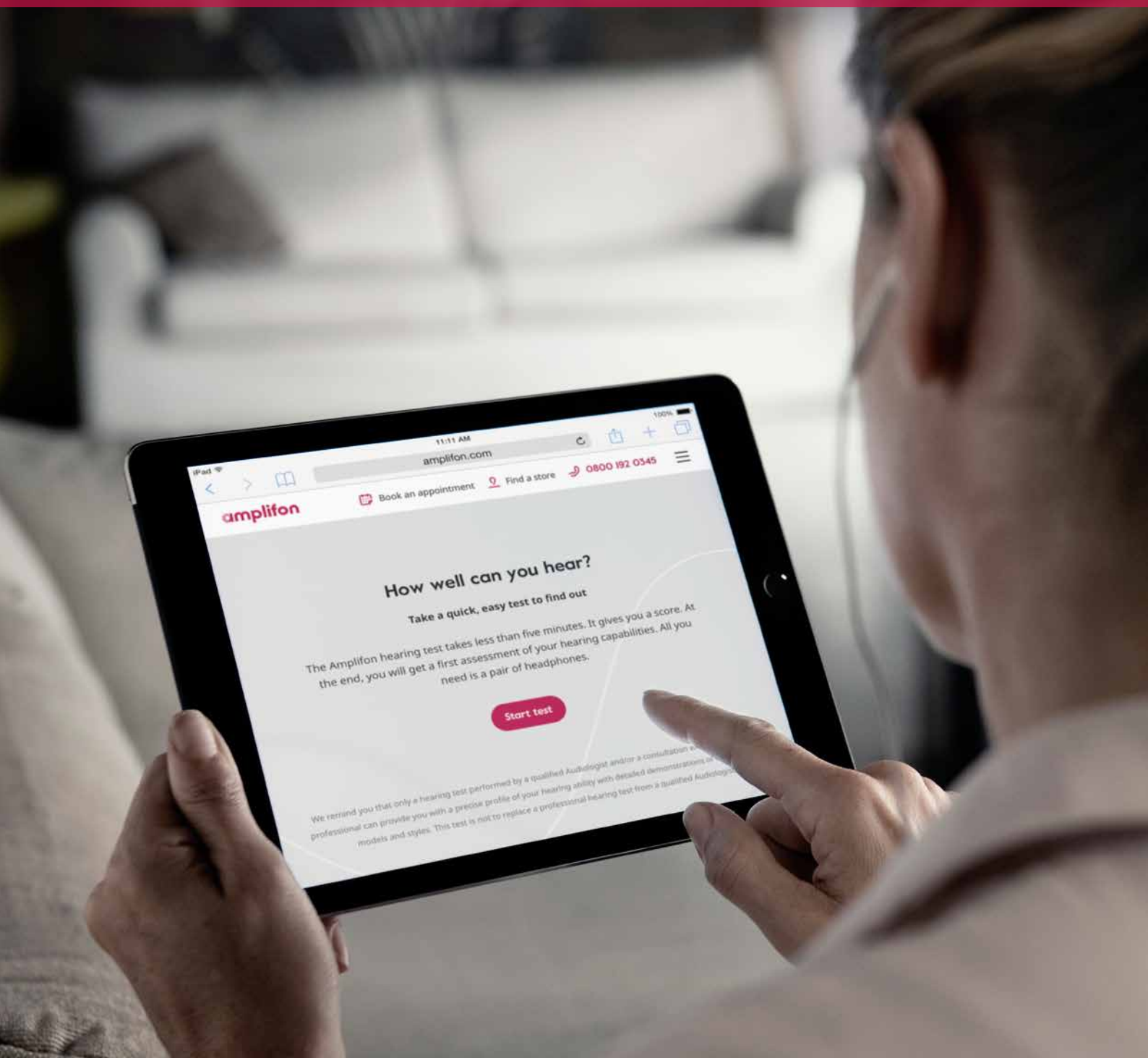




# RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

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 DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

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

# INDICE

<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE</b>	<b>7</b>
<b>SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>8</b>
<b>EXECUTIVE SUMMARY - POLITICA RETRIBUTIVA 2020</b>	<b>10</b>
<b>I MODELLO DI GOVERNANCE</b>	<b>11</b>
1.1 Organi e soggetti coinvolti	11
1.2 Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2020	14
<b>2 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>15</b>
2.1 I principi della Politica di Remunerazione	15
2.2 La Total Reward Policy 2020	16
<b>3 LINEE GUIDA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>16</b>
3.1 La durata della Politica di Remunerazione	16
3.2 La Remunerazione degli Amministratori	17
3.3 La Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	17
3.4 La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	22
3.5 La Remunerazione del Responsabile della Funzione Internal Audit	27
3.6 La procedura di deroga alla Politica di Remunerazione	27

<b>SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2019 E ALTRE INFORMAZIONI</b>	<b>28</b>
<b>I     INTRODUZIONE: PAY-FOR-PERFORMANCE IN AMPLIFON</b>	<b>30</b>
<b>2     ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2019</b>	<b>30</b>
2.1   Retribuzione Fissa	30
2.2   Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2019)	31
2.3   Retribuzione Variabile di Lungo Termine - Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2019-2021)	32
2.4   Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	32
<b>TABELLA I</b>	<b>34</b>
<b>TABELLA 2</b>	<b>34</b>
<b>TABELLA 3A</b>	<b>36</b>
<b>TABELLA 3B</b>	<b>38</b>
<b>SCHEMA 7-TER</b>	<b>38</b>

**LETTERA  
DEL PRESIDENTE  
DEL COMITATO  
REMUNERAZIONE  
E NOMINE**



Signori Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon sono lieto di presentarVi la Relazione 2020 sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti.

Il 2019 è stato un anno molto importante per Amplifon. Il Gruppo ha realizzato un incremento a doppia cifra dei ricavi, trainato da un'eccellente crescita organica e dallo straordinario contributo delle acquisizioni. L'integrazione di GAES sta procedendo con risultati superiori e in tempi più brevi rispetto alle attese iniziali.

L'andamento di mercato riconosce il successo della gestione operativa. Il titolo, entrato a far parte dell'indice FTSE MIB alla fine del 2018, ha chiuso il

2019 registrando un incremento del 82,49%, terzo miglior risultato sul mercato italiano.

Il 2019 è stato un anno molto intenso anche per il nostro Comitato. Nel corso dell'esercizio infatti abbiamo lavorato per assicurare la realizzazione efficace della nuova Politica di Remunerazione del Gruppo, significativamente rinnovata rispetto al passato. Proprio quest'anno la Società ha lanciato nuovi meccanismi di incentivazione di breve e di lungo termine, all'insegna di un miglioramento costante delle proprie pratiche gestionali per attrarre, motivare e trattenere il capitale umano necessario a garantire il successo del Gruppo.

Abbiamo consolidato il nuovo processo di Talent Review dei nostri Executive e del resto dell'organizzazione. Abbiamo inoltre alimentato i piani di successione relativi alle posizioni chiave del Gruppo, con l'obiettivo dichiarato di assicurare la sostenibilità della nostra brillante performance nel medio e lungo termine.

Obiettivo del Comitato per il 2020 è fare della Total Reward Policy un fattore critico di successo di lungo periodo per il Gruppo, in sostanziale continuità con l'infrastruttura introdotta nel 2019 e ponendo particolare attenzione alla soddisfazione degli interessi di tutti gli stakeholders chiave di Amplifon.

A nome di tutti i colleghi del Comitato, mi auguro che la presente Relazione possa fornire una rappresentazione chiara e trasparente della strategia che su questo fronte il Gruppo intende adottare per il 2020 e dei risultati della politica retributiva dello scorso anno.

**MAURIZIO COSTA**

**Presidente del Comitato Remunerazione  
e Nomine di Amplifon**





**SEZIONE I**

**POLITICA IN MATERIA  
DI REMUNERAZIONE 2020**

# EXECUTIVE SUMMARY - POLITICA RETRIBUTIVA 2020

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
<b>Retribuzione Fissa</b>	Premia le competenze, il contributo del ruolo e la continuità della performance.	Livello retributivo definito annualmente sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento.	<b>AD/DG e DRS<sup>1</sup>:</b> 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.
<b>Retribuzione Variabile di Breve Termine (MBO)</b>	Promuove il raggiungimento degli obiettivi di business annuali.	<p><b>AD/DG e DRS:</b></p> <p><b>KPI:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Group EBITDA (peso 40%)</li> <li>• Group Net Sales (peso 40%)</li> <li>• Group Free Cash Flow (peso 20%)</li> </ul> <p><b>Moltiplicatore / Demoltiplicatore:</b> Risultato del processo di Performance Development Review che considera la performance rispetto a obiettivi individuali (da 0% a 120%).</p> <p>Clausola di Claw Back</p>	<p><b>AD/DG:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target: 60% della Retribuzione Fissa</li> <li>• Payout range: 0%-180% del Target</li> </ul> <p><b>DRS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target: 50% della Retribuzione Fissa (60% della Retribuzione Fissa per gli Executive Vice President)</li> <li>• Payout range: 0%-180% del Target</li> </ul>
<b>Retribuzione Variabile di Lungo Termine</b>	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.	<p><b>Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2020-2022)</b></p> <p><b>AD/DG e DRS: Long Term Incentive</b></p> <p><b>Frequenza di assegnazione:</b> annuale (piano rolling).</p> <p><b>Periodo di performance:</b> triennale.</p> <p><b>Gate di accesso:</b> Posizione Finanziaria Netta/EBITDA.</p> <p><b>KPI:</b> matrice EBIT Cumulato di Gruppo vs. Net Sales Cumulato di Gruppo.</p> <p><b>Data di Maturazione:</b> 2023</p> <p><b>Lock-up:</b> 30% delle azioni per un periodo di un anno.</p> <p>Clausola di Claw Back</p>	<p><b>AD/DG:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target: 150% della Retribuzione Fissa</li> <li>• Payout range: 0%-150% del Target</li> </ul> <p><b>DRS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target: 100% della Retribuzione Fissa</li> <li>• Payout range: 0%-150% del Target</li> </ul>
<b>Benefit</b>	Integrazione dei pacchetti retributivi e allineamento agli standard di mercato.	Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.	In aggiunta ai benefit obbligatori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano di Flexible Benefit</li> <li>• Assistenza sanitaria Integrativa</li> <li>• Company Car</li> </ul>

<sup>1</sup> DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

# 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 Retributiva di Amplifon coinvolge una pluralità di soggetti in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento e dal 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. con cadenza annuale:

- approva il monte emolumenti complessivo da destinare agli Amministratori per ogni esercizio;
- esprime un voto vincolante sulla Sezione 1 della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (d'ora in avanti "Relazione sulla Remunerazione");
- esprime un voto consultivo sulla Sezione 2 della Relazione sulla Remunerazione;
- 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. 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 e 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.

### c) **Amministratore Delegato e Direttore Generale**

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

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

### d) **Comitato Remunerazione e Nomine**

Un ruolo centrale nel sistema di governance relativo alla Politica di Remunerazione del Gruppo è svolto dal Comitato Remunerazione e Nomine. In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina 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 DEL COMITATO E RUOLO

**Maurizio Costa**  
*Presidente*

**Andrea Casalini**  
*Membro*

**Susan Carol Holland**  
*Membro*

**Maria Patrizia Grieco**  
*Membro*

6

N. RIUNIONI SVOLTE

~ 3 ore

DURATA MEDIA  
DI CIASCUNA RIUNIONE

100%

PERCENTUALE  
DI PARTECIPAZIONE

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 la riunione quando sono discusse proposte relative alla propria remunerazione. In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato:

- sottopone all'approvazione del CdA la Politica di Remunerazione del Gruppo;
- presenta al CdA proposte per le remunerazioni dell'AD/DG avvalendosi delle analisi delle tendenze e dei livelli retributivi di mercato;
- esprime pareri sulle proposte dell'AD/DG relative alle remunerazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- 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 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.

## CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE NEL 2019

- Approvazione documenti nuovo piano di incentivazione a lungo termine "Stock Grant Plan 2019 – 2025"
- Proposta emolumento complessivo CdA 2019
- Consuntivazione risultati MBO 2018 (AD/DG ed Executive di Gruppo)
- Revisione pacchetto retributivo Executive e Funzione Internal Audit e proposta preliminare di revisione per l'AD/DG
- Approvazione addendum alla Total Reward Policy 2019 per l'AD/DG
- Esame delle raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana
- Approvazione Relazione sulla Remunerazione 2019
- Ripartizione emolumenti CdA 2019
- New Performance Stock Grant Plan 2014-2021 - Ciclo 2016-2018: consuntivazione risultati e numero di diritti maturati
- Stock Grant Plan 2019-2025 - Ciclo 2019-2021: conferma obiettivi, assegnazioni individuali AD/DG ed Executive, determinazione numero massimo di diritti assegnabili
- Approvazione proposta di revisione del pacchetto retributivo 2019 per l'AD/DG
- Approvazione della proposta di accordo sull'indennità di fine carica dell'AD/DG
- Stock Grant Plan 2019-2025 - Ciclo 2019-2021: conferma categorie di beneficiari e numero di diritti assegnati (seconda tranche)
- Esame dei risultati dell'implementazione della Group Total Reward Policy 2019
- Approvazione dell'infrastruttura generale della Group Total Reward Strategy 2020
- Esame dei risultati dell'implementazione della nuova Group Global Mobility Policy



Alle riunioni sopracitate ha sempre partecipato, come ospite, il presidente del Collegio Sindacale; nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato nelle quali sono state formulate proposte relative alla propria remunerazione. E' previsto che il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisca in 6 occasioni nel corso del 2020, 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 practice, 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 2020

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 2020 (Total Reward Policy 2020) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione nell'incontro del 21 Febbraio 2020 e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 4 Marzo 2020.

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.



# 2 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

## 2.1 I PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica Retributiva 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. La Politica, inoltre, contribuisce al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità della Società ed è definita tenendo in considerazione le condizioni di lavoro dei dipendenti di Amplifon. L'obiettivo della Politica di Remunerazione è di attrarre, motivare e trattenerne 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 dunque definita con l'obiettivo di contribuire nel medio e nel lungo termine alla sostenibilità dell'eccellente performance recente di Amplifon.

La Politica è definita al fine di, da una parte, remunerare le specifiche competenze professionali di ciascuna risorsa attraverso una retribuzione fissa congrua (pay-for-competencies) e, dall'altra, 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.

Le scelte di Politica retributiva si basano su principi che guidano la Direzione HR di Gruppo nella gestione e nello sviluppo del capitale umano aziendale. 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. A questo riguardo, nel 2019 sono state portate avanti diverse importanti attività finalizzate a raggiungere l'obiettivo di People Excellence per tutte le popolazioni chiave dell'organizzazione.



## 2.2 LA TOTAL REWARD POLICY 2020

Nella prospettiva di valorizzare maggiormente la performance e l'efficacia nella conduzione del business da parte di tutte le risorse coinvolte nel raggiungimento degli obiettivi strategici di medio-lungo termine, Amplifon nel 2018 ha introdotto una nuova Total Reward Policy globale che punta a rafforzare la cultura e l'identità del Gruppo ("One Company"), tema di estrema importanza per una realtà come Amplifon, cresciuta anche attraverso significative acquisizioni. Nel corso del 2019 la Società ha consolidato il processo intrapreso l'anno precedente con l'obiettivo di individuare e adottare delle soluzioni sempre più efficaci e omogenee all'interno del Gruppo.

La strategia retributiva di Gruppo è finalizzata ad orientare i comportamenti delle risorse chiave verso l'implementazione della business strategy e a indirizzare le scelte manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi di breve e di medio-lungo periodo di Amplifon.

La struttura del pacchetto retributivo degli organi apicali del Gruppo è definita tenendo conto della politica adottata per l'intera popolazione aziendale. La struttura del pacchetto retributivo dei dipendenti di Amplifon è definita in modo tale da riflettere la dimensione globale della Società e, al contempo, rispecchiare le prassi del mercato locale e il livello di competenze e di responsabilità di ciascun dipendente.

La Società assicura lo sviluppo di una cultura manageriale basata sul contributo ai risultati aziendali attraverso la retribuzione variabile legata alla performance. A questo riguardo, con l'obiettivo di incentivare al raggiungimento di risultati eccellenti e allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, anche nel 2019 Amplifon ha ritenuto opportuno continuare ad assegnare piani basati su strumenti finanziari non solo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ma anche alle risorse chiave del Gruppo, per condividere il valore generato con coloro che lo rendono possibile.

Nel corso del 2019, dunque, la Società ha continuato ad implementare i processi operativi aziendali necessari per garantire l'equità interna e la competitività esterna, con l'obiettivo di assicurare l'attraction e la retention dei migliori talenti.

## 3 LINEE GUIDA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

### 3.1 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, 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 (di seguito "Politica di Remunerazione 2020" o, semplicemente, "Politica 2020") è valida per l'anno 2020.

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



## 3.2 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.

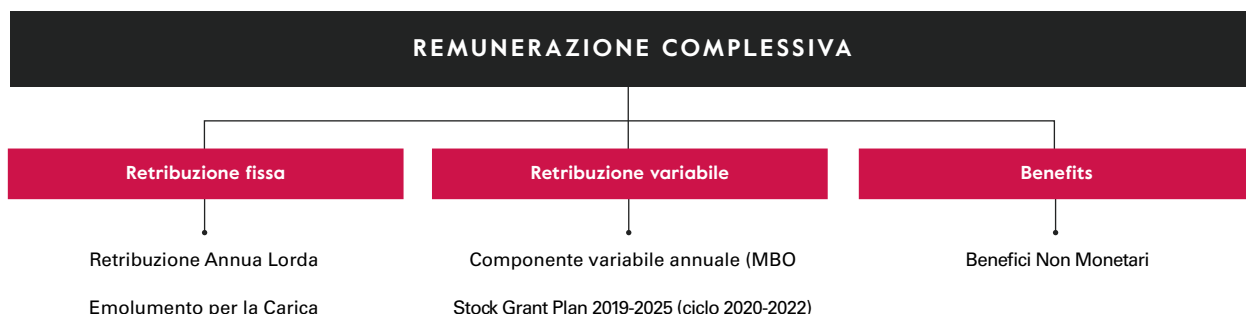
I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2019 sono riportati nella Sezione II - Compensi corrisposti – Tabella 1 della presente Relazione. In linea con le best practice di mercato, gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di alcun piano di incentivazione a base azionaria né di piani di compensi legati ai risultati economici aziendali.

Nella seduta del 17 aprile 2019, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, un compenso complessivo per il Consiglio d'Amministrazione pari ad Euro 1.300.000. Ad oggi non sono previste variazioni nell'ammontare del compenso complessivo, che verrà in ogni caso sottoposto ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, nella seduta in cui verrà sottoposta ad approvazione la presente Relazione sulla Remunerazione 2020.

## 3.3 LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Coerentemente con quanto indicato nella Relazione 2019, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato oggetto di revisione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 maggio 2019, a seguito della nomina del Consiglio stesso.

La Politica di Remunerazione 2020 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon è presentata dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione ed è allineata alla strategia aziendale di medio-lungo termine nonché alle evidenze emerse dalle analisi relative alle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento.

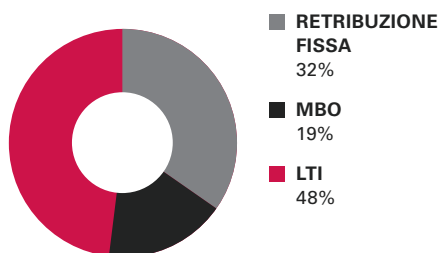


Nella definizione delle scelte di posizionamento del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon è stata effettuata, con il supporto di una società di consulenza specializzata, un'analisi comparativa nell'ambito di uno specifico peer-group composto da aziende italiane e internazionali selezionate in base al modello di business comparabile a quello di Amplifon che rappresentino potenzialmente sia un mercato di riferimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che un pool da cui attingere gli stessi talenti. A partire dal 2019, a fronte dell'ingresso della Società nell'indice FTSE MIB di Borsa Italiana, sono stati realizzati alcuni confronti retributivi dedicati alla figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale rispetto ad un peer-group composto

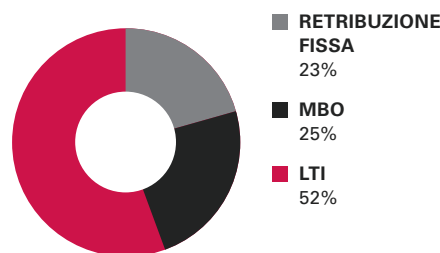
anche da aziende appartenenti al medesimo indice<sup>2</sup>. Alla luce delle performance aziendali registrate nel corso dell'anno e al fine di approfondire il comportamento di aziende maggiormente comparabili da un punto di vista di assetti di governo societario, nel 2019 è stato realizzato un ulteriore confronto che ha preso in considerazione esclusivamente le Società dell'indice FTSE MIB di Borsa Italiana che presentano un Amministratore Delegato esterno rispetto alla compagine azionaria di riferimento<sup>3</sup>.

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 di 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 ai target.

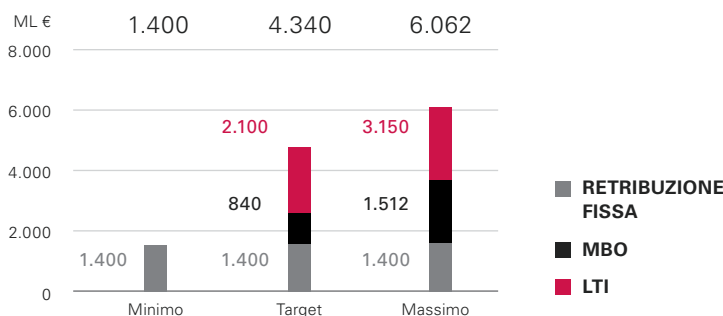
#### PAY MIX GUIDELINE



#### PAY MIX MASSIMO



#### AMMONTARE DEL PACCHETTO DELL'AD/DG NELLO SCENARIO MINIMO E TARGET MASSIMO DI PERFORMANCE (MIGLIAIA DI EURO)



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

In caso di operazioni straordinarie che interessino il perimetro di Gruppo e/o di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e di business, il Comitato Remunerazione e Nomine può approvare una possibile revisione dei target oggetto dei sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine (Piano MBO e/o LTI), allo scopo di proteggere il valore e le finalità dei Piani stessi garantendo così il costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione del Management.

Alla luce del contributo eccezionale all'incremento del valore del Gruppo nel triennio 2017-2019 (prossimo ai 4 miliardi di euro), il CdA di Amplifon S.p.A., che ha già ricevuto il parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, si riserva la facoltà di riconoscere nel 2020 un premio in denaro una-tantum eccezionale all'AD/DG. Il valore di questo premio potrà essere determinato come una quota percentuale del valore creato nel triennio in oggetto e la sua erogazione potrà essere differita su un orizzonte pluriennale nonché condizionata ad un requisito di permanenza in azienda, per rafforzarne il potere di retention. Il meccanismo di funzionamento di dettaglio del premio e il relativo ammontare, in linea con le disposizioni di legge e regolamentari applicabili, verranno approvati dal CdA, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, successivamente all'approvazione della presente Relazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

<sup>2</sup> Peer-group: Brembo, Campari, CNH Industrial, Moncler, Pirelli, Prysmian, Salvatore Ferragamo, Telecom Italia, Autogrill, Cerved Group, Data-logic, De'Longhi, Maire Tecnimont, Marr, Mediaset, Parmalat, Reply, Technogym, Tod's.

<sup>3</sup> Fonte: The European House – Ambrosetti - Peer-group: Enel, Eni, Atlantia, Snam, Terna, Telecom, Campari, Leonardo, Prysmian, Italgas, Saipem, Brembo, Salvatore Ferragamo, Juventus.

## a) Remunerazione Fissa

La remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è 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 € 1.000.000.

## b) Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)

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

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

Gli obiettivi di performance previsti per il 2020 sono legati ad indicatori di performance di Gruppo e sono strutturati in modo da traguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una performance equilibrata e coerente con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

In caso di realizzazione del target di performance (100%) il payout previsto è pari al 60% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (ovvero pari a € 840.000). Nello schema seguente sono riportati gli obiettivi assegnati al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento all'esercizio 2020:

KPI	Peso
Group EBITDA	40%
Group Net Sales	40%
Group Free Cash Flow	20%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

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 si azzerava.

La curva di payout collegata al Group Performance Index (GPI) può generare un payout compreso tra 0% e 150% del target (pari rispettivamente a € 420.000 e € 1.260.000).

### GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

Scenari	Performance	Bonus (% vs Target Bonus)	Bonus (% vs Retr. Fissa)	Bonus (€)
Minimo	95%	50%	30%	420,000
Target	100%	100%	60%	840,000
Massimo	103%	150%	90%	1,260,000

Al bonus risultante da quanto sopra descritto, si applica un moltiplicatore/de-moltiplicatore (che varia da 0% a 120%, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali inclusi nella Scorecard dell'AD/DG, approvata dal Consiglio di Amministrazione). Il valore minimo dell'incentivo maturato è dunque pari a 0, mentre il massimo può raggiungere € 1.512.000, ovvero il bonus massimo maturabile secondo il GPI (€ 1.260.000) per il massimo livello di moltiplicatore (1,2x).

Gli obiettivi individuali assegnati all'AD/DG riguardano: il rispetto del programma di sviluppo delle Joint Venture in US e l'implementazione della Sustainability Strategy del Gruppo.

Moltiplicatore / Demoltiplicatore

0% - 120%

In base agli Obiettivi Individuali 2020 definiti dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di Amplifon

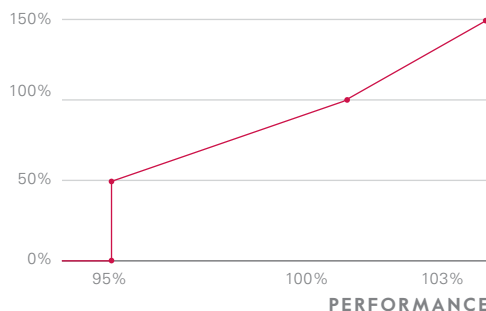
### MOLTIPLICATORE / DEMOLTIPLICATORE

0% - 120%

In base alla Scorecard dell'AD/DG

GPI

BONUS



### SCORECARD AD/DG



- Garantire il successo dell'implementazione del piano 2020 di joint venture in America
- Accelerare l'implementazione della Strategia di Sostenibilità di Gruppo

MOLTIPLICATORE

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

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

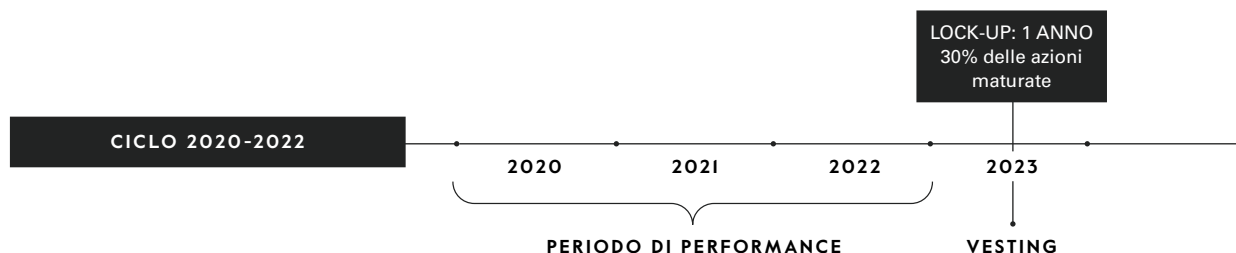
## c) Remunerazione Variabile di Lungo Termine

### Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2020-2022)

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2019-2025 – ciclo 2020-2022). 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 vesting triennale al termine del quale (per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche) è previsto un periodo di lock-up di un anno con riferimento al 30% delle azioni maturate.



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

L'incentivo target collegato al ciclo triennale 2020-2022 è stato definito dal Consiglio di Amministrazione pari al 150% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (ovvero pari a € 2.100.000). Tale riferimento è stato 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 raggiungimento a valere sull'intero periodo triennale. Il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance condiziona il numero di diritti maturati.

Il numero massimo di azioni attribuibili all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definito come il 150% del numero di azioni target. Inoltre, è previsto un livello minimo di performance rispetto ai suddetti obiettivi, al di sotto del quale il numero di azioni attribuibili si azzerà.

**Il Piano di Stock Grant prevede una clausola di clawback 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.**

#### **d) 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 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 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.

#### **e) 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 prevista 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 di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali con priorità alle aree dell'educazione/cultura.

#### **f) Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro**

Per quanto attiene ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, nel 2019, coerentemente con i principi di riferimento descritti nella Relazione sulla remunerazione dello scorso anno, la Società ha introdotto 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 Autodisciplina vigente nonché, per quanto riguarda nello specifico il rapporto di lavoro dirigenziale, tenuto conto delle tutele previste dal CCNL di riferimento.

L'accordo prevede la corresponsione di un importo pari a 24 mensilità della Retribuzione come Amministratore Delegato e Direttore Generale. Il numero di mensilità aumenta a 30 qualora l'evento si verifichi a partire dal 1° gennaio 2021.

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 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 sono dunque ricomprese le voci relative agli incentivi di lungo termine di cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario. Restano esclusi dalla Retribuzione, inoltre, qualsivoglia premio straordinario eventualmente riconosciuto all'Amministratore Delegato in circostanze eccezionali (con riferimento ai premi di natura straordinaria, si veda il paragrafo 3.6. "La procedura di deroga alla Politica di Remunerazione").

Con riferimento ai piani di azionariato in essere, 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.

Nel corso del 2019, la Società e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale hanno altresì stipulato un Patto di non concorrenza 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.

### **3.4 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 anche non dipendenti diretti di Amplifon S.p.A..

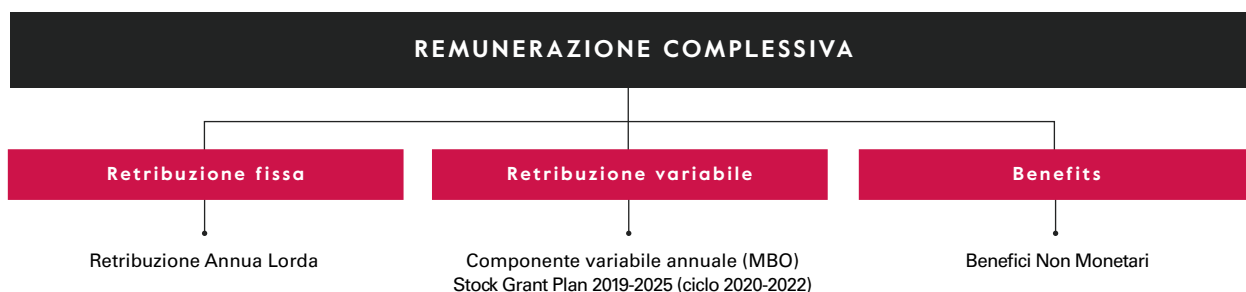
Questo cluster, i cui componenti sono stati confermati dal Comitato Remunerazione e Nomine in data 21 febbraio 2020 e successivamente dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2020, è composto da 11 Executive di Gruppo:

## Dirigenti con Responsabilità Strategiche

1. Alessandro Bonacina	Chief Marketing Officer
2. Francesca Morichini	Chief HR Officer
3. Cristian Finotti	Chief Supply Chain Officer
4. Gabriele Chiesa	Chief Information Officer
5. Gabriele Galli	Chief Financial Officer
6. Giulio Pizzini	Chief Strategy & Business Development Officer
7. Federico Dal Poz	Chief Legal Officer
8. Riccardo Cattaneo	Chief Regulatory Officer
9. Iacopo Lorenzo Pazzi	Executive Vice President EMEA
10. Marc C. Lundeberg	Executive Vice President Americas
11. Anthea Muir	Executive Vice President APAC

Le Politiche di Remunerazione previste per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) sono state definite, nell'ambito della Total Reward Policy 2020 di Gruppo, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, successivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine ed infine condivise con il Consiglio di Amministrazione.

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.

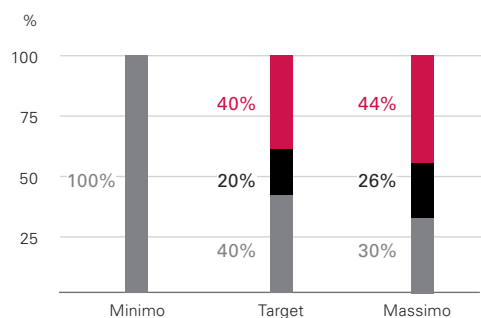


Il pay mix retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un bilanciamento coerente rispetto alle posizioni ricoperte garantendo un maggior peso della componente variabile, in particolare di quella del LTI, rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza della componente variabile su quella fissa sale ulteriormente in presenza di performance superiori ai target.

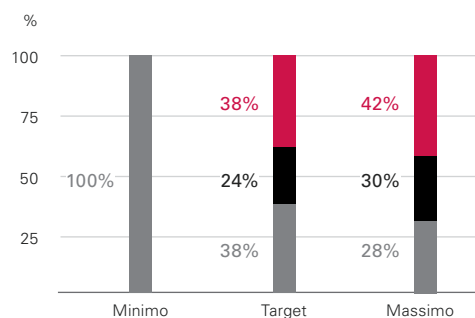
Il grafico di pay mix è calcolato considerando dati aggregati per tutta la popolazione dei DRS nell'ipotesi specifica di due scenari di performance differenti, ovvero livello di raggiungimento target e livello di raggiungimento massimo.

I pay mix di seguito riportati sono distinti tra DRS che ricoprono la posizione di Chief Officer e DRS che sono Executive Vice President. Tale suddivisione è dovuta al fatto che, con riferimento agli Executive Vice President, l'offerta retributiva è più focalizzata sulla componente variabile rispetto ai Chief Officer.

#### CHIEF OFFICERS



#### EXECUTIVE VICE PRESIDENTS



■ RETRIBUZIONE FISSA ■ MBO ■ LTI

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

In caso di operazioni straordinarie che interessino il perimetro di Gruppo e/o di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e di business, il Comitato Remunerazione e Nomine può approvare una possibile revisione dei target oggetto dei sistemi di incentivazione variabile di breve e di lungo termine (Piano MBO e/o LTI), allo scopo di proteggere il valore e le finalità dei Piani stessi garantendo così il costante allineamento tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi alla base dei sistemi di incentivazione del Management.

#### 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 della 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 ha un funzionamento simile a quella prevista per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Anche in questo caso gli obiettivi di performance previsti per il 2020 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 payout 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 2020, l'incentivo variabile è legato ai seguenti parametri:

KPI	Peso
Group EBITDA	40%
Group Net Sales	40%
Group Free Cash Flow	20%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Il Group Performance Index (GPI) è il risultato ponderato dei tre KPI (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 payout collegata al Group Performance Index (GPI) può generare un payout compreso tra lo 0% e il 150% del target.

#### GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

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

Al bonus risultante da quanto sopra descritto, si applica un moltiplicatore/de-moltiplicatore (che varia da 0% a 120%, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali legati al processo di Performance Development Review). Il valore minimo dell'incentivo maturato è dunque pari a 0, mentre il massimo può raggiungere il 180% del target. La valutazione individuale è effettuata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Moltiplicatore / Demoltiplicatore

0% - 120%

In base al risultato del processo di Performance Development Review 2020

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

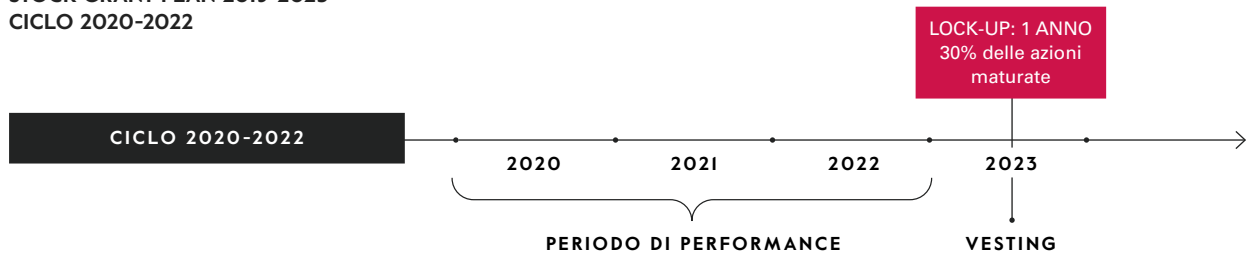
#### **c) Remunerazione Variabile di Lungo Termine: Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2020-2022)**

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 2020-2022).

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 vesting triennale al termine del quale è previsto (per AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategiche) un periodo di lock-up di un anno con riferimento al 30% delle azioni maturate.

STOCK GRANT PLAN 2019-2025  
CICLO 2020-2022



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

L'incentivo target collegato al ciclo triennale 2020-2022 è stato definito dal Consiglio di Amministrazione pari al 100% della Retribuzione Fissa del beneficiario. 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 raggiungimento a valere sull'intero periodo triennale. Il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance condiziona il numero di diritti maturati.

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 azzerava.

**Anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di una clausola di clawback 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 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 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, di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali con priorità alle aree dell'educazione/cultura.

#### f) 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'Executive 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.

### **3.5 LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT**

La remunerazione del responsabile della Funzione Internal Audit 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 è collegato ai risultati di Gruppo e a una valutazione positiva degli obiettivi individuali già citati. Inoltre, il titolare della posizione partecipa al Piano di Stock Grant 2019-2025.

### **3.6 LA PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

In casi eccezionali, il Consiglio di Amministrazione può ritenere necessario derogare temporaneamente dalla presente Politica, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, di garantire la sostenibilità della società nel suo complesso o di assicurare la capacità della stessa di stare sul mercato. Le suddette circostanze eccezionali fanno riferimento a talune situazioni riconducibili alle seguenti casistiche: attraction di risorse strategiche esterne all'azienda, retention di risorse strategiche interne all'azienda e recognition per risultati individuali o collettivi particolarmente rilevanti e positivi per la Società.

Nell'ipotesi in cui ne ricorrano i presupposti, la deroga temporanea alla Politica 2020 dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, con il supporto del Chief HR Officer, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Gli elementi a cui la Società può decidere di derogare, in presenza delle suddette circostanze eccezionali, riguardano le componenti variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione. In particolare Amplifon si riserva di poter riconoscere nel corso dell'anno degli incentivi straordinari legati al raggiungimento di risultati oltremodo significativi per il Gruppo. In caso di riconoscimento di incentivi straordinari, l'ammontare di tali premi sarà definito in proporzione rispetto alla rilevanza dei risultati ottenuti e al pacchetto retributivo complessivo del beneficiario.



# SEZIONE II

## COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2019 E ALTRE INFORMAZIONI

# I INTRODUZIONE:

## PAY-FOR-PERFORMANCE IN AMPLIFON

L'analisi relativa alla correlazione tra risultati aziendali, remunerazione dei vertici aziendali e remunerazione media dei dipendenti si pone l'obiettivo di migliorare e arricchire il dialogo con gli Azionisti e, più in generale, con il mercato e tutti i destinatari della Politica di Remunerazione di Amplifon, garantendo una maggiore fruibilità ed efficacia delle informazioni.

Negli ultimi anni Amplifon ha raggiunto una dimensione globale affermandosi - con una quota di mercato pari circa all'11% - come leader mondiale nel settore delle soluzioni e dei servizi per l'udito, grazie a una solida strategia, all'attenta pianificazione e a una forte capacità di esecuzione.

In particolare, nel corso del 2018 e del 2019, Amplifon ha consolidato la propria leadership mondiale con l'acquisizione di GAES, maggiore operatore specializzato privato del settore retail al mondo, e con l'ingresso nel mercato cinese attraverso la joint venture con un partner locale di primo piano.

Il percorso di crescita intrapreso dalla Società ha generato una performance economico-finanziaria estremamente positiva e un significativo incremento del valore del titolo di Amplifon (circa +83% nel corso del 2019). Per quanto riguarda il valore creato per gli azionisti nel corso del 2019, dunque, la capitalizzazione è passata da circa 3,180 miliardi di euro a oltre 5,800 miliardi di euro e sono stati distribuiti dividendi per oltre 30 milioni di euro.

Dalle analisi di pay-for-performance emerge che, per quanto attiene al periodo 2015-2019, il Gruppo ha registrato un incremento significativo del valore generato per i propri Azionisti e una crescita importante della performance economico-finanziaria del Gruppo. Coerentemente con il valore creato per gli Azionisti e al fine di incentivare il top management a mantenere il percorso di crescita della Società, nello stesso periodo si riscontra un incremento della remunerazione dell'AD/DG, dovuto in particolare al forte orientamento verso la remunerazione variabile di breve e, soprattutto, di lungo termine.

## 2 ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2019

### 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 aggiuntivo di € 30.000 per ciascuna presidenza;
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, un importo aggiuntivo di € 20.000 per ciascuna partecipazione;
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere l'Organismo di Vigilanza un importo aggiuntivo di € 15.000;
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza, un importo aggiuntivo di € 10.000;
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere il Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo aggiuntivo di € 10.000;

- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo 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 € 1.000.000 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 € 2.962.343.

Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2019 sono specificati nella Tabella 1 di seguito.

## 2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2019)

**Amministratore Delegato e Direttore Generale:** con riferimento all'anno 2019 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha maturato l'incentivo variabile di breve termine (MBO), a fronte del conseguimento della performance rispetto agli obiettivi previsti. Tale performance viene consuntivata sulla base del Bilancio consolidato per l'esercizio 2019.

In particolare, la somma che sarà oggetto di erogazione è pari a € 1.260.000, che corrisponde al 150% del target payout, in funzione di un risultato del GPI del 107,7% (escluso l'effetto del moltiplicatore collegato a obiettivi individuali).

KPI	Peso	Risultato
Group Ebitda	40%	104.1%
Group Net Sales	40%	103.3%
Group Free Cash Flow	20%	123.5%
<b>TOTALE</b>	<b>100%</b>	<b>107.6%</b>

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** sulla base del progetto di Bilancio 2019, i DRS hanno maturato un compenso variabile di breve termine MBO riferito all'anno 2019 pari a € 1.991.126 (importo aggregato), a fronte di un livello medio di maturazione del payout pari al 132% (escluso l'effetto del moltiplicatore collegato a obiettivi individuali).

Nel corso del 2019 sono state erogate somme complessivamente pari a € 425.000 a titolo di un-tantum legate a situazioni eccezionali in fase di assunzione o progetti straordinari.

Gli importi relativi ai compensi variabili di breve termine sono specificati nella Tabella 1 e nella Tabella 3A di seguito.

## 2.3 RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - STOCK GRANT PLAN 2019-2025 (CICLO 2019-2021)

**Amministratore Delegato e Direttore Generale:** nel corso del 2019, sono stati assegnati 140.000 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione al Piano di Performance Stock Grant 2019-2025 (ciclo 2019-2021) ad un prezzo di assegnazione pari a € 18,46 (fair value: € 16,28) che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di performance, al termine del periodo di vesting.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** nel corso del 2019 sono stati assegnati ai DRS 187.000 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione allo Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2019-2021) ad un prezzo di assegnazione pari a € 18,46 (fair value: € 16,28) 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 2019 sono specificate nella Tabella 3A di seguito.

## 2.4 INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2019 non sono stati erogati compensi a titolo di indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.





**TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO (MIGLIAIA DI EURO)**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi
<b>Susan Carol Holland</b>	Presidente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 300
	Amministratore Delegato	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 400
<b>Enrico Vita</b>	Direttore generale	Permanente		€ 957
<b>Andrea Casalini</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 55
<b>Alessandro Cortesi</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 55
<b>Maurizio Costa</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 55
<b>Laura Donnini</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 55
<b>Maria Patrizia Grieco</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 55
<b>Lorenzo Pozza</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 55
<b>Giovanni Tamburi</b>	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2021	€ 55
<b>Raffaella Pagani</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	€ 60
<b>Emilio Fano</b>	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	€ 40
<b>Maria Stella Brena</b>	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	approvazione bilancio 2020	€ 40
<b>Totale</b>				<b>€ 2.182</b>
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (9)</b>		Permanenti		€ 2.962
<b>Totale complessivo</b>				<b>€ 5.144</b>

(1) Compensi come Presidente del Comitato Indipendenti (Parti Correlate) e per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine.

(2) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e al Comitato Indipendenti (Parti Correlate).

(3) Compensi come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine.

(4) Compensi per la partecipazione al Comitato Indipendenti (Parti Correlate) e al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e all'Organismo di Vigilanza.

(5) Compensi per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine.

(6) Compensi come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e come Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

(\*) Dato calcolato escludendo l'effetto del moltiplicatore collegato a obiettivi individuali.

(\*\*) Dato calcolato escludendo l'effetto del moltiplicatore collegato a obiettivi individuali.

**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](http://www.amplifon.com/corporate) nella sezione Governance.

Al 1 Gennaio 2019 nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo detiene opzioni relative a piani di Stock Options di Amplifon S.p.A.. La Politica di Remunerazione di Amplifon alla data odierna non prevede l'assegnazione di opzioni agli Amministratori.

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
-	-	€ 4	-	€ 304	-	-
-	-	-	-	€ 400	-	-
-	€ 1.260 <sup>(*)</sup>	€ 32	-	€ 2.249	€ 1.353	-
€ 30 <sup>(1)</sup>	-	-	-	€ 85	-	-
€ 25 <sup>(2)</sup>	-	-	-	€ 80	-	-
€ 30 <sup>(3)</sup>	-	-	-	€ 85	-	-
€ 35 <sup>(4)</sup>	-	-	-	€ 90	-	-
€ 20 <sup>(5)</sup>	-	-	-	€ 75	-	-
€ 45 <sup>(6)</sup>	-	-	-	€ 100	-	-
-	-	-	-	€ 55	-	-
-	-	-	-	€ 60	-	-
-	-	-	-	€ 40	-	-
-	-	-	-	€ 40	-	-
<b>€ 185</b>	<b>€ 1.260</b>	<b>€ 36</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 3.663</b>	<b>€ 1.353</b>	<b>€ 0</b>
€ 0	€ 2.416 <sup>(**)</sup>	€ 288	-	€ 5.666	€ 2.101	€ 0
<b>€ 185</b>	<b>€ 3.676</b>	<b>€ 324</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 9.329</b>	<b>€ 3.454</b>	<b>€ 0</b>

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non maturati nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				
			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
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (28 Aprile 2014)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (29 Aprile 2015)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2016)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2017)	120.000	Giu-20	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (2 Maggio 2018)	140.000	Giu-21	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (7 Maggio 2019)	-	-	140.000	16,28	Mar-22	7/5/2019	16,79
<b>Totale</b>			<b>260.000</b>	<b>-</b>	<b>140.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (9)		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (29 Aprile 2015)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (22 Ottobre 2015)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2016)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2017)	225.000	Giu-20	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (25 Ottobre 2017)	30.000	Giu-20	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (2 Maggio 2018)	211.000	Giu-21	-	-	-	-	-
Stock Grant Plan 2019-2025 (7 Maggio 2019)	-	-	187.000	16,28	Mar-22	7/5/2019	16,79		
<b>Totale complessivo</b>			<b>726.000</b>	<b>-</b>	<b>327.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

(1) Media ponderata del prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio

Strumenti finanziari esercitati nel corso dell'esercizio							
Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari maturati nel corso dell'esercizio e attribuibili	Numero degli strumenti	Prezzo medio di mercato delle azioni sottostanti alle date di esercizio	Strumenti finanziari scaduti/cancellati nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari detenuti alla fine dell'esercizio	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (FV EUR/1000) (FY 2019)	
-	-	138.000	19,34	-	-	-	
-	-	150.000	22,23	-	-	-	
-	135.600	12.000	22,77	-	123.600	128	
-	-	-	-	-	120.000	341	
-	-	-	-	-	140.000	505	
-	-	-	-	-	140.000	379	
-	<b>135.600</b>	<b>300.000</b>	-	-	<b>523.600</b>	<b>1.353</b>	
-	-	41.250	20,16 <sup>(1)</sup>	-	-	-	
-	-	37.500	19,78 <sup>(1)</sup>	-	-	-	
-	152.550	104.955	21,58 <sup>(1)</sup>	-	47.595	144	
-	-	-	-	-	225.000	639	
-	-	-	-	-	30.000	104	
-	-	-	-	8.333	202.667	762	
-	-	-	-	20.000	167.000	452	
-	<b>288.150</b>	<b>483.705</b>	-	<b>28.333</b>	<b>1.195.862</b>	<b>3.454</b>	

**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**

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
<b>Enrico Vita</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2019	€ 1.260 <sup>(*)</sup>	-	-	-	-	-	-
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (9)</b>		Piano MBO 2019	€ 1.991 <sup>(**)</sup>	-	-	-	-	-	€ 425
<b>Totale</b>			<b>€ 3.251</b>	-	-	-	-	-	<b>€ 425</b>

<sup>(\*)</sup> Dato calcolato in ipotesi di livello di raggiungimento degli obiettivi individuali 2019 pari al 100%.

<sup>(\*\*)</sup> Dato calcolato in ipotesi di moltiplicatore collegato alla Performance Development Review 2019 pari al 100%.

### 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**

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2018	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2019
Giovanni Tamburi	Consigliere	Amplifon S.p.A.	6.038.036 <sup>(1)</sup>	-	-	6.038.036 <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Azioni detenute dalla società controllata Tamburi Investment Partners S.p.A.

Al netto di quanto indicato in Tabella 1, al 31 dicembre 2019 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.

