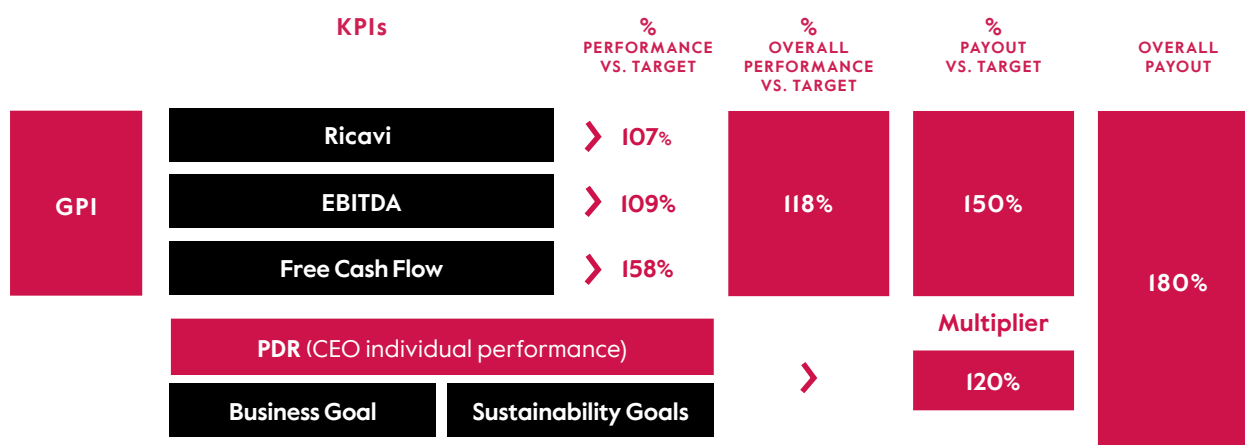
Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2021 sono specificati in Tabella 1 Consob a pag.64/65.

2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2021)

Come evidenziato anche nella parte introduttiva della presente Relazione, il Gruppo nel corso del 2021 ha registrato eccellenti *performance* economico-finanziarie, 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 2021, in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti.

Il seguente schema riporta, per ciascuno dei KPI assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il livello di performance conseguito¹³:



I risultati raggiunti da Amplifon per l'esercizio 2021, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 3 marzo 2022, hanno evidenziato un punteggio di performance che ha determinato, anche alla luce dell'applicazione del moltiplicatore individuale, tenuto conto delle eccezionali 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 € 1.512.000, che verrà erogato nel corso del 2022.

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 ai DRS, anche in considerazione della performance individuale, ha determinato un incentivo complessivo pari a € 3.267.365.

¹³ - In sede di consuntivazione sono stati sterilizzati gli impatti derivanti dalla variazione dei tassi di cambio e di rilevanti operazioni straordinarie.

2.3. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

- STOCK GRANT PLAN 2019-2025

Amministratore Delegato e Direttore Generale: Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 29 aprile 2021, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione del ciclo 2018-2020 relativo allo Stock Grant Plan 2019-2025, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nella misura di 177.800 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti target pari a 140.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: nel corso del 2021, con riferimento al ciclo 2018-2020 dello Stock Grant Plan 2019-2025, è stato riconosciuto un numero di azioni pari a 240.030, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti target pari a 189.000.

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



Nel corso del 2021, sono stati inoltre assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispettivamente 70.000 e 122.500 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione al Piano di Performance Stock Grant 2019-2025 (ciclo 2021-2023) ad un prezzo di assegnazione pari a € 35,40 (*fair value*: € 35,21) 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 2021 sono specificate nella Tabella 3A Consob a pag. 68/69.

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

2.4. SPECIAL AWARD 2020-2022 PER IL CEO

Al fine di premiare il raggiungimento di un'importante milestone di crescita per l'affermazione e il consolidamento a livello globale del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di assegnare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale un Piano di incentivazione di lungo termine di carattere monetario.

Tale premio di natura straordinaria è stato definito come percentuale (pari allo 0,05%) della creazione di valore per gli azionisti generata nel triennio 2017-2019 e sarà erogato nel 2022 a valle dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato 2021, essendo la corresponsione del premio monetario subordinata alla permanenza dell'Amministratore Delegato e Direttore nel Gruppo in tale data.

2.5. INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2021 non è stata erogata nessuna indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.

2.6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Nel corso del 2021 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*claw-back*).

2.7. DEROGHE APPLICATE NEL 2021 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso del 2021 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 2021.

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 31/12/2021 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 (2017-2021):

| | Nota | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Valore generato per gli Azionisti (Mio €) | (15) | € 2.923 | € 3.221 | € 5.920 | € 7.860 | € 11.019 |
| % | | | 10,2% | 83,8% | 32,8% | 40,2% |
| Enrico Vita ('000 €) | (16) | € 2.549 | € 2.918 | € 4.002 | € 3.619 | € 5.338 |
| AD/DG compensation growth rate % | | | 14,5% | 37,1% | -9,6% | 47,5% |
| Susan Carol Hollande ('000 €) | | € 302 | € 304 | € 304 | € 304 | € 308 |
| % | | | 0,7% | 0,0% | 0,0% | 1,3% |
| Andrea Casalini ('000 €) | | € 85 | € 85 | € 85 | € 85 | € 85 |
| % | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Alessandro Cortesi ('000 €) | | € 75 | € 80 | € 80 | € 80 | € 80 |
| % | | | 6,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Maurizio Costa ('000 €) | | € 85 | € 85 | € 85 | € 85 | € 85 |
| % | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Laura Donnini ('000 €) | | € 90 | € 90 | € 90 | € 90 | € 90 |
| % | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Maria Patrizia Grieco ('000 €) | | € 75 | € 75 | € 75 | € 75 | € 75 |
| % | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Lorenzo Pozza ('000 €) | | € 100 | € 100 | € 100 | € 100 | € 100 |
| % | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Giovanni Tamburi ('000 €) | | € 60 | € 55 | € 55 | € 55 | € 55 |
| % | | | -8,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Raffaella Pagani ('000 €) | (17) | € 45 | € 60 | € 60 | € 60 | € 75 |
| % | | | 33,3% | 0,0% | 0,0% | 25,0% |
| Patrizia Arienti ('000 €) | (17) | - | - | - | - | € 50 |
| % | | | n/a | n/a | n/a | n/a |
| Dario Righetti ('000 €) | (17) | - | - | - | - | € 50 |
| % | | | n/a | n/a | n/a | n/a |
| Remunerazione media dipendenti ('000 €) | (18) | € 73 | € 77 | € 79 | € 69 | € 71 |
| % | | | 5,7% | 3,7% | -13,2% | 3,0% |

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 al Presidente e ai Sindaci del Collegio Sindacale per il periodo dal 23/04/2021 al 31/12/2021. Tale importo risulta essere in linea con i compensi determinati dall'Assemblea degli azionisti convocata in data 23 aprile 2021 per il mandato 2021-2023.

18 - 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.

Si riporta di seguito la proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale corrisposta ai soggetti beneficiari di sistemi di incentivazione, i cui compensi sono successivamente illustrati in Tabella 1:

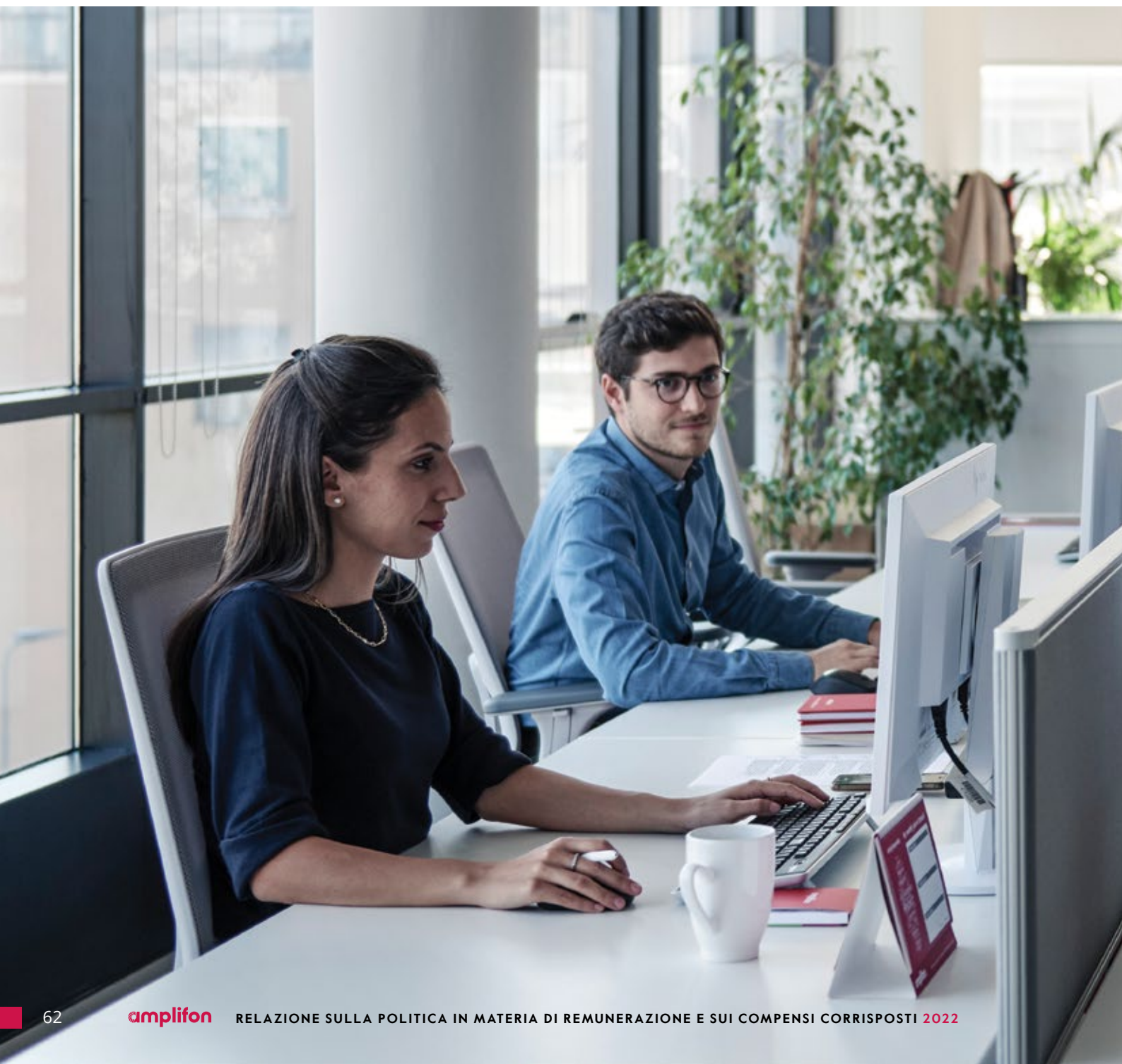
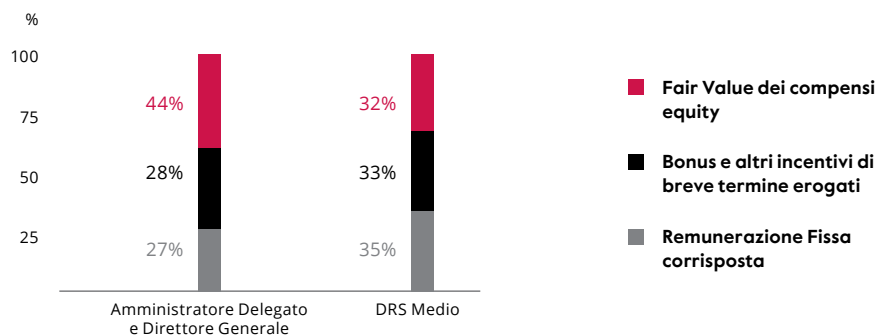




Tabella I - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (migliaia di euro)

| Nome e Cognome | Nota | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica |
|---|------|-------------------------------|---|----------------------------|
| Susan Carol Holland | (1) | Presidente | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| Enrico Vita | (2) | Amministratore Delegato | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| | | Direttore generale | <i>Permanente</i> | |
| Andrea Casalini | (3) | Consigliere Indipendente | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| Alessandro Cortesi | (4) | Consigliere Indipendente | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| Maurizio Costa | (5) | Consigliere Indipendente | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| Laura Donnini | (6) | Consigliere Indipendente | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| Maria Patrizia Grieco | (7) | Consigliere Indipendente | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| Lorenzo Pozza | (8) | Consigliere Indipendente | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| Giovanni Tamburi | (9) | Consigliere | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2021 |
| Raffaella Pagani | (10) | Presidente Collegio Sindacale | 01/01/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2023 |
| Arienti Patrizia | (11) | Sindaco effettivo | 23/04/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2023 |
| Righetti Dario | (12) | Sindaco effettivo | 23/04/2021-31/12/2021 | approvazione bilancio 2023 |
| Totale | | | | |
| Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12) | (13) | | <i>Permanenti</i> | |
| Totale complessivo | | | | |
| AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2021 | | | | |
| Emilio Fano | (14) | Sindaco effettivo | 01/01/2021-23/04/2021 | approvazione bilancio 2020 |
| Maria Stella Brena | (15) | Sindaco effettivo | 01/01/2021-23/04/2021 | approvazione bilancio 2020 |

| Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | | | | Altri compensi | Totale | 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 | | | | | |
| € 300 | - | - | - | € 8 | - | € 308 | - | - | |
| € 400 | - | - | - | - | - | € 400 | - | - | |
| € 1.011 | - | € 1.512 | - | € 46 | - | € 2.569 | € 2.369 | - | |
| € 55 | € 30 | - | - | - | - | € 85 | - | - | |
| € 55 | € 25 | - | - | - | - | € 80 | - | - | |
| € 55 | € 30 | - | - | - | - | € 85 | - | - | |
| € 55 | € 35 | - | - | - | - | € 90 | - | - | |
| € 55 | € 20 | - | - | - | - | € 75 | - | - | |
| € 55 | € 45 | - | - | - | - | € 100 | - | - | |
| € 55 | - | - | - | - | - | € 55 | - | - | |
| € 71 | - | - | - | - | - | € 71 | - | - | |
| € 35 | - | - | - | - | - | € 35 | - | - | |
| € 35 | - | - | - | - | - | € 35 | - | - | |
| € 2.237 | € 185 | € 1.512 | € 0 | € 54 | € 0 | € 3.988 | € 2.369 | € 0 | |
| € 3.786 | - | € 3.892 | - | € 411 | - | € 8.089 | € 3.882 | - | |
| € 6.023 | € 185 | € 5.404 | € 0 | € 465 | € 0 | € 12.077 | € 6.251 | € 0 | |
| € 12 | - | - | - | - | - | € 12 | - | - | |
| € 12 | - | - | - | - | - | € 12 | - | - | |

- ⁽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 2019-2021
- ⁽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 2019-2021
b. L'importo di 1.010.989 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 2021
c. L'importo di 1.512.000 euro rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO) maturato con riferimento alla performance dell'anno 2021, corrisposto nel 2022. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 03/03/2022. I valori sono calcolati considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali
d. L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value di competenza 2021 dei seguenti cicli: (i) ciclo 2018-20 per le mensilità di competenza 2021; (ii) ciclo 2019-21 per le mensilità di competenza 2021; (iii) ciclo 2020-22 per le mensilità di competenza 2021, (iv) ciclo 2021-23 per le mensilità di competenza 2021. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani
- ⁽³⁾ **Andrea Casalini** – Consigliere Indipendente
a. L'importo di 55.000 euro rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021
b. L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (10.000 euro) e per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (20.000 euro) per il mandato 2019-2021
- ⁽⁴⁾ **Alessandro Cortesi** – Consigliere Indipendente
a. L'importo di 55.000 euro rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021
b. L'importo rappresenta la somma dei compensi per la partecipazione come componente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (20.000 euro) e al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (5.000 euro) per il mandato 2019-2021
- ⁽⁵⁾ **Maurizio Costa** – Consigliere Indipendente
a. L'importo di 55.000 euro rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021
b. L'importo rappresenta i compensi come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (30.000 euro) per il mandato 2019-2021
- ⁽⁶⁾ **Laura Donnini** – Consigliere Indipendente
a. L'importo di 55.000 euro rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021
b. L'importo rappresenta la somma dei compensi per la partecipazione come componente al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (5.000 euro) e al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (20.000 euro), nonché come membro dell'Organismo di Vigilanza (10.000 euro) per il mandato 2019-2021
- ⁽⁷⁾ **Maria Patrizia Grieco** – Consigliere Indipendente
a. L'importo di 55.000 euro rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021
- b. L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (20.000 euro) per il mandato 2019-2021
- ⁽⁸⁾ **Lorenzo Pozza** – Consigliere Indipendente
a. L'importo di 55.000 euro rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021
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 2019-2021
- ⁽⁹⁾ **Giovanni Tamburi** – Consigliere
a. L'importo di 55.000 euro rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021
- ⁽¹⁰⁾ **Raffaella Pagani** – Presidente del Collegio Sindacale
a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 60.000 euro) stabilito per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il mandato 2018-2020 e dell'emolumento (valore pro-rata di 75.000 euro) 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 (valore pro-rata di 50.000 euro) 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 (valore pro-rata di 50.000 euro) stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2021-2023
- ⁽¹³⁾ **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**
a. L'importo di 3.785.995 euro rappresenta il compenso fisso riconosciuto ai Dirigenti che nel corso nel 2021 sono risultati essere Dirigenti con responsabilità strategiche di Amplifon per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 (12 titolari)
b. L'importo di 3.892.239 euro comprende:
i. 3.267.365 euro a titolo di incentivo di breve termine (MBO) maturato con riferimento alla performance dell'anno 2021, corrisposto nel 2022. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 03/03/2022. I valori sono calcolati considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato agli obiettivi individuali.
ii. L'importo comprende 604.875 euro corrisposti a 4 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 20.000 euro erogati ad un Executive in sostituzione della mancata corresponsione del piano di flexible benefit
c. L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value dei seguenti piani: (i) ciclo 2018-20 per le mensilità di competenza 2021; (ii) ciclo 2019-21 per le mensilità di competenza 2021; (iii) ciclo 2020-22 per le mensilità di competenza 2021, (iv) ciclo 2021-23 per le mensilità di competenza 2021. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani
- ⁽¹⁴⁾ **Emilio Fano** – Sindaco effettivo del Collegio Sindacale
a. L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 40.000 euro) stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2018-2020
- ⁽¹⁵⁾ **Maria Stella Brena** – Sindaco effettivo del Collegio Sindacale
a. L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 40.000 euro) stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2018-2020

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 2022 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

| | | | STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | | STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------|---|---|---------------------------|----------------------|---|
| Nome e Cognome | Carica | Piano | 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) |
| Enrico Vita | Amministratore Delegato e Direttore Generale | Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (2 Maggio 2018) | 140.000 | Giu - 2021 ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - |
| | | Stock Grant Plan 2019-2025 (7 Maggio 2019) | 140.000 | Giu - 2022 ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - |
| | | Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Luglio 2020) | 90.000 | Giu - 2023 ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - |
| | | Stock Grant Plan 2019-2025 (3 Maggio 2021) | - | - | 70.000 | 35,21 | Giu - 2024 ⁽¹⁾ | 3/5/2021 | 35,40 |
| Totale | | 370.000 | - | 70.000 | - | - | - | - | |
| Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12) | | Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (2 Maggio 2018) | 189.000 | Giu - 2021 ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - |
| | | Stock Grant Plan 2019-2025 (7 Maggio 2019) | 163.000 | Giu - 2022 ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - |
| | | Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Ottobre 2019) | 8.500 | Giu - 2022 ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - |
| | | Stock Grant Plan 2020-2022 (30 Luglio 2020) | 164.000 | Giu - 2023 ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - |
| | | Stock Grant Plan 2020-2022 (30 Ottobre 2020) | 24.000 | Giu - 2023 ⁽¹⁾ | - | - | - | - | - |
| | | Stock Grant Plan 2019-2025 (3 Maggio 2021) | - | - | 122.500 | 35,21 | Giu - 2024 ⁽¹⁾ | 3/5/2021 | 35,40 |
| | | Totale complessivo | 548.500 | - | 122.500 | - | - | - | - |
| Totale complessivo | 918.500 | - | 192.500 | - | - | - | - | | |

⁽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

| | 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 strumenti finanziari | Numero e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | Fair value (euro) |
| | - | 177.800 | 38,64 | 685 |
| | - | - | - | 569 |
| | - | - | - | 675 |
| | - | - | - | 441 |
| | - | 177.800 | - | 2.369 |
| | - | 240.030 | 38,64 | 924 |
| | - | - | - | 662 |
| | - | - | - | 54 |
| | - | - | - | 1229 |
| | - | - | - | 241 |
| | - | - | - | 772 |
| | - | 240.030 | - | 3.882 |
| | - | 417.830 | - | 6.251 |

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)

| 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 2021 | € 1.512 (*) | - | - | - | - | - | - |
| Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12) | | Piano MBO 2021 | € 3.267 (*) | - | - | - | - | - | € 625 (**) |
| Totale | | | € 4.779 | - | - | - | - | - | € 625 |

(*) Tali importi sono stati definiti in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 03/03/2022. I valori sono calcolati considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali

(**) L'importo comprende 604.875 euro corrisposti a 4 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 20.000 euro erogati ad un Executive in sostituzione della mancata corresponsione del piano di flexible benefit

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

| Nome e Cognome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute al 31.12.2019 | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute al 31.12.2021 |
|-------------------------|-------------|---------------------|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Giovanni Tamburi | Consigliere | Amplifon S.p.A. | 6.038.036 | 1.346.659 | - | 7.384.695 ⁽¹⁾ |

⁽¹⁾ Azioni detenute al 25.05.2021 dalla società controllata Tamburi Investment Partners S.p.A.

Al netto di quanto indicato in Tabella 1, al 31 dicembre 2021 nessun componente degli Organi di Amministrazione e di Controllo, incluso il Direttore generale, e nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche dell'Emittente deteneva partecipazioni nell'emittente con l'esclusione:

- delle partecipazioni rilevanti così come indicato nella Relazione sulla *Corporate Governance*; e
- delle eventuali azioni derivanti dallo Stock Grant Plan come indicato nelle tabelle precedenti.

OUR PURPOSE

WE EMPOWER PEOPLE
TO REDISCOVER ALL THE
EMOTIONS OF SOUND

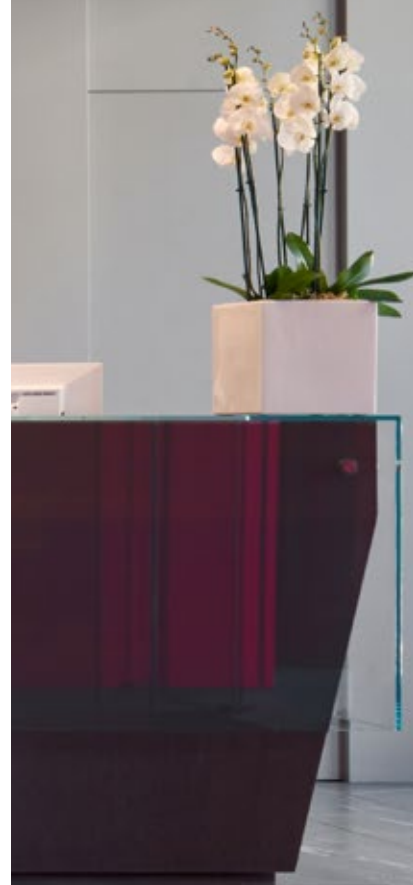
OUR VALUES





ALLEGATI

 **amplifon**



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 2019-2025, 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 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. 28-30;33 |
| 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. 30-32 |
| c) | come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni; | pag. 20-23;35 |
| d) | il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni; | pag. 14;39;48 |
| 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. 8-23;35-36 |
| 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. 39-40;48-49 |
| g) | la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari; | pag. 44;51-52 |
| h) | con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance 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. 11;41-44;49-51 |
| i) | i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance 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. 43-44;51 |
| 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. 10-11 |
| 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. 42-44;50-51 |
| 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. 43;51 |
| 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 performance 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. 45-46;52 |
| n) | informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie; | pag. 44;51 |
| 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. 37-38 |
| 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. 15;37;39;48 |
| 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; | pag. 34 |
| | 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. 53 |

Coordinamento Progetto Editoriale
AMPLIFON

Direzione artistica e Progetto Grafico
COMMON

