



Amplifon S.p.A.

**Relazione sulla Remunerazione
2016**

Indice

PREMESSA	3
OVERVIEW	4
SEZIONE 1	
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016	5
1. Modello Di Governance	5
1.1 Organi e soggetti coinvolti	5
1.2 Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2016	8
2. Finalità e criteri generali	9
3. Linee guida di Politica di Remunerazione 2016	10
3.1 Remunerazione degli Amministratori	10
3.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale	12
3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	14
4. Principali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente	18
SEZIONE 2	
ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2015	19
Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	20
Tabella 2 – <i>Stock Option</i> assegnate ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	24
Tabella 3A –Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	26
Tabella 3B –Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	29
Schema 7-ter – Relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	31

PREMESSA

Obiettivo di questa Relazione è di fornire al mercato informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, i principi e i sistemi che ne sono alla base e la coerenza con gli obiettivi e le strategie sia di breve, sia di medio/lungo termine, della Società.

La Relazione si focalizza principalmente sulle popolazioni chiave degli Amministratori (Esecutivi e non), dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del responsabile della funzione *Internal Audit*, ma i principi di politica remunerativa in essa contenuti sono poi coerentemente applicati a tutta la popolazione aziendale in funzione del ruolo e del livello di responsabilità.

Ricordiamo che nel corso del 2015 la Società ha vissuto un importante cambio organizzativo al vertice con la risoluzione del rapporto di lavoro con l'Amministratore Delegato, Franco Moscetti, e la sua successiva nomina a Vice-Presidente non esecutivo della Società. Nella stessa data Enrico Vita è stato nominato Consigliere di Amministrazione e Amministratore Delegato della stessa. Durante l'anno, inoltre, anche la struttura di *leadership* del Gruppo ha subito diversi mutamenti che hanno provocato cambi significativi all'interno del *cluster* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nella Sezione 1 è illustrato il modello di Governance, le finalità della Politica di Remunerazione e, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e al responsabile della funzione *Internal Audit*, le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Sezione 2, invece, illustra i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 agli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche fornendo rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziando la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

OVERVIEW

La Politica di Remunerazione del Gruppo Amplifon ha come finalità principale di allineare le risorse dell'azienda alle *performance*, agli obiettivi e ai risultati del Gruppo, nonché di attrarre, motivare e trattenere i *manager* di talento e le persone chiave dell'azienda.

I principi base a cui la Politica di Remunerazione del Gruppo Amplifon si ispira si aggiornano ogni anno sulla base dei *trend* interni ed esterni e si declinano, in diverse forme, su tutta la nostra popolazione.



La Società seleziona e utilizza diverse leve retributive in modo da equilibrare obiettivi di breve e di medio/lungo termine, motivare le risorse in maniera selettiva e incentivare comportamenti coerenti alla massimizzazione del valore per l'Azienda e gli Azionisti.

COMPONENTE	FOCUS	FINALITÀ	CONDIZIONI
Remunerazione fissa	Individuale	Premia le competenze, il contributo del ruolo e la continuità della performance	Revisione annuale sulla base dei benchmark di mercato e della performance individuale
Incentivo di breve termine (MBO)	Paese/Regione /Gruppo	Promuove raggiungimento degli obiettivi di business annuali (almeno in linea con il budget)	Raggiungimento obiettivi economico-finanziari (EBITDA, Net Sales, Free Cash Flow) della propria area
Incentivo di medio-lungo termine (LTI)	Gruppo	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo periodo	Raggiungimento obiettivi economici triennali del Gruppo (matrice EBIT/Net Sales) con soglie di accesso legate alla PFN e al valore dell'azione nel periodo di esercizio
Benefit	Individuale	Integrazione dei pacchetti retributivi e allineamento agli standard di mercato	Definite dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale

SEZIONE 1

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016

1. 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.

1.1 Organi e soggetti coinvolti

Assemblea degli Azionisti

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

- approva il monte emolumenti complessivo da destinare agli Amministratori per ogni esercizio;
- esprime un voto consultivo sulla sezione 1 della Relazione sulla Remunerazione;
- approva i piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, rimettendo al Consiglio stesso la loro attuazione.

Consiglio di Amministrazione

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

Avvalendosi del supporto del Comitato Remunerazione e Nomine, nonché delle funzioni aziendali preposte:

- determina, esaminate le proposte del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione dei Consiglieri Delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli componenti del Consiglio;
- approva le proposte per le remunerazioni dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- approva, sulla base delle linee fondamentali deliberate dall'Assemblea degli Azionisti e su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, i piani di incentivazione su base azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i dipendenti dell'azienda.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

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

- definisce 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.

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 (Comitato Remunerazione o Comitato). In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato, oltre al Presidente del Consiglio di Amministrazione, è composto da due Consiglieri non esecutivi ed indipendenti con adeguate conoscenze ed esperienza in aziende multinazionali.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Il Comitato si è riunito 6 volte nel corso del 2015, con una durata media di 1 ora e una percentuale di partecipazione pari al 83.5%	Maurizio Costa
	Susan Carol Holland
	Andrea Guerra

Al Comitato Remunerazione 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 (Direttore Risorse Umane di Gruppo) che svolge anche funzioni di segreteria tecnica del Comitato. L'Amministratore Delegato/Direttore Generale partecipa quando invitato dal Presidente del Comitato per la trattazione di specifici punti.

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato:

- sottopone all'approvazione del CdA la Politica di Remunerazione del Gruppo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per le remunerazioni dell' AD/DG avvalendosi delle analisi delle tendenze e dei livelli retributivi di mercato;
- esprime parere sulle proposte dell'AD/DG relative alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- su proposta dell'AD/DG esamina piani di incentivazione azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i dipendenti

che ricoprono posizioni chiave all'interno dell'organizzazione e li sottopone all'approvazione del CdA;

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal CdA in merito alla politica di remunerazione del Gruppo;
- esprime il suo parere in merito a specifici interventi retributivi a fronte di eventi straordinari;
- monitora i cambiamenti dell'assetto organizzativo che impattino sui Dirigenti con responsabilità strategiche.

ATTIVITÀ COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE NEL 2015

24 Febbraio	<ul style="list-style-type: none">- Approvazione Relazione sulla Remunerazione- Proposta emolumenti Consiglio di Amministrazione- Approvazione risultati MBO 2014- Revisione retributiva AD/DG e Executives- Approvazione obiettivi LTI 2015-2017
29 Aprile	<ul style="list-style-type: none">- Piano di incentivazione azionaria New Performance Stock Grant Plan – assegnazione 2015-2017
6 Luglio	<ul style="list-style-type: none">- Aggiornamenti relativi alla posizione di AD/DG
23 Luglio	<ul style="list-style-type: none">- Proposta di accordo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con l'AD/DG- Valutazione e proposta di candidatura del nuovo AD/DG- Definizione delle proposte relativa alla remunerazione del nuovo AD/DG
22 Ottobre	<ul style="list-style-type: none">- Approvazione remunerazione nuovo AD/DG- Piano di incentivazione azionaria New Performance Stock Grant Plan –2a assegnazione 2015-2017
14 Dicembre	<ul style="list-style-type: none">- Politica di Remunerazione 2016- Definizione degli obiettivi MBO 2015 per AD/DG e Executives

Alle riunioni sopracitate ha sempre partecipato, come ospite, il presidente del Collegio Sindacale; 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 cinque occasioni nel corso del 2016, secondo un calendario già pianificato.

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

Direzione Risorse Umane di Gruppo

La Direzione Risorse Umane 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 Remunerazioni 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 practice*, previa valutazione dei ruoli (*job grading*) 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;
- controlla l'applicazione delle Politiche di remunerazione nell'ambito del Gruppo.

1.2 Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2016

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato Remunerazione sulla base della proposta formulata dall'AD/DG con il supporto della Direzione Risorse Umane di Gruppo. La Politica di Remunerazione del Gruppo 2016 (Global Reward Policy 2016) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione nell'incontro del 14 Dicembre 2015 e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 Dicembre 2015. Sulla base della Politica di Remunerazione del Gruppo, la Direzione Risorse Umane di Gruppo assicura una gestione coerente per tutto il Gruppo consentendo, allo stesso tempo, un'adeguata flessibilità per rispondere alle esigenze specifiche dei diversi Paesi.

2. Finalità e criteri generali

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 Autodisciplina allo scopo di attrarre motivare e trattenere *manager* di talento e di allineare l'interesse del *management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche (*Executives*) del Gruppo è quindi definita sulla base dei seguenti criteri:

- I compensi degli Amministratori non esecutivi sono commisurati all'impegno a loro richiesto in relazione alla partecipazione al Consiglio stesso e ai vari Comitati. Salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, gli Amministratori non esecutivi non partecipano a piani di incentivazione di tipo variabile.
- La struttura retributiva complessiva dell'AD/DG e degli *Executives*, coerentemente con i principi della Politica di Remunerazione, presenta un adeguato bilanciamento tra una componente fissa e una componente variabile correlata ai risultati e definita entro limiti massimi. La remunerazione complessiva è consistente rispetto ai riferimenti di mercato applicabili a ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, valutata attraverso specifici *benchmark* retributivi (*peer group*).
- La retribuzione variabile (di breve e di medio-lungo termine) è commisurata a diversi obiettivi complementari e chiaramente misurabili in coerenza con gli obiettivi del Piano strategico triennale della Società. Gli incentivi variabili vengono corrisposti ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti allo scopo di valorizzare l'effettiva *performance* aziendale derivante dall'azione manageriale.
- Come previsto dal Codice di Autodisciplina (6.C.1), l'incentivazione variabile è soggetta ad una specifica clausola di *claw-back* che consente di chiedere la restituzione delle somme erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati. Inoltre, alla luce delle *best practice* internazionali, è prevista una clausola di *lock-up* per le azioni eventualmente maturate relative al piano LTI share di cui sono beneficiari.
- Il pacchetto retributivo dell'AD/DG e degli *Executives* è completato anche da diverse tipologie di *benefit* che rappresentano un elemento che mira a garantire equità interna ed una generale coerenza nei sistemi retributivi, rispondendo ad esigenze di competitività rispetto ai mercati locali di riferimento e nel rispetto delle normative in essere dei diversi paesi.

3. Linee guida di Politica di Remunerazione 2016

3.1 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

A seguito delle dimissioni del Consigliere Luca Garavoglia, il Consiglio di Amministrazione del 29 Gennaio 2015 ha proceduto alla cooptazione, ai sensi dell'art 2386 del Codice Civile, della dott.ssa Anna Puccio come Consigliere indipendente.

In data 20 ottobre 2015, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato Enrico Vita, Direttore Generale della Società, nuovo Consigliere di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione del 22 Ottobre ha poi affidato allo stesso il ruolo di Amministratore Delegato del Gruppo.

Al 31 Dicembre 2015 il Consiglio di Amministrazione è quindi così composto:

- Amministratore Delegato: Enrico Vita
- Presidente del Consiglio di Amministrazione: Susan Carol Holland
- Presidente Onorario: Anna Maria Formiggini
- Vice Presidente non Esecutivo: Franco Moschetti
- Amministratori non esecutivi: i Consiglieri Giampio Bracchi, Maurizio Costa, Andrea Guerra, Anna Puccio e Giovanni Tamburi

La politica di remunerazione degli Amministratori è rappresentata da un emolumento fisso, determinato sull'impegno richiesto dal ruolo per lo svolgimento delle attività assegnate e sulla partecipazione ad eventuali Comitati e si articola sui seguenti elementi:

- Compensi stabiliti per l'incarico di Consigliere
- Compensi stabiliti per la partecipazione ai comitati
- Compensi stabiliti per particolari cariche conferite agli Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2015 ha confermato, invariato rispetto all'anno precedente, un compenso complessivo annuo per la remunerazione degli Amministratori pari a 1.100.000,00 Euro così ripartito dal Consiglio di Amministrazione:

- A tutti gli Amministratori, ad esclusione del Presidente Onorario, del Presidente e dell'Amministratore Delegato riconosce un importo di Euro 55.000,00;
- Al Presidente Onorario riconosce un importo complessivo di Euro 190.000,00;
- Al Presidente riconosce un importo complessivo di Euro 200.000,00;

- All'Amministratore Delegato riconosce un importo complessivo di Euro 300.000,00;
- Agli Amministratori Indipendenti, se chiamati a presiedere uno dei Comitati o l'Organismo di Vigilanza, riconosce un importo addizionale di Euro 25.000,00 per ciascuna presidenza;
- Agli Amministratori Indipendenti, se chiamati a far parte di uno dei Comitati o dell'Organismo di Vigilanza, riconosce un importo addizionale di Euro 15.000,00 per ciascuna partecipazione.

A seguito del cambio organizzativo al vertice della Società, il Consiglio di Amministrazione del 22 Ottobre 2015 ha rivalutato gli emolumenti ricompresi nel monte emolumenti complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 Aprile.

11

Il Consiglio ha quindi definito di assegnare, fino al termine del mandato (Approvazione del Progetto di Bilancio 2015):

- Al Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso aggiuntivo di 15.000 Euro;
- Al nuovo Amministratore Delegato un compenso complessivo pari a 122.500 Euro;
- Al Vice Presidente non esecutivo, nella sua qualità di amministratore, un emolumento base pari a 27.500 Euro.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2015 sono riportati nella Sezione 2 – Tabella 1 della presente Relazione.

In linea con le *best practice* 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.

I Consiglieri di Amministrazione non sono beneficiari di alcuna copertura assicurativa e/o sanitaria diversa da quelle obbligatorie. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Susan Carol Holland, è beneficiario di una copertura infortunistica a capitali fissi e di una copertura rimborso spese mediche allineate a quelle dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono previsti accordi che prevedano indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, né esistono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e, ancora, non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, ad oggi accordi con gli Amministratori che prevedano compensi per gli impegni di non concorrenza.

3.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il Comitato Remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'AD/DG avvalendosi delle analisi delle tendenze di mercato e del confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento (*peer group*).

La remunerazione del AD/DG si compone, in generale, dei seguenti elementi:

- Una componente fissa annua lorda (retribuzione di base e emolumento per la carica);
- Una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti (MBO);
- Una componente variabile di medio/lungo termine su base azionaria (LTI);
- Benefit.

12

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa complessiva dell'AD/DG è composta da una retribuzione di base e un emolumento per la carica. Con cadenza annuale il Comitato Remunerazione valuta la consistenza della retribuzione di base dell'AD/DG in relazione agli standard del mercato di riferimento e procede, eventualmente, ad una proposta di revisione retributiva sulla base dei principi di Politica Retributiva del Gruppo e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua (*Total Remuneration*).

Incentivo di breve termine (MBO)

Il piano di incentivazione variabile annuale dell'AD/DG è collegato a obiettivi di performance economiche e finanziarie del Gruppo. Con riferimento a queste componenti il Comitato Remunerazione, con cadenza annuale, propone al Consiglio di Amministrazione i parametri e i *target* di riferimento e procede, nell'esercizio successivo, alla consuntivazione dei risultati.

In particolare, per l'anno 2016 è stato confermato un *target* di incentivo variabile pari al 50% dei compensi fissi legato ai seguenti parametri:

Obiettivo annuale	Peso	Acceleratore
EBITDA Gruppo	40%	X 2
Net Sales Gruppo	40%	X 2
Free Cash Flow Gruppo	20%	X 1.2

Gli obiettivi sono strutturati in modo da riguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate nei piani aziendali. Il valore totale dell'incentivo erogato deriva dalla somma dei singoli premi, al raggiungimento dei relativi obiettivi.

Il raggiungimento degli obiettivi di target viene definito sulla base di tassi di cambio prefissati e sul perimetro in essere all'inizio dell'anno fiscale di riferimento. Per ogni obiettivo sono previste delle soglie minime di raggiungimento (*threshold*) sotto le quali il target si considera non raggiunto e, di conseguenza, il corrispondente *payout* legato al singolo obiettivo non erogabile e un meccanismo di accelerazione (*booster*) nel caso in cui gli obiettivi vengano superati. L'importo massimo erogabile non può, in ogni caso, superare il 180% del *target*. Unica ulteriore condizione per l'erogazione dell'incentivo, oltre al raggiungimento dei target, è che l'AD/DG completi l'anno di performance e sia quindi in forza sino al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

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

Incentivo di medio-lungo termine (LTI)

L'AD/DG è beneficiario del piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 Aprile 2014. Il sistema prevede un orizzonte temporale di 3,5 anni per ciascuna assegnazione e si basa su un meccanismo *rolling* a cadenza annuale con target cumulati di periodo (EBIT/Net Sales). Come indicato nel piano approvato dall'Assemblea è prevista un'assegnazione con cadenza annuale fino al 2018 legata allo sviluppo dei piani triennali e all'andamento del titolo.

Anche in questo caso il piano prevede una clausola di *claw-back* e, per il cluster Executives nel quale è ricompreso l'AD/DG, un periodo di *lock-up* delle azioni eventualmente maturate. Considerate le *best practice* in essere e il consistente periodo di maturazione del piano, il periodo di lock-up è stato definito in 1 anno finanziario dalla data di maturazione delle azioni.

I dettagli di tutte le assegnazioni sono riportati nella Sezione 2 – Tabella 3A della presente Relazione.

Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale è beneficiario, insieme agli altri Dirigenti di Amplifon SpA, 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 non è richiesta la compilazione di un questionario anamnestico. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

Inoltre, per tutti i Dirigenti di Amplifon SpA 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.

Benefit

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale è beneficiario, come gli altri Dirigenti di Amplifon SpA di un'autovettura aziendale, secondo la polizza di assegnazione di autovetture aziendali previste dalla Società e del piano di Flexible Benefit nell'ambito del quale è consentito ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon SpA, nel rispetto delle norme in vigore (Art 100, comma 1 del TUIR) di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali con priorità alle aree dell'educazione/cultura e dell'assistenza sanitaria non previste dalle coperture integrative. L'AD è inoltre beneficiario di un rimborso per la casa per i primi tre anni del rapporto di lavoro.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Considerata il termine del mandato in corso (Approvazione del Progetto di Bilancio 2015), ad oggi non sono stati stipulati accordi con l'AD/DG che prevedano indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa. A valle della nomina del nuovo Consiglio il Comitato, in coerenza con le indicazioni del Codice di Autodisciplina, valuterà la definizione di un'indennità da prevedere per la cessazione del rapporto di lavoro o mancato rinnovo della carica.

3.3 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con responsabilità strategiche vengono identificati dal Comitato Remunerazione 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 anche non dipendenti diretti di Amplifon SpA.

Nel corso del 2015, anche questo *cluster* è stato coinvolto nella transizione al vertice e ha subito diversi cambiamenti. Al 31 Dicembre 2015 era composto da:

- Giovanni Caruso, Chief HR Officer
- Andrea Facchini, Chief Marketing Officer
- Massimiliano Gerli, Chief Information Officer
- Ugo Giorcelli, Chief Financial Officer
- Giovanni (John) Pappalardo, Executive Vice President APAC

- Giulio Pizzini, Chief Strategic Development Officer
- Heinz Ruch, Executive Vice President Americas

I compensi singolarmente percepiti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso del 2015 sono riportati nella Sezione 2 – Tabella 1 della presente Relazione con indicato, dove previsto, la data di assunzione o la data di cessazione del rapporto di lavoro e le eventuali indennità erogate.

Le politiche di remunerazioni applicabili a questo *cluster* vengono definite, all'interno della Politica di Remunerazione di Gruppo, dall'AD/DG, successivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e condivise con il Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è composta, in generale, dagli stessi elementi previsti per la remunerazione dell'AD/DG ad esclusione degli emolumenti per la carica.

Remunerazione fissa

Con cadenza annuale l'Amministratore Delegato/Direttore Generale valuta, con il supporto della Direzione Risorse Umane di Gruppo e sentito il parere del Comitato Remunerazione, la consistenza della retribuzione di base dei dirigenti con responsabilità strategiche con gli standard del mercato di riferimento (*peer group*) e procede, eventualmente, ad una proposta di revisione retributiva sulla base dei principi di Politica Retributiva del Gruppo e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua (*Total Remuneration*).

Incentivo di breve termine (MBO)

Il piano di incentivazione variabile annuale degli Executives, allineato a quello dell'AD/DG, è collegato a obiettivi di performance economiche e finanziarie del Gruppo.

In particolare, per l'anno 2016 è stato confermato un *target* di incentivo variabile pari al 50% per gli *Executive Vice Presidents* e al 40% per i *Chief Functional Officers* dei compensi fissi legato ai seguenti parametri:

Obiettivo annuale	Peso	Acceleratore
EBITDA Gruppo/Regione	35%	X 2
Net Sales Gruppo/Regione	30%	X 2
Free Cash Flow Gruppo/Regione	15%	X 1.2
Obiettivi individuali	20%	X 1.2

Gli obiettivi sono strutturati in modo da trarre in considerazione i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate nei piani aziendali. Il valore totale dell'incentivo erogato deriva dalla somma dei singoli premi, al raggiungimento dei relativi obiettivi.

Il raggiungimento degli obiettivi di *target* viene definito sulla base di tassi di cambio prefissati e sul perimetro in essere all'inizio dell'anno fiscale di riferimento. Per ogni obiettivo sono previste delle soglie minime di raggiungimento (*threshold*) sotto le quali il *target* si considera non raggiunto e, di conseguenza, il corrispondente *payout* legato al singolo obiettivo non erogabile e un meccanismo di accelerazione (*booster*) nel caso in cui gli obiettivi vengano superati.

Il riconoscimento dell'incentivo legato agli obiettivi individuali è collegato alla valutazione delle *performance* da parte dell'AD/DG secondo il sistema di valutazione delle prestazioni annuali attualmente in uso per tutti i dipendenti della Società (Amplifon Performance Development Review - PDR).

L'importo massimo erogabile non può, in ogni caso, superare il 200% del *target* per *gli Executive Vice Presidents* e il 170% del *target* per i *Chief Functional Officers*. Unica ulteriore condizione per l'erogazione dell'incentivo, oltre al raggiungimento dei *target*, è che il beneficiario completi l'anno di *performance* e sia quindi in forza sino al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

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

Incentivo di medio-lungo termine (LTI)

Gli *Executives* sono beneficiari, come l'AD/DG, del piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 16 Aprile 2014. Il sistema prevede un orizzonte temporale di 3,5 anni per ciascuna assegnazione e si basa su un meccanismo *rolling* a cadenza annuale con *target* cumulati di periodo (EBIT/Net Sales). Come indicato nel piano approvato dall'Assemblea è prevista un'assegnazione con cadenza annuale fino al 2018 legata allo sviluppo dei piani triennali e all'andamento del titolo.

Anche in questo caso il piano prevede una clausola di *claw-back* e, per il cluster *Executives*, un periodo di *lock-up* delle azioni eventualmente maturate. Considerate le *best practice* in essere e il consistente periodo di maturazione del piano, il periodo di *lock-up* è stato definito in 1 anno finanziario dalla data di maturazione delle azioni.

I dettagli di tutte le assegnazioni sono riportati in aggregato nella Sezione 2 – Tabella 3A della presente Relazione.

Precedenti piani di Stock Option/Performance Stock Grant

I dirigenti con responsabilità strategiche sono beneficiari anche di piani di Stock Option deliberati negli anni 2005, 2010 ed ormai esauriti del piano di Performance Stock Grant 2011-2020. I dettagli di tutte le assegnazioni sono riportati in aggregato nella Sezione 2 – Tabella 2 e 3 A della presente Relazione.

Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie

I Dirigenti dipendenti di Amplifon SpA 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 non è richiesta la compilazione di un questionario anamnestico. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

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

Benefit

Gli *Executives* sono beneficiari di un'autovettura aziendale, secondo la polizza di assegnazione di autovetture aziendali previste dalle Società di appartenenza. I Dirigenti dipendenti di Amplifon SpA sono altresì beneficiari del piano di Flexible Benefit nell'ambito del quale è consentito ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon SpA, nel rispetto delle norme in vigore (Art 100, comma 1 del TUIR) di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali con priorità alle aree dell'educazione/cultura e dell'assistenza sanitaria non previste dalle coperture integrative.

Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Per i dirigenti con responsabilità strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento, ove esistente, ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione. Per i casi di risoluzione che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla criticità del ruolo ricoperto dall'*Executives* possono, inoltre, essere stipulati patti di non concorrenza con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di durata e vigenza del patto.

Responsabile della funzione "Internal Audit"

La remunerazione del responsabile della funzione di "Internal Audit" è in linea con le politiche di remunerazione del Gruppo e coerente con il ruolo/compito ad esso assegnato. In particolare la retribuzione di base è commisurata al benchmark di 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 è collegato, così come per tutti i dirigenti di Amplifon SpA ai risultati di Gruppo e a una valutazione positiva degli obiettivi individuali già citati.

4. Principali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione 2016 conferma l'impianto e l'impostazione applicata con risultati soddisfacenti nel corso dello scorso anno.

Considerato l'ambizioso piano triennale del Gruppo e la necessità di allineare costantemente gli strumenti di incentivazione variabile alle priorità strategiche della Società, il Comitato Remunerazione ha sottoposto al Consiglio del 17 Dicembre 2015 una proposta di modifica del piano di incentivazione variabile di breve termine (MBO).

Il meccanismo di incentivazione è stato quindi parzialmente rivisto, nell'ottica della ulteriore semplificazione e incisività, in particolare bilanciando in maniera consistente il peso degli obiettivi di EBITDA e Net Sales e prevedendo una curva di raggiungimento dei risultati *in continuum* anche a partire dalla soglia minima di raggiungimento, al di sotto del quale non viene erogato alcun bonus, fino al *target*. Come è noto è infatti già presente un meccanismo in *continuum* tra il *target* e il massimo raggiungibile.

In data 22 Ottobre 2015 il Consiglio di Amministrazione ha nominato Enrico Vita, Direttore Generale, Amministratore Delegato del Gruppo fino a scadenza del mandato attuale (Approvazione Progetto di Bilancio 2015). La struttura retributiva del nuovo Amministratore Delegato è in linea con la politica di Remunerazione del Gruppo e allineata a quella del precedente AD/DG. Nella stessa data il precedente Amministratore Delegato, Franco Moschetti, ha rimesso le deleghe ed è stato nominato Vice Presidente non esecutivo del Gruppo.

Tutte le informazioni relative alle indennità previste per lo scioglimento del rapporto di lavoro con l'AD/DG Franco Moschetti sono state tempestivamente pubblicate sul sito in coerenza con le indicazioni del Codice di Autodisciplina (Principio 6.P.5) in data 23 Luglio 2015 e sono riportate in dettaglio nella prima parte della Sezione 2 di questa relazione.

SEZIONE 2

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2015

Tutte le tabelle incluse in questa sezione sono costruite secondo la normativa Consob in vigore (Delibera n.18049) disponibile sul sito della Consob nella sezione “Regolamentazione” (www.consob.it).

A partire da questa Relazione sono incluse anche le informazioni riguardanti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non dipendenti diretti dell’Emittente.

Nel corso del 2015 sono avvenute le seguenti modifiche al cluster dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo:

- in data 31 Gennaio 2015 Paul Mirabelle ha concluso il suo rapporto di lavoro. Nella stessa data Giovanni (John) Pappalardo è stato nominato Executive Vice President APAC entrando quindi nel cluster dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;*
- in data 13 Aprile 2015 Alberto Baroli ha cessato operativamente il suo rapporto di lavoro con la Società. Nella stessa data Andrea Facchini, Chief Marketing Officer, è entrato a far parte dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo;*
- in data 29 Settembre 2015 Giulio Pizzini è stato nominato Chief Strategic Development Officer;*
- in data 22 Ottobre Enrico Vita è stato nominato Amministratore Delegato;*
- in data 31 Dicembre 2015 Enrico Bortesi ha concluso il suo rapporto di lavoro.*

Tutte le tabelle includono le informazioni su base annuale relative a coloro che hanno ricoperto, anche se parzialmente, una delle posizioni di Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo nel corso del 2015 tranne Enrico Vita per il quale le informazioni sono riportate nominativamente in relazione al suo nuovo ruolo di Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Compensi fissi: all'interno di questa voce sono ricompresi gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, i compensi ricevuti per lo svolgimento delle cariche di Presidente, Vice Presidente non esecutivo, Presidente Onorario e Amministratore Delegato e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

Compensi per la partecipazione a comitati: sono indicati gli emolumenti ricevuti per la presidenza o la partecipazione a eventuali comitati e all'Organismo di Vigilanza secondo i criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'Amministratore fa parte (e il relativo ruolo) e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Bonus e altri incentivi: sono incluse le quote di retribuzioni maturate anche se ancora non corrisposte nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso a fronte del piano di incentivazione variabile a breve termine (MBO) di cui sono beneficiari l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche. Sono altresì inclusi anche bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani (c.d. *una tantum*) Questo valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, nelle colonne "Bonus dell'anno erogabile/erogato", "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati" e "Altri bonus".

Benefici non monetari: all'interno di questa voce è indicato il valore dei *fringe benefit* secondo un criterio di imponibilità fiscale, comprese le eventuali polizze assicurative e sanitarie integrative. E' altresì incluso il valore dei *flexible benefit* assegnati nel 2015 al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di Amplifon Spa nonché il valore, secondo un criterio di imponibilità fiscale, del rimborso casa del CEO.

Altri compensi: al 31 Dicembre 2015 non sono state erogate ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite che rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Fair Value Compensi Equity: è indicato il *fair value* dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari (LTI) stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 2, colonna "Opzioni di competenza dell'esercizio" e nella Tabella 3A, colonna "Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio"

Indennità di fine carica: all'interno di questa voce sono indicate le indennità relative allo scioglimento del rapporto di lavoro con l'AD/DG, di cui di seguito sono riportati i dettagli, e gli

importi relativi alle indennità corrisposte ai dirigenti con responsabilità strategiche che hanno concluso il rapporto di lavoro nell'anno.

Indennità di fine rapporto previste per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale

In data 22 Ottobre 2015, Franco Moschetti, Amministratore Delegato ha rimesso le deleghe al Consiglio mantenendo, fino al termine del mandato, la carica di Vice Presidente non esecutivo.

Tutte le informazioni relative alle indennità previste per lo scioglimento del rapporto di lavoro con l'AD/DG sono state tempestivamente pubblicate sul sito in coerenza con le indicazioni del Codice di Autodisciplina (Principio 6.P.5) in data 23 Luglio 2015.

Si riportano di seguito i termini principali dell'accordo sottoscritto tra Franco Moschetti e la Società in coerenza ed in continuità con la Politica di Remunerazione di Amplifon e con quanto concordato nelle intese integrative sottoscritte in data 24 aprile 2013.

Il rapporto di lavoro dirigenziale in essere tra le Parti si è risolto consensualmente in data 22 ottobre 2015.

A decorrere dalla data di cessazione e fino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015 da parte dell'Assemblea dei soci della Società il Manager rivestirà le cariche di membro del Consiglio di Amministrazione della Società e Vice Presidente non esecutivo. Per tale carica il Manager riceverà un emolumento pari a 27.500 Euro lordi, ricompreso nel monte emolumenti complessivo deliberato dalla Assemblea degli Azionisti del 21 Aprile 2015.

A fronte della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro la Società corrisponderà al Manager un importo pari a Euro 5.700.000 lordi oltre alle competenze di fine rapporto.

Tale attribuzione è stata determinata in conformità e in coerenza con quanto indicato nella Politica di Remunerazione della Società e in applicazione delle intese integrative sopra citate. Il trattamento è stato incrementato a fronte del contributo decennale fornito da Franco Moschetti alla crescita della Società.

L'importo sopra indicato è stato corrisposto per il 50% entro il 30 luglio 2015 e il restante 50% entro il 10 novembre 2015.

Non è prevista la corresponsione di alcun altro compenso per l'anno 2015.

Si ricorda che in data 15 marzo 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione a Franco Moschetti di 300.000 diritti nell'ambito del piano di Performance Stock Grant 2011-2020 (ciclo 2012-2015). In data 28 aprile 2014 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione di 300.000 diritti nell'ambito del nuovo Piano di Performance Stock Grant 2014-

2021 (ciclo 2014-2016). Come previsto dai Regolamenti dei Piani tutti i diritti sono maturati anticipatamente alla data di cessazione e sono stati esercitati entro tre mesi dalla Data di Cessazione.

Le intese raggiunte prevedono inoltre un patto di non concorrenza riferito ai principali competitor della Società e, in considerazione della rilevanza internazionale del ruolo del Manager, esteso ai territori di Europa, Stati Uniti d'America, Giappone, India, Cina ed Oceania. A fronte di tale patto, avente una durata di 12 mesi a decorrere dalla scadenza del mandato, al Manager è stato riconosciuto un corrispettivo pari ad Euro 700.000 lordi. Tale importo verrà corrisposto per il 50% entro il 31 ottobre 2016 e il restante 50% entro il 30 aprile 2017.

Non è previsto il mantenimento di benefici monetari o non monetari successivamente alla scadenza della carica tranne la polizza vita, attualmente in essere, a carico della Società e in scadenza a settembre 2016.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (migliaia di Euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi	Fair Value Compensi Equity	Indennità di fine carica e patti di non concorrenza
Anna Maria Formiggini	Presidente onorario	01/01/2015-31/12/2015	apr-16	€ 190	-	-	-	-	€ 190	-	-
Susan Carol Holland	Presidente	01/01/2015-31/12/2015	apr-16	€ 215	-	-	€ 5	-	€ 220	-	-
Franco Moschetti	Amministratore Delegato	01/01/2015-22/10/2015	ott-15	€ 150	-	-	-	-	€ 150	-	-
	Vice Presidente non Esecutivo	22/10/2015-31/12/2015	apr-16	€ 28	-	-	-	-	€ 28	-	-
	Direttore generale	01/01/2015-22/10/2015		€ 595	-	-	€ 12	-	€ 607	€ 1.449	€ 6.400
Enrico Vita	Amministratore Delegato	22/10/2015-31/12/2015	apr-16	€ 123	-	-	-	-	€ 123	-	-
	Direttore generale ⁽¹⁾	Permanente		€ 454	-	€ 438	€ 27	-	€ 919	€ 347	-
Giampio Bracchi ⁽²⁾	Consigliere Indipendente	01/01/2015-31/12/2015	apr-16	€ 55	€ 50	-	-	-	€ 105	-	-
Maurizio Costa ⁽³⁾	Consigliere Indipendente	01/01/2015-31/12/2015	apr-16	€ 55	€ 40	-	-	-	€ 95	-	-
Andrea Guerra ⁽⁴⁾	Consigliere Indipendente	01/01/2015-31/12/2015	apr-16	€ 55	€ 15	-	-	-	€ 70	-	-
Anna Puccio ⁽⁵⁾	Consigliere Indipendente	29/01/2015-31/12/2015	apr-16	€ 54	€ 15	-	-	-	€ 69	-	-
Giovanni Tamburi	Consigliere Indipendente	01/01/2015-31/12/2015	apr-16	€ 55	-	-	-	-	€ 55	-	-
Giuseppe Levi	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2015-21/04/2015	apr-15	€ 0	-	-	-	-	€ 0	-	-
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	21/04/2015-31/12/2015	apr-18	€ 45	-	-	-	-	€ 45	-	-
Emilio Fano	Sindaco effettivo	01/01/2015-31/12/2015	apr-18	€ 30	-	-	-	-	€ 30	-	-
Maria Stella Brena	Sindaco effettivo	01/01/2015-31/12/2015	apr-18	€ 30	-	-	-	-	€ 30	-	-
Totale				€ 2.134	€ 120	€ 438	€ 44	€ 0	€ 2.736	€ 1.796	€ 6.400
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (10) (**)		Permanenti		€ 2.529	€ 0	€ 1.272	€ 394	-	€ 4.195	€ 1.886	€ 656
Totale complessivo				€ 4.663	€ 120	€ 1.710	€ 438	€ 0	€ 6.931	€ 3.682	€ 7.056

(1) Include tutti i compensi percepiti per i diversi ruoli ricoperti nel corso del 2015

(2) Compensi come Presidente del Comitato per il controllo interno - 25.000 €
Compensi come Presidente dell'Organismo di vigilanza - 25.000 €

(3) Compensi come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine - 25.000 €
Compensi per la partecipazione all'Organismo di vigilanza - 15.000 €

(4) Compensi per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine - 15.000 €

(5) Compensi per la partecipazione al Comitato per il controllo interno - 15.000 €

(**) include tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che hanno ricoperto il ruolo, anche parzialmente, nel corso del 2015.

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori Generali 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.

Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio: per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sono indicati per ogni piano di *stock option*:

- il numero di opzioni detenute all'inizio dell'esercizio;
- il prezzo di esercizio relativo al singolo piano;
- il periodo di possibile esercizio a seconda di quanto previsto dal corrispondente regolamento.

Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio: non essendoci piani di *stock options* attivi, nel corso del 2015 non è stata effettuata nessuna assegnazione.

Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio: per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sono indicati per ogni piano di *stock option*:

- numero di opzioni esercitate nel corso dell'esercizio;
- il prezzo di esercizio;
- il prezzo medio di mercato delle azioni sottostanti alle date di esercizio.

Opzioni scadute/annullate nell'esercizio: nel corso del 2015 non sono scadute opzioni.

Opzioni detenute alla fine dell'esercizio: corrispondenti alle opzioni detenute all'inizio dell'esercizio al netto delle opzioni esercitate e/o cancellate nel corso dell'esercizio stesso.

Opzioni di competenza dell'esercizio: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione delle opzioni di competenza dell'anno stimato secondo i principi contabili internazionali. La somma di questi valori e dei valori contenuti nella tabella 3A è riportato nella Tabella 1, colonna "Fair Value Compensi Equity".

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute/annullate nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio		Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo medio di mercato delle azioni sottostanti alle date di esercizio			
Franco Moschetti	Amministratore Delegato e Direttore generale	Piano 2005 - ITA (30 Settembre 2005)	200.000	€ 5,713	(1/3) 30/09/2006 - 30/09/2015 (1/3) 30/09/2007 - 30/09/2015 (1/3) 30/09/2008 - 30/09/2015	-	200.000	€ 5,71	€ 7,02	-	-	-
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore generale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (10)		Piano 2005 - CH (30 Settembre 2005)	125.000	€ 5,697	(1/3) 30/09/2006 - 30/09/2016 (1/3) 30/09/2007 - 30/09/2017 (1/3) 30/09/2008 - 30/09/2018	-	-	-	-	-	125.000	-
		Piano 2005 - ITA (30 Settembre 2005)	130.000	€ 5,713	(1/3) 30/09/2006 - 30/09/2015 (1/3) 30/09/2007 - 30/09/2015 (1/3) 30/09/2008 - 30/09/2015	-	130.000	€ 5,71	€ 7,01	-	0	-
		Piano 2010 (16 Dicembre 2010)	227.438	€ 3,746	(1/2) 17/12/2012 - 17/12/2017 (1/2) 17/12/2013 - 17/12/2018	-	-	-	-	-	227.438	-
Totale complessivo			682.438	-	-	-	330.000	-	-	-	352.438	-

Tabella 3A –Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e degli 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.

Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non maturati nel corso dell'esercizio: è indicato il numero degli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non ancora maturati nell'esercizio in corso.

Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio: per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sono indicati:

- il numero degli strumenti finanziari assegnati;
- il *fair value* alla data di assegnazione;
- il periodo di maturazione previsto dal piano;
- la data di assegnazione;
- il prezzo di mercato dell'azione al momento dell'assegnazione dei diritti.

Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio e non attribuibili: nel corso dell'esercizio il piano di Performance Stock Grant 2011-2020 (assegnazione 2011) è entrato nella sua fase di maturazione e tutti i diritti dei beneficiari sono diventati attribuibili.

Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio e attribuibili: sono indicati

- per l'AD/DG gli strumenti finanziari che, come previsto dai Regolamenti dei rispettivi Piani sono maturati anticipatamente a seguito della conclusione del rapporto di lavoro (vedi sezione relativa alle indennità di fine rapporto previste per l'AD/DG);
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo sono indicati gli strumenti maturati e attribuibili all'interno del piano di Performance Stock Grant 2011-2020 (assegnazione 2011).

Strumenti finanziari esercitati nel corso dell'esercizio: per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sono indicati per i piani maturati e attribuibili:

- numero di strumenti esercitati nel corso dell'esercizio;
- il prezzo medio di mercato delle azioni sottostanti alle date di esercizio.

Strumenti finanziari scaduti/cancellati nel corso dell'esercizio: nel corso del 2015 come previsto dal regolamento del Piano, le Performance Stock Grant dei Dirigenti con Responsabilità strategiche il cui rapporto di lavoro si è concluso nel corso dell'esercizio sono state cancellate.

Strumenti finanziari detenuti alla fine dell'esercizio: corrispondenti agli strumenti finanziari detenuti all'inizio dell'esercizio al netto degli strumenti esercitati e/o cancellati nel corso dell'esercizio stesso.

Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei diritti di competenza dell'anno stimato secondo i principi contabili internazionali. La somma di questi valori e dei valori contenuti nella tabella 2 è riportato nella Tabella 1, colonna "*Fair Value Compensi Equity*".

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non maturati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari esercitati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari scaduti/ cancellati nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari detenuti alla fine dell'esercizio	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (FY 2018)
			Numero degli strumenti finanziari	Periodo di maturazione	Numero degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di maturazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero degli strumenti	Prezzo medio di mercato delle azioni sottostanti alle date di esercizio	Numero degli strumenti	Prezzo medio di mercato delle azioni sottostanti alle date di esercizio					
Franco Moscetti	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Performance Stock Grant Plan 2011-2020 (13 Dicembre 2010)	-	-	-	-	-	-	-	-	300.000	300.000	€	7,037	-	-	478	
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (16 Aprile 2014)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	300.000	300.000	€	7,027	-	-	971
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (16 Aprile 2014)	100.000	giu-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.000	194	
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (16 Aprile 2014)	-	-	120.000	€	6,13	giu-18	29/04/2015	€	6,88	-	-	-	-	-	120.000	153
Totale			100.000	-	120.000	-	-	-	-	-	600.000	600.000	-	-	220.000	1.796		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (10)		Performance Stock Grant Plan 2011-2020 (13 Dicembre 2010)	-	-	-	-	-	-	-	-	180.000	180.000	€	7,528	-	-	-	
		Performance Stock Grant Plan 2011-2020 (13 Dicembre 2010)	335.000	giu-16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	335.000	366	
		Performance Stock Grant Plan 2011-2020 (13 Dicembre 2010)	340.000	giu-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	52.500	287.500	246
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (16 Aprile 2014)	535.000	giu-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	140.000	395.000	767
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (16 Aprile 2014)	-	-	420.000	€	6,13	giu-18	29/04/2015	€	6,88	-	-	-	-	30.000	390.000	497
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (16 Aprile 2014)	-	-	30.000	€	6,57	giu-18	22/10/2015	€	7,19	-	-	-	-	-	30.000	10
Totale complessivo			1.310.000	-	570.000	-	-	-	-	-	780.000	780.000	-	-	222.500	1.657.500	3.682	

Tabella 3B –Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Bonus dell'anno: per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono indicati, relativamente ai piani di incentivazione variabile a breve termine:

- bonus di competenza dell'esercizio maturati nello stesso e collegati agli obiettivi di *performance* da realizzare nell'esercizio ed erogabili perché non soggetto ad ulteriori condizioni tranne la validazione dei risultati di *performance* da parte del Comitato Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione;
- bonus legato ad obiettivi realizzati nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni;
- periodo di differimento dei bonus corrispondenti.

Bonus di anni precedenti: nel 2015 non sono presenti bonus di anni precedenti differiti nell'esercizio di riferimento.

Altri Bonus: all'interno di questa voce sono indicati bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante (c.d. *una tantum*).

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2015	€ 338	-	-	-	-	-	€ 100
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (10)		Piano MBO 2015	€ 1.226	-	-	-	-	-	€ 46
Totale			€ 1.564	-	-	-	-	-	€ 146

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

Al 31 dicembre 2015 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
- degli eventuali esercizi di *stock option/Performance Stock Grant* come indicato nelle tabelle precedenti.