



**RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021**



PDF INTERATTIVO



SOMMARIO



CERCA



STAMPA



EMAIL



INFO PDF

COSA PUOI TROVARE IN QUESTO PDF INTERATTIVO?

Nella parte alta di ciascuna pagina di questo PDF, troverai alcune icone (come quelle riportate qui sopra), che ti permetteranno di navigare il PDF ed accedere in maniera rapida ad alcune funzionalità di Acrobat Reader.

CHE COSA SIGNIFICANO LE ICONE?

Premendo ciascuna icona, potrai:



Icona Sommario apre la pagina con il sommario dei contenuti del documento. Selezionando ciascun titolo, accederai direttamente alla sezione relativa.



Icona Cerca apre la funzionalità di ricerca di Acrobat in una finestra dedicata.



Icona Stampa apre la finestra di stampa.



Icona Email ti permette di condividere via mail questo documento PDF ad un amico o collega (nota che questa selezione aprirà il client di posta elettronica predefinito sul tuo computer).



Icona Informazioni ti porta in qualsiasi momento a questa pagina d'istruzioni.



Icona Indietro selezionando questo tasto, potrai tornare alla pagina precedente del documento.



Icona Avanti selezionando questo tasto, potrai andare alla pagina successiva del documento.



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

**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

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	4
SEZIONE I	6
POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021	
EXECUTIVE SUMMARY - POLITICA RETRIBUTIVA 2021	8
I. MODELLO DI GOVERNANCE	9
1.1. Organi e soggetti coinvolti	9
1.2. Iter di approvazione della Politica di Remunerazione 2021	12
2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	13
2.1. I principi della Politica Retributiva	13
2.2. La Total Reward Policy	14
2.3. Il collegamento tra la Politica di remunerazione e la strategia di Amplifon	14
2.4. Le principali novità della Politica di remunerazione di Amplifon	15
3. LINEE GUIDA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021	17
3.1. La durata della Politica di remunerazione	17
3.2. La Remunerazione degli Amministratori	17
3.3. La Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	18
3.4. La Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	23
3.5. La Remunerazione dei membri dell'organo di controllo	28
3.6. La Remunerazione del Responsabile della Funzione Internal Audit & Risk	29
3.7. La procedura di deroga alla politica di remunerazione	29
SEZIONE II	30
COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020 E ALTRE INFORMAZIONI	
I. INTRODUZIONE: PAY-FOR-PERFORMANCE IN AMPLIFON	32
2. LA GESTIONE COVID-19	32
3. COME AMPLIFON HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO SULLA SEZIONE II DALL'ASSEMBLEA NEL 2020	33

4. ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2020	34
4.1. Retribuzione Fissa	34
4.2. Retribuzione variabile di Breve Termine (MBO 2020)	35
4.3. Retribuzione Variabile di Lungo Termine - Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2020-2022)	35
4.4. Special Award 2020-2022 per il CEO	36
4.5. Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro per DRS	36
4.6. Applicazione di meccanismi di correzione ex post	36
5. DEROGHE APPLICATE NEL 2020 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	37
TABELLA 1	38
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)	
Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi cinque esercizi tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri del Consiglio e del Collegio Sindacale, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti	40
TABELLA 2	41
Stock Option assegnate ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo	
TABELLA 3A	42
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	
TABELLA 3B	44
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	
SCHEMA 7-TER	44
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	

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 2021 sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti.

Il 2020 è stato fortemente impattato, da un punto di vista economico e sociale, dalla pandemia Covid-19 che ha visto tutte le aziende a livello globale impegnate a fronteggiare una situazione di emergenza sanitaria di portata inaspettata.

Di fronte a questo scenario, siamo orgogliosi di poter dire che il Gruppo è stato in grado di reagire prontamente, definendo politiche interne capaci di fronteggiare l'emergenza, garantendo allo stesso tempo la sostenibilità del business e tutelando le esigenze e il benessere dei propri collaboratori e dei propri clienti.

L'azienda ha infatti reagito con straordinaria velocità, avviando una serie di iniziative tese a mitigare gli impatti legati al Covid-19, tra le quali:

- la definizione di un protocollo di sicurezza elaborato in partnership con noti virologi ed esperti per la tutela dei propri dipendenti e dei propri clienti;
- l'attivazione di misure di tutela dell'occupazione messe a disposizione dalle normative emergenziali varate nei vari Paesi, ricorrendo all'utilizzo di ammortizzatori sociali o contributi governativi sulla maggior parte dei dipendenti del Gruppo;
- La decisione di destinare l'Utile d'esercizio interamente a riserva Utili al fine di rafforzare ulteriormente la struttura finanziaria della Società.

Un segnale di grande rilevanza e significatività è stato dato dal *Top Management* (AD/DG, DRS e i membri del Leadership Team dei diversi Paesi) il quale ha rinunciato volontariamente ad alcune mensilità della propria remunerazione

dando uno straordinario messaggio di sostegno all'azienda e di solidarietà personale a tutti i collaboratori del Gruppo.

L'eccezionale velocità di reazione alle evoluzioni dettate dallo scenario esterno e l'ottimo lavoro svolto da tutte le persone del gruppo, a tutti i livelli e in tutte le geografie, hanno consentito di realizzare un incremento significativo dell'EBITDA rispetto ai risultati registrati nel 2019. Anche l'andamento del titolo azionario ha riconosciuto il successo della gestione operativa. Il titolo, infatti, entrato a far parte dell'indice FTSE MIB alla fine del 2018, ha chiuso il 2020 registrando un incremento del +28% rispetto all'anno precedente, confrontandosi con un andamento globale dell'indice FTSE MIB che ha perso complessivamente il 5,2%. Nel corso del 2020 il titolo Amplifon ha infatti registrato una performance che lo colloca al 4° posto rispetto alla totalità delle aziende che compongono l'indice, a testimonianza del riconoscimento da parte del mercato della straordinaria performance dell'azienda e dell'operato del proprio *management*.

Il 2020 è stato un anno molto intenso anche per il nostro Comitato che ha lavorato al fine di consolidare l'infrastruttura di politica retributiva completamente rivista nel 2019 in un'ottica di miglioramento continuo, ponendo particolare

attenzione nel preservare l'allineamento alla strategia di lungo termine del Gruppo, creando valore per gli azionisti e mantenendo le nostre politiche efficaci al fine di garantire la *retention* e l'*attraction* dei migliori talenti.

Un particolare rilievo è stato assegnato nel corso del 2020 all'integrazione all'interno delle politiche di remunerazione di obiettivi di sostenibilità, in linea con la strategia integrata del Gruppo Amplifon.

A testimonianza dell'impegno concreto e credibile di Amplifon verso tali tematiche, nel 2020 è stata definita l'adozione di obiettivi di sostenibilità all'interno di piani di incentivazione di breve termine (MBO) per l'AD/DG, con la decisione di includere dal 2021 l'intero *Top Management* del Gruppo.

Tali obiettivi risultano essere coerenti con il Business di Amplifon, totalmente integrati nella strategia aziendale e perfettamente allineati al piano di sostenibilità presentato dall'azienda.

A nome di tutti i colleghi del Comitato, mi auguro che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato nel fornire una rappresentazione chiara e trasparente dei risultati della politica retributiva dello scorso anno e della strategia che su questo fronte il Gruppo intende adottare per il 2021.

MAURIZIO COSTA

Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon

SEZIONE I

**POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2021**

EXECUTIVE SUMMARY

POLITICA RETRIBUTIVA 2021

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
Retribuzione Fissa	Premia le competenze, il contributo del ruolo e la continuità della <i>performance</i> .	Livello retributivo definito annualmente sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento.	AD/DG e DRS¹: 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.
Retribuzione Variabile di Breve Termine (MBO)	Promuove il raggiungimento degli obiettivi di business annuali.	<p>AD/DG e DRS:</p> <p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Group EBITDA (peso 40%) • Group Net Sales (peso 40%) • Group Free Cash Flow (peso 20%) <p>Moltiplicatore / Demoltiplicatore: Risultato del processo di <i>Performance Development Review</i> che considera la <i>performance</i> rispetto a obiettivi individuali e di sostenibilità (da 0% a 120%).</p> <p>Clausola di Claw Back</p>	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 60% della Retribuzione Fissa • <i>Pay-out</i> range: 0%-180% del Target <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 50% della Retribuzione Fissa (60% della Retribuzione Fissa per gli <i>Executive Vice President</i>) • <i>Pay-out</i> range: 0%-180% del Target
Retribuzione Variabile di Lungo Termine	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.	<p>Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2021-2023)</p> <p>AD/DG e DRS: Long Term Incentive</p> <p>Frequenza di assegnazione: annuale (piano <i>rolling</i>).</p> <p>Periodo di performance: triennale.</p> <p>Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA.</p> <p>KPI: matrice EBIT Cumulato di Gruppo vs. Net Sales Cumulato di Gruppo.</p> <p>Data di Maturazione: 2024</p> <p>Lock-up: 30% delle azioni per un periodo di un anno.</p> <p>Clausola di Claw Back</p>	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 150% della Retribuzione Fissa • <i>Pay-out</i> range: 0%-150% del Target <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 100% della Retribuzione Fissa • <i>Pay-out</i> range: 0%-150% del Target
Benefit	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"> • Piano di <i>Flexible Benefit</i> • Assistenza sanitaria Integrativa • Company Car

1 - 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, dallo Statuto e con il modello di governance della Società stessa. Tale processo vede coinvolti, con riferimento agli aspetti di relativa competenza, i seguenti Organi:



a) Assemblea degli Azionisti

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

Numero di riunioni svolte: 7
 Durata media di ciascuna riunione: 1 ora e 45 minuti circa
 Percentuale di partecipazione: 100%

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 2020



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 5 occasioni nel corso del 2021, secondo un calendario già pianificato.

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

e) Direzione HR di Gruppo

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

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

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

I.2. ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

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 2021 (*Total Reward Policy 2021*) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 Dicembre 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.

ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Formula la proposta di Politica Retributiva

Esamina la proposta di Politica Retributiva ed esprime pareri



Approva con voto vincolante la Politica Retributiva

Approva la proposta di Politica Retributiva

2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

2.1. I PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

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 del successo sostenibile della Società ed è definita tenendo in considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei dipendenti di Amplifon.

L'obiettivo della Politica Retributiva è di attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave e strategiche e, al tempo stesso, di allineare l'interesse del *Management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, valorizzando la *performance* realizzata e riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale. La Politica retributiva è dunque definita con l'obiettivo di contribuire nel medio e nel lungo termine alla sostenibilità dell'eccellente *performance* degli ultimi anni di Amplifon.

La Politica è definita in modo tale, da una parte, da remunerare le specifiche competenze personali di ciascuna risorsa attraverso una retribuzione fissa congrua (*pay for competencies*), e, dall'altra, da 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, anche nel 2020 sono state portate avanti diverse importanti attività finalizzate a raggiungere l'obiettivo di *People Excellence* per tutte le popolazioni chiave dell'organizzazione.

	CRITERI	STRUMENTI APPLICATIVI
PRINCIPI	Pay for performance Coerenza tra remunerazione e performance a livello aziendale e individuale.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema MBO 2021 • Stock Grant Plan 2019-2025 • PDR 2021
	Competitività Monitoraggio continuo attraverso il confronto con il mercato per garantire l' <i>attraction</i> e la <i>retention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Benchmarking Retributivo • Standard <i>Pay-mix</i>
	Semplificazione e trasparenza Definizione di regole chiare e comunicazione trasparente della Politica Retributiva	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Disclosure</i> chiara e Trasparente • Sessioni formative dedicate
	One - Amplifon Introduzione di strumenti di total reward standard a livello globale, per tutto il Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema di Banding e Standard <i>Pay-Mix</i>

2.2. LA TOTAL REWARD POLICY

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* di Gruppo, che punta ad instaurare un'unica forte identità di Gruppo – un'identità di “One Company” –, tema di estrema importanza per una realtà come Amplifon, la cui crescita è significativamente determinata dalle acquisizioni. Anche nel 2020 è continuato il processo di consolidamento, con l'obiettivo di individuare e adottare delle soluzioni sempre più performanti e omogenee all'interno del Gruppo. La strategia retributiva di Gruppo ha evidenziato la capacità di orientare i comportamenti delle risorse chiave verso l'implementazione della business strategy e di 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 di Amplifon è definita in coerenza con la strategia dell'azienda e in maniera tale da riflettere la dimensione globale della Società e di rafforzare l'identità “One Company” di Gruppo e, al contempo, da rispecchiare le prassi del mercato locale e il livello di competenze e di responsabilità della singola persona.

La politica applicata ai dipendenti riflette l'impostazione definita per il *Top Management*, garantendo un totale allineamento di principi, linee guida e modalità operative.

Inoltre, 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 2020 Amplifon ha ritenuto opportuno continuare ad assegnare piani basati su strumenti finanziari non solo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ma anche ai top manager del Gruppo più meritevoli, per condividere il valore generato con coloro che lo rendono possibile.

Nel corso del 2020, 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.

2.3. IL COLLEGAMENTO TRA LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E LA STRATEGIA DI AMPLIFON

La *Total Reward Policy* di Amplifon contribuisce al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società attraverso l'individuazione di parametri di *performance* collegati agli obiettivi strategici della Società. Tali parametri sono tra di loro opportunamente bilanciati e vengono inseriti sia nell'ambito del sistema di incentivazione di breve che in quello di lungo termine.

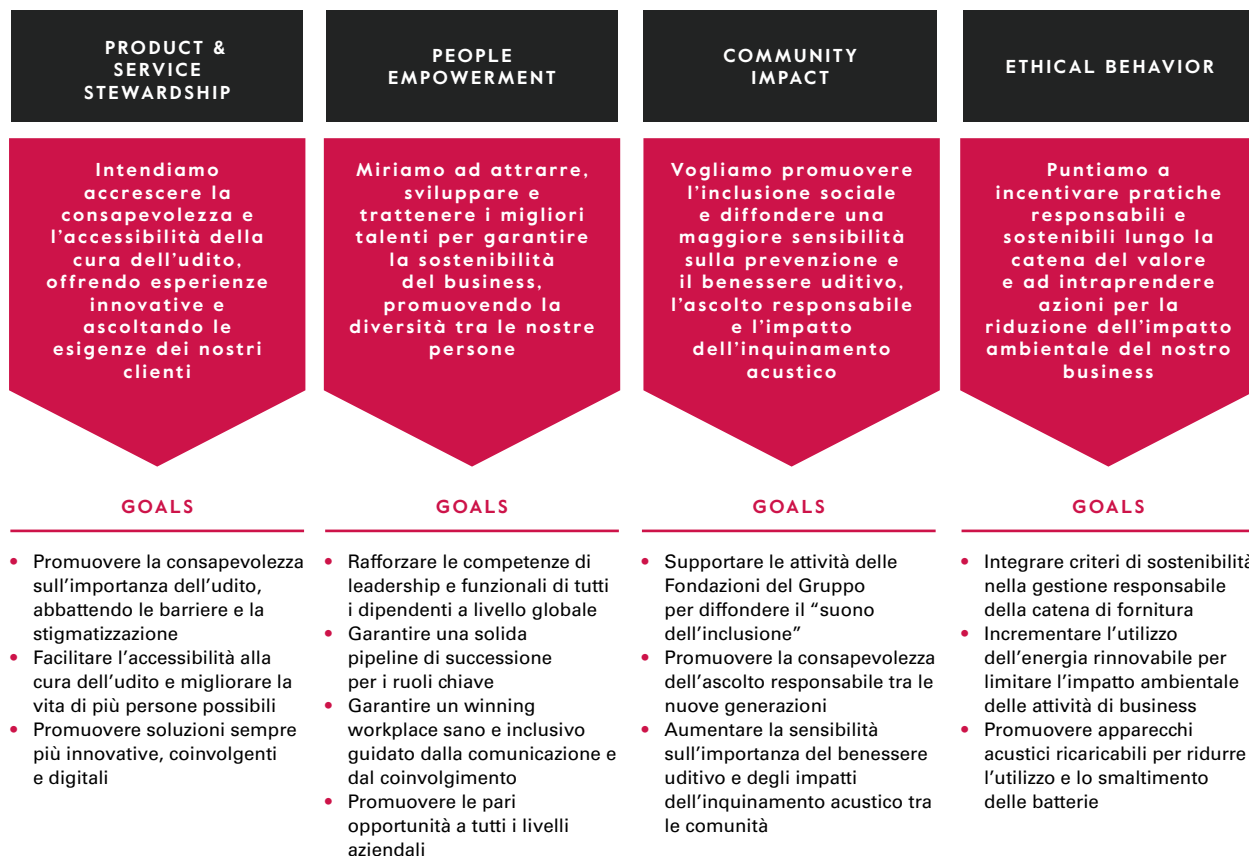
LINEE GUIDA DELLA STRATEGIA DI AMPLIFON



SISTEMA MBO	LEADERSHIP COMPETITIVA	EFFICIENZA FINANZIARIA E OPERATIVA	SOSTENIBILITÀ DEL BUSINESS
Ebitda (parametro di performance)	●	●	●
Net Sales (parametro di performance)	●		
Free Cash Flow (parametro di performance)		●	●
Product & Service Stewardship (moltiplicatore)			●
People Empowerment (moltiplicatore)			●
Community Impact (moltiplicatore)			●
Ethical Behavior (moltiplicatore)			●
Sistema LTI			
Posizione Finanziaria Netta (gate di accesso)		●	●
Ebitda (gate di accesso)	●	●	●
Ebit (parametro di performance)	●	●	●
Net Sales (parametro di performance)	●		
CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI			

2.4. LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI AMPLIFON

In linea con le raccomandazioni del nuovo Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana pubblicato ad inizio 2020, Amplifon ritiene di primaria importanza dotarsi di una Politica di remunerazione che promuova il successo sostenibile aziendale, anche attraverso l'individuazione di parametri non finanziari a cui agganciare la retribuzione del *Management*. A questo riguardo, nel corso del 2020 la struttura HR ha realizzato un'approfondita attività di analisi al fine di attivare una riflessione volta a garantire l'allineamento delle politiche di *compensation* alla strategia di sostenibilità dell'azienda. L'approccio alla sostenibilità di Amplifon si basa su 4 pilastri: fornire servizi di *hearing care* eccellenti, valorizzare i talenti, supportare le comunità in cui la Società opera e rispettare i più alti standard normativi, etici e morali. Si tratta di quattro aree di impegno declinate in specifici Goals che rappresentano gli obiettivi sui quali Amplifon si impegna al fine di supportare la creazione di valore condiviso.



Alla luce dell'importanza della sostenibilità per il futuro del business di Amplifon, la Società ha declinato i 4 pilastri all'interno del sistema di valutazione della *performance* e nel sistema di incentivazione variabile di breve termine rivolto a AD/DG e Dirigenti con Responsabilità Strategica.

3. LINEE GUIDA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

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 di un contesto di mercato estremamente dinamico, la presente politica di remunerazione ha durata annuale.

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

La presente Politica di remunerazione (di seguito "Politica di remunerazione 2021" o, semplicemente, "Politica 2021") è valida per l'anno 2021.

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

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 i compensi stabiliti per particolari cariche conferite agli Amministratori.

In linea con le *best practice* di mercato gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di alcun piano di incentivazione a base azionaria né di piani di compensi legati ai risultati economici aziendali.

Nella seduta del 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 2021.

Di seguito sono riepilogati i compensi percepiti dagli Amministratori Non Esecutivi e dagli Amministratori Non Esecutivi investiti di particolari cariche:

Presidente del Consiglio di Amministrazione

€ 300.000

Consigliere di Amministrazione

€ 55.000

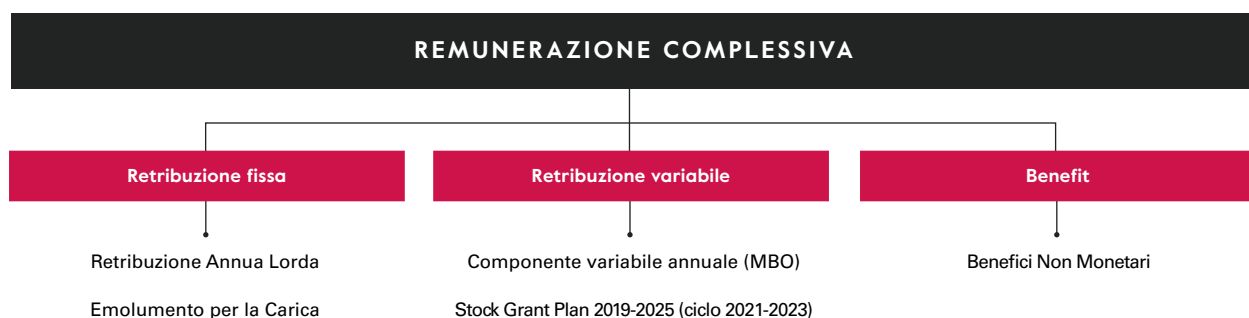
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità		Comitato Remunerazione e Nomine	
Presidente	€ 30.000	Presidente	€ 30.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 20.000

Comitato Indipendenti (Parti Correlate)		Organismo di Vigilanza	
Presidente	€ 10.000	Presidente	€ 15.000
Membro	€ 5.000	Membro	€ 10.000

3.3. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale non è stato oggetto di revisione da parte del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2020.

La Politica Retributiva 2021 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.



Con l'obiettivo di verificare il posizionamento dell'offerta retributiva dell'AD/DG, nel 2020, come ogni anno, Amplifon con l'aiuto di una società specializzata² ha realizzato un benchmark di mercato rispetto a un *peer group* di aziende ritenute significative.

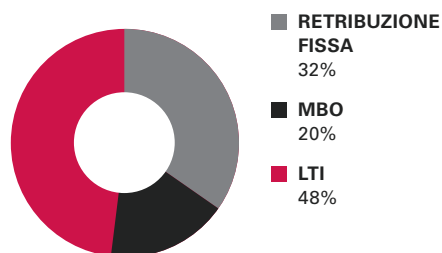
Il *peer group* di riferimento si compone delle aziende dell'indice FTSE MIB di Borsa Italiana (ad esclusione delle società finanziarie) che presentano un Amministratore Delegato esterno rispetto alla compagine azionaria di riferimento e che si ritengono rappresentative sia in termini di mercato di riferimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sia in termini di *pool* da cui attingere gli stessi talenti. Le Società individuate sono:



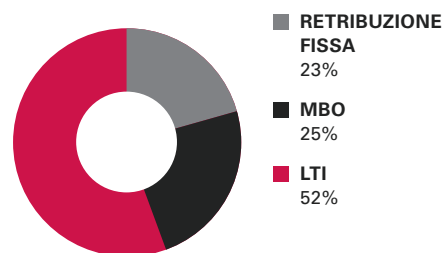
2 - Il benchmark è stato realizzato con la società di consulenza The European House - Ambrosetti.

Alla luce del percorso della Società, Amplifon ha deciso di posizionarsi sul terzo quartile di mercato. Tale scelta è stata avvalorata da analisi di mercato volte ad assicurare la coerenza e la correlazione tra il pacchetto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il valore creato per gli azionisti. Partendo da tali presupposti, il *pay-mix* retributivo previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un bilanciamento coerente rispetto al ruolo ricoperto garantendo un maggior peso della componente variabile, in particolare quella di lungo termine, rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza della componente variabile su quella fissa sale ulteriormente in presenza di *performance* superiori al target.

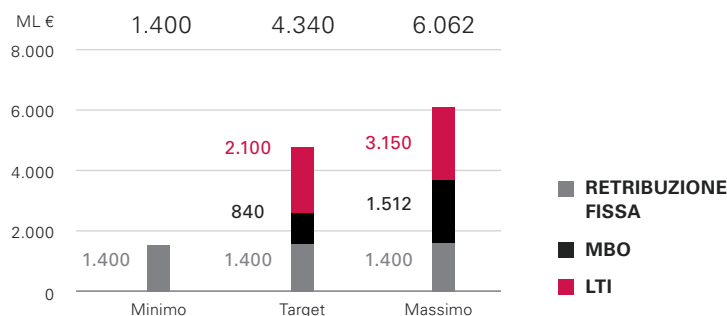
PAY MIX TARGET



PAY MIX MASSIMO



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



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

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 2021 sono legati ad indicatori di *performance* di Gruppo e sono strutturati in modo da trapiandare 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 2021:

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

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

La curva di *pay-out* collegata al *Group Performance Index* (GPI) può generare un *pay-out* 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 (€)
Sotto soglia	< 95%	0%	0%	0
Entry Point	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* del PDR (sistema aziendale di valutazione della *performance* individuale) dell'AD/DG, approvata dal Consiglio di Amministrazione. Il valore minimo dell'incentivo maturato potrà essere 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 sono rappresentati da un obiettivo legato allo sviluppo del business e da un obiettivo di sostenibilità che si articola nei 4 pilastri di sostenibilità descritti in precedenza: *Product & Services Stewardship*, *People Empowerment*, *Community Impact* e *Ethical Behavior*. Tale modello del Sistema MBO dell'Amministratore Delegato assicura un pieno allineamento dell'incentivo di breve termine agli obiettivi legati alla sostenibilità del Gruppo.

Gli obiettivi individuali sono inseriti per l'AD/DG, così come per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, all'interno della sopra menzionata *Scorecard* del PDR individuale che agisce da Moltiplicatore / Demoltiplicatore.

Moltiplicatore / Demoltiplicatore

0% - 120%

In base agli Obiettivi Individuali e di Sostenibilità 2021 definiti dal Comitato Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione di Amplifon

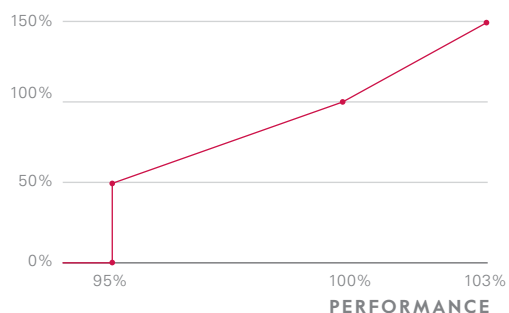
MOLTIPLICATORE / DEMOLTIPLICATORE

0% - 120%

In base alla *Scorecard* dell'AD/DG

GPI

BONUS vs. target



MOLTIPLICATORE

X 0% - 120% = BONUS MATURATO

- >
1. Business Goal on a specific strategic initiative
 2. Sustainability goal based on:
 - Product & Services Stewardship
 - People Empowerment
 - Community Impact
 - Ethical Behavior

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.

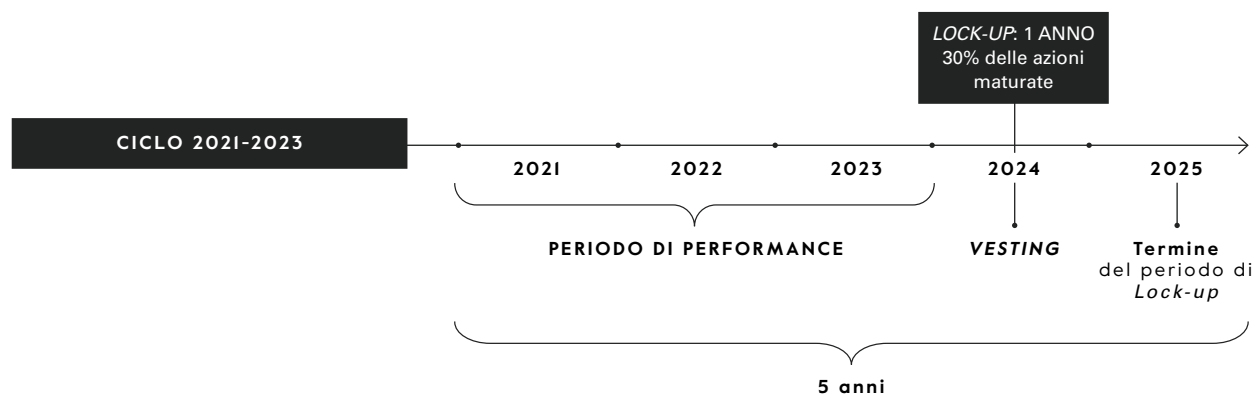
c) Remunerazione Variabile di Lungo Termine

Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2021-2023)

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2019-2025 – ciclo 2021-2023). Il Piano è destinato altresì ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad altre risorse strategiche che hanno un impatto rilevante sul conseguimento dei risultati aziendali nel medio-lungo termine.

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

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



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

L'incentivo target collegato al ciclo triennale 2021-2023 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 azioni maturate.

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.

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 previste dalla Società; è altresì beneficiario del piano di *Flexible Benefit* nell'ambito del quale è consentito ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon S.p.A., nel rispetto delle norme in vigore (TUIR) di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali 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 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 allora vigente nonché, per quanto riguarda nello specifico il rapporto di lavoro dirigenziale, tenuto conto delle tutele previste dal CCNL di riferimento.

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

Nella Retribuzione sono comprese le seguenti voci: (i) la retribuzione fissa annua lorda come Direttore Generale, incrementata dell'incidenza dei fringe e *flexible benefit*, (ii) l'emolumento annuo lordo come Amministratore Delegato, (iii) il maggiore importo tra: (a) la media annuale dei bonus in denaro di breve periodo (MBO) percepiti 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 (LTI) di cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario in quanto trattate separatamente nell'accordo. Restano esclusi dalla Retribuzione, inoltre, qualsivoglia premio straordinario eventualmente riconosciuto all'Amministratore Delegato in circostanze eccezionali.

Con riferimento ai piani di incentivazione di lungo termine (LTI) sopra menzionati, l'accordo prevede per l'AD/DG il mantenimento dei diritti assegnati, con riferimento ai piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione secondo un criterio *pro rata temporis*, in funzione degli anni (o frazioni di anno) effettivamente lavorati.

Il trattamento sopra descritto si applica:

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

L'accordo non prevede:

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

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

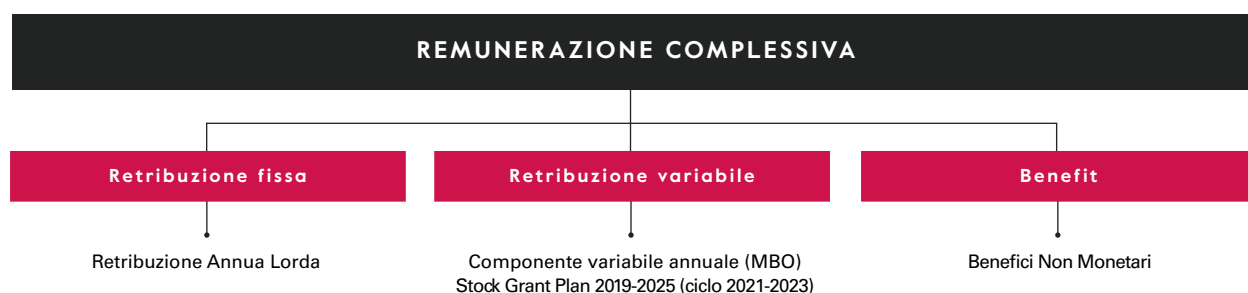
I Dirigenti con Responsabilità Strategiche vengono identificati dal Comitato Remunerazione e Nomine secondo le normative in vigore intendendosi per tali coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività

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 in data 28 Ottobre 2020 dal Consiglio di Amministrazione, è composto da 12 *Executives* di Gruppo:

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

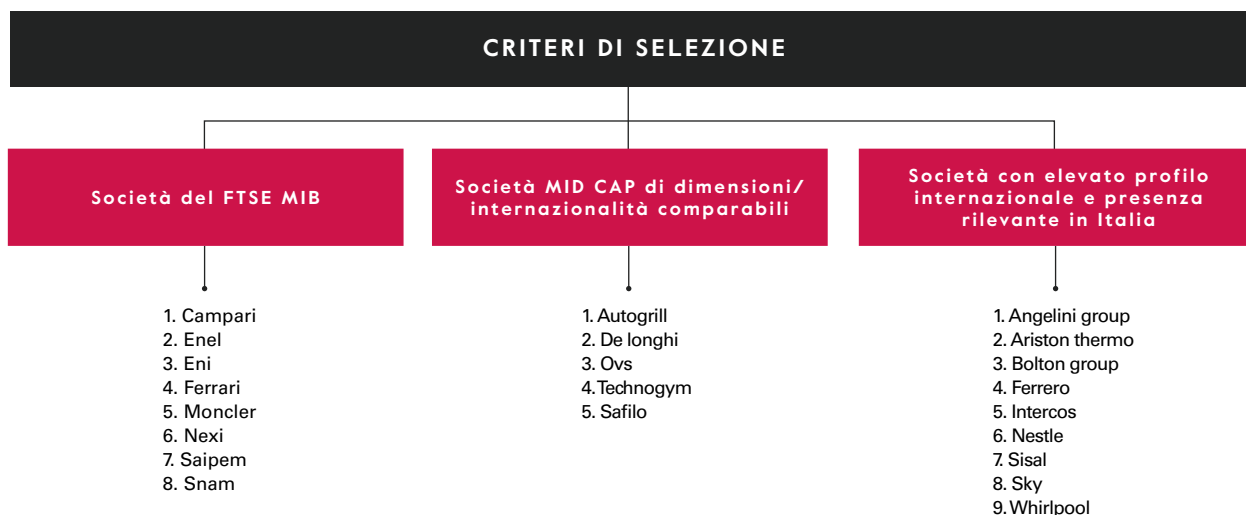


In linea generale, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata nell'ottica di garantire coerenza con la strategia aziendale ed è allineata rispetto ai risultati emersi dalle analisi sulle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento. Con l'obiettivo di verificare il posizionamento dell'offerta retributiva destinata ai DRS, nel 2020, come ogni anno, Amplifon con l'aiuto di una società specializzata³ ha realizzato un benchmark di mercato rispetto a un *peer group* di aziende ritenute significative.

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

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

Le Società del panel sono le seguenti:

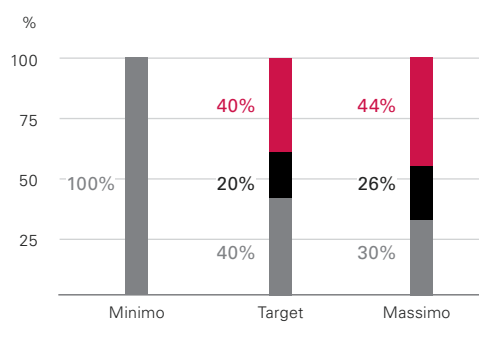


Il *pay-mix* retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un bilanciamento coerente rispetto alle posizioni ricoperte. Amplifon garantisce un maggior peso della componente variabile, in particolare di quella dell'LTI, rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza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

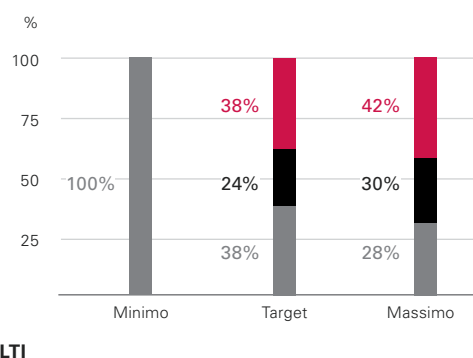
Il grafico di *pay-mix* è calcolato considerando dati aggregati per tutta la popolazione dei DRS nell'ipotesi specifica di due scenari di *performance* differenti, ovvero livello di raggiungimento target e livello di raggiungimento massimo.

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

CHIEF OFFICERS



EXECUTIVE VICE PRESIDENTS



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

a) Remunerazione Fissa

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

Con cadenza annuale l'Amministratore Delegato e Direttore Generale valuta, con il supporto della Direzione HR di Gruppo e sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, la consistenza della retribuzione di base dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto agli standard del

mercato di riferimento e procede, eventualmente, ad una proposta di revisione retributiva sulla base dei principi di Politica Retributiva del Gruppo e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua.

b) Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO)

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

Anche in questo caso gli obiettivi di *performance* previsti per il 2021 sono legati ad indicatori di *performance* economiche e finanziarie del Gruppo e sono strutturati in modo da traguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

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

In particolare, con riferimento all'anno 2021, l'incentivo variabile è legato ai seguenti parametri:

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

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

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

GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

Scenari	Performance	CHIEF OFFICERS		EXECUTIVE VICE PRESIDENTS	
		Bonus (% vs Target Bonus)	Bonus (% vs Retr. Fissa)	Bonus (% vs Target Bonus)	Bonus (% vs Retr. Fissa)
Sotto soglia	< 95%	0%	0%	0%	0%
Minimo	95%	50%	25%	50%	30%
Target	100%	100%	50%	100%	60%
Massimo	103%	150%	75%	150%	90%

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

Il valore minimo dell'incentivo maturato può dunque essere pari a 0, mentre il massimo può raggiungere il 180% del target. La valutazione individuale è effettuata dall'Amministratore Delegato

e Direttore Generale e considera anche la *performance* legata ai temi di sostenibilità. In particolare in coerenza con quanto fatto per l'AD/DG, è stato ritenuto opportuno introdurre il tema della sostenibilità all'interno del sistema di incentivazione per il *Top Management* di Amplifon, al fine di collegare l'incentivazione agli interessi di lungo termine e al successo sostenibile aziendale. Pertanto, anche per i DRS sono stati introdotti all'interno del moltiplicatore individuale obiettivi di sostenibilità ancorati ai 4 pilastri (*Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Behavior*), assegnando a ciascun beneficiario i parametri rilevanti in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

Moltiplicatore / Demoltiplicatore
0% - 120%
In base al risultato del processo di <i>Performance Development Review 2021</i> , che include anche i parametri legati ai 4 pilastri di sostenibilità (<i>Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Behavior</i>)

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.

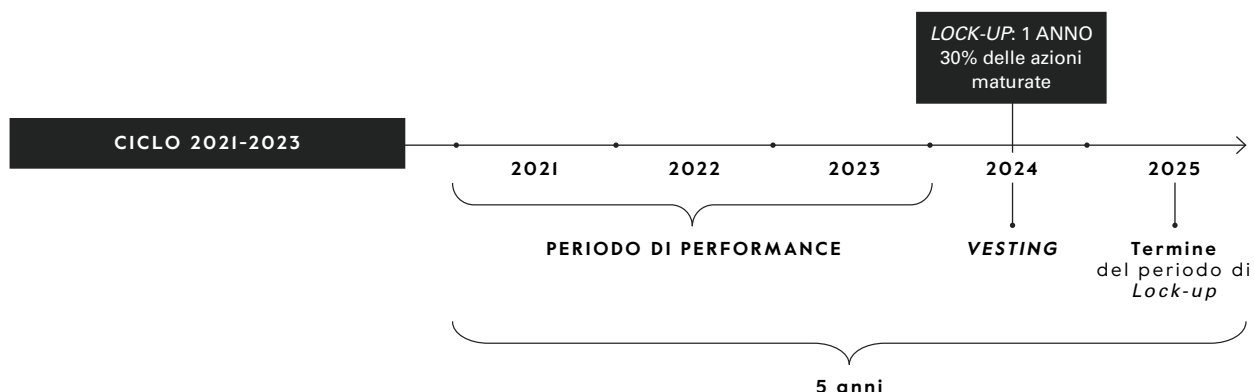
c) Remunerazione Variabile di Lungo Termine: Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2021-2023)

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 2021-2023).

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

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

STOCK GRANT PLAN 2019-2025
CICLO 2021-2023



Il Piano per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta le medesime condizioni rispetto a quanto indicato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon.

Anche con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di una clausola di *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 (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. Alcuni degli *Executive* sono inoltre beneficiari di un rimborso per la casa per un periodo concordato in fase di assunzione.

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

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non sono previste indennità in caso di dimissioni, al di là delle competenze di fine rapporto previste dalla normativa locale.

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

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

3.5. LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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

Per il mandato 2018-2020 i compensi del Collegio Sindacale sono stati pari a:

Collegio Sindacale			
Presidente	€ 60.000	Membro	€ 40.000

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, nominerà il nuovo Collegio Sindacale per la durata di tre esercizi determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente effettivo del Collegio per il mandato 2021-2023.

3.6. LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT & RISK

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

L'incentivo variabile di breve termine del responsabile della funzione *Internal Audit & Risk* è legato esclusivamente ad obiettivi individuali. Inoltre, il titolare della posizione partecipa al Piano di Stock Grant 2019-2025.

3.7. 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: attrazione e reclutamento 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 e temporanee, riguardano le componenti variabili, anche di natura straordinaria, della remunerazione.

SEZIONE II

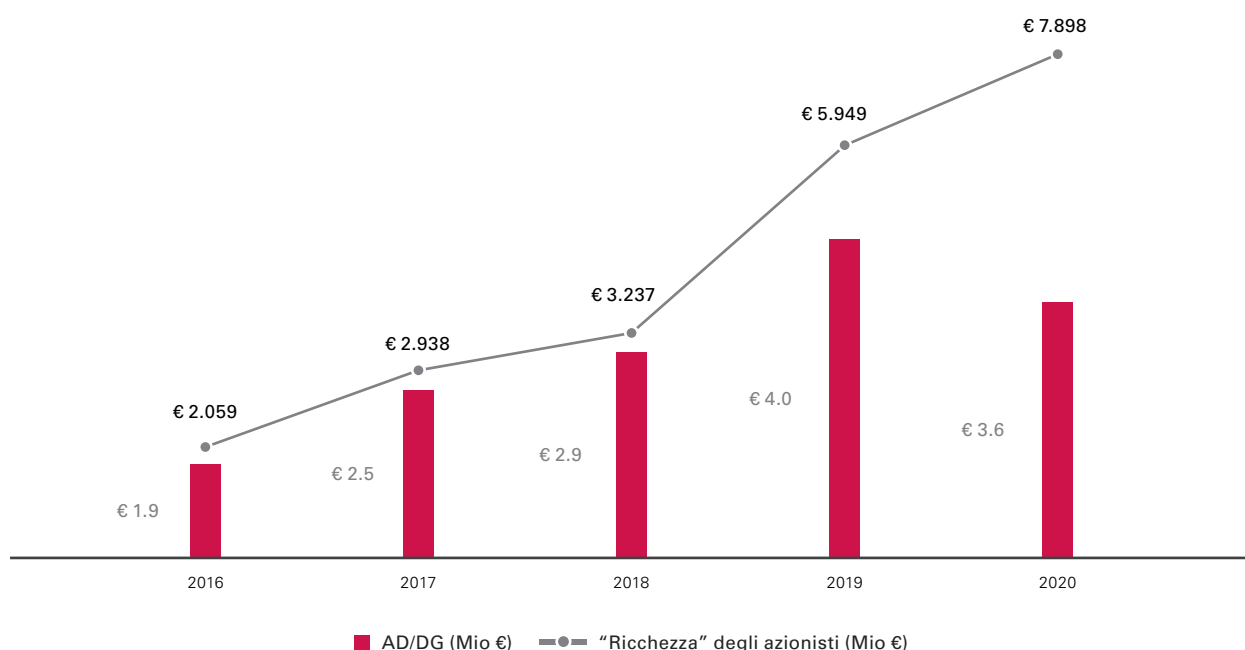
COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020 E ALTRE INFORMAZIONI

I. INTRODUZIONE:

PAY-FOR-PERFORMANCE IN AMPLIFON

Negli ultimi anni Amplifon ha raggiunto una dimensione globale affermandosi - con una quota di mercato dell'oltre 11% - come leader mondiale nel settore del *retail* delle soluzioni e dei servizi per l'udito, grazie a una solida strategia, all'attenta pianificazione e a una forte capacità di esecuzione. In particolare, Amplifon ha consolidato la propria leadership mondiale con l'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 è stato accompagnato da una costante crescita dei risultati economico-finanziari e da un significativo incremento del valore del titolo di Amplifon negli ultimi 5 anni.

REMUNERAZIONE AD/DG E "RICCHEZZA" DEGLI AZIONISTI DI AMPLIFON, 2016-2020



Dalle analisi di *pay-for-performance* emerge che, per quanto attiene al periodo 2016-2020, il Gruppo ha registrato un incremento significativo della "ricchezza"⁴ dei propri Azionisti e una crescita importante della *performance* economico-finanziaria del Gruppo. L'incremento del pacchetto dell'AD/DG rispecchia in modo coerente tale *performance* correlandosi al valore creato per gli Azionisti e il significativo percorso di crescita della società.

Ad ulteriore espressione del principio guida delle politiche legato al *pay-for-performance* tale incremento è generato prevalentemente dalle leve di remunerazione variabile di breve e di lungo termine.

2. LA GESTIONE COVID-19

Il 2020 è stato un anno fortemente impattato da un punto vista economico sociale dalla Pandemia Covid-19, che ha richiesto uno sforzo inatteso a tutte le aziende al fine di fronteggiare una situazione di emergenza di portata globale.

Dopo una *performance* molto positiva nei primi due mesi del 2020, il primo trimestre ha risentito

4 - La "ricchezza" degli Azionisti è misurata come andamento della capitalizzazione di mercato nell'ipotesi di reinvestimento dei dividendi distribuiti alla data dello stacco.

della situazione esterna contingente, che ha dunque richiesto una risposta immediata da parte dell'azienda.

Amplifon, con estrema prontezza, ha saputo mettere in campo una serie di iniziative volte a fronteggiare la situazione emergenziale, mitigando gli effetti che la pandemia ha generato, garantendo allo stesso tempo la sostenibilità del business e salvaguardando la salute dei propri collaboratori e dei propri clienti.

Anche il *management* ha risposto con un messaggio di sostegno all'azienda e di solidarietà personale a tutti i collaboratori del Gruppo, riducendosi su forma volontaria la retribuzione fissa. Nello specifico:

- L'AD/DG ha rinunciato a 4 mensilità della propria retribuzione
- I Dirigenti con responsabilità strategica hanno rinunciato a 2 mensilità della propria retribuzione
- Il *Senior Management* ha rinunciato a una mensilità della propria retribuzione

Il piano di azione implementato dal *management* si è riflesso oltre che nei risultati finanziari, anche nella *performance* azionaria del titolo Amplifon.

Il valore del titolo, dopo essere sceso di quasi il 50% nell'arco delle primissime settimane della pandemia, è tornato nel corso dell'anno ai livelli antecedenti alla crisi arrivando ai massimi storici nel quarto trimestre del 2020.

Nonostante l'anno complesso e delicato, le azioni operate dal *Management* hanno generato un incremento significativo della capitalizzazione di Amplifon, che è passata da circa 5,8 miliardi di euro ad inizio 2020 ad oltre 7,7 miliardi di euro al 31 dicembre 2020 (all'incirca +31,8%).

Tenuto conto del contributo straordinario messo in campo dal *Management* e dei risultati raggiunti in un contesto di pandemia, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di applicare la clausola prevista dal regolamento MBO, che, a fronte di situazioni eccezionali, prevede la possibilità di cambiare, modificare e/o eliminare alcune o tutte le componenti del piano di incentivazione variabile di breve termine.

Tale scelta è derivata dall'impossibilità di valutare un *target restatement* durante l'anno, vista l'incertezza del contesto e l'imprevedibilità dell'evoluzione della pandemia. Alla luce di questo scenario, il Consiglio ha monitorato trimestre per trimestre gli impatti della pandemia sui risultati di business e le azioni / i piani messi in campo dal *Management* per fronteggiare l'emergenza, e ha optato per un approccio che prevedesse la decisione su eventuali azioni correttive una volta avuta contezza dei risultati raggiunti nell'intero 2020, senza dunque agire preventivamente sui target di *performance* definiti a inizio anno.

Pertanto, nel pieno rispetto della procedura approvata dall'Assemblea 2020, il 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, ha deliberato il riconoscimento di una percentuale di *pay-out* omogenea pari all'83% del target bonus, per la parte di incentivo legato ai risultati di business, per tutti i partecipanti del piano, mantenendo in vigore il meccanismo del moltiplicatore individuale.

3. COME AMPLIFON HA TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO SULLA SEZIONE II DALL'ASSEMBLEA NEL 2020

Il voto espresso dall'Assemblea nel 2020 sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione di Amplifon è risultato a favore per quasi l'80% del capitale votante.

Con riferimento ai voti contrari sui compensi corrisposti nel 2019, la Società ha recepito i suggerimenti ricevuti, compreso le principali motivazioni dei voti contrari e implementato alcune azioni di mitigazione di tali istanze. Di seguito si riportano le principali azioni implementate dalla Società:

1. maggior livello di *disclosure* con riferimento ai bonus discrezionali riconosciuti ai DRS. A partire

dalla Relazione sulla remunerazione 2021, Amplifon ha ritenuto opportuno incrementare il livello di *disclosure* su questi aspetti, all'interno del Capitolo sull'applicazione delle deroghe alla Politica (Capitolo 5 della Sezione II);

2. Maggior livello di dettaglio relativamente ai parametri per la determinazione del premio in denaro una-tantum all'AD/DG. Per i dettagli relativi si rimanda al capitolo 4.4 "Special Award 2020-2022 del CEO" del successivo capitolo.
3. Approfondimento circa l'ammontare dell'indennità per l'AD/DG in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro. Con riferimento a questa motivazione, si precisa che l'indennità di fine carica è stata definita con il supporto di una società specializzata, in applicazione del CCNL, con riferimento alle prassi di mercato e ai dati anagrafici-professionali dell'AD/DG. Nel punto 3.3 della Sezione I della presente relazione vengono forniti maggiori dettagli a riguardo.
4. Rappresentazione del *pay-out* dell'MBO dell'AD/DG e dei DRS che tenga in considerazione l'impatto del moltiplicatore/demoltiplicatore. A partire dal 2020 Amplifon ha ritenuto opportuno anticipare la chiusura del processo di consuntivazione dei risultati individuali del *Performance Development Review* e, pertanto, nella presente Relazione il premio annuale di breve termine rappresentato in sezione 4.2 del successivo capitolo e nella Tabella I, tiene conto dell'effetto del moltiplicatore/demoltiplicatore.

4. ATTUAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 2020

4.1. 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 aggiuntivo di € 5.000.

Compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione: sono stati erogati i compensi fissi per un ammontare pari a € 300.000 deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2019.

Compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale: sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 736.000 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. Come evidenziato in precedenza, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha rinunciato volontariamente a 4 mensilità della propria remunerazione come Dirigente della Società.

Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche: l'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 3.100.858. Come evidenziato in precedenza, anche la popolazione di Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha rinunciato su base volontaria a 2 mensilità delle proprie remunerazioni. Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2020 sono specificati in Tabella 1 Consob a pag. 40/41.

4.2. RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2020)

Amministratore Delegato e Direttore Generale: con riferimento all'anno 2020, tenuto conto del contributo straordinario fornito nella gestione dell'emergenza pandemica e dei significativi risultati conseguiti, nel corso del 2020 è stato deliberato a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale un compenso variabile di breve termine pari a 840.000 €.

Tale importo, pari al 100% del suo Target MBO, include al suo interno anche il riconoscimento dei risultati individuali ("moltiplicatore individuale").

La corresponsione di tale importo risulta coerente rispetto al principio indicato nel regolamento del piano MBO 2020 che, a fronte di situazioni eccezionali, prevede la possibilità da parte del Consiglio di Amministrazione di cambiare, modificare e/o eliminare alcune o tutte le componenti del piano di incentivazione variabile di breve termine.

Ulteriori dettagli in merito alla deroga sono forniti nel successivo Capitolo 5 della presente Sezione II della Relazione.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: con riferimento all'anno 2020, tenuto conto del contributo straordinario fornito nella gestione dell'emergenza pandemica e degli significativi risultati conseguiti, analogamente a quanto previsto per l'AD/DG e in applicazione del medesimo principio sopra indicato incluso nel regolamento MBO, nel corso del 2020 è stato deliberato a favore dei DRS un compenso variabile di breve termine pari a 1.793.613 €.

Tale importo include al suo interno il *pay-out* relativo ai risultati di business (raggiungimento pari all'83% del target) ed il riconoscimento dei risultati individuali di ogni DRS (moltiplicatore individuale). Ulteriori dettagli in merito alla deroga sono forniti nel successivo Capitolo 5 della presente Sezione II della Relazione.

4.3. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - STOCK GRANT PLAN 2019-2025 (CICLO 2020-2022)

Amministratore Delegato e Direttore Generale: nel corso del 2020, sono stati assegnati 90.000 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione al Piano di *Performance* Stock Grant 2019-2025 (ciclo 2020-2022) ad un prezzo di assegnazione pari a € 27,76 (*fair value*: € 25,72) che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di *performance*, al termine del periodo di *vesting*.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: nel corso del 2020 sono stati assegnati ai DRS 176.000 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione allo Stock Grant Plan 2019-2025 (ciclo 2020-2022) che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di *performance*, al termine del periodo di *vesting*. Tale assegnazione è stata realizzata in 2 momenti diversi:

- 30 luglio 2020 assegnazione di 152.000 diritti a ricevere azioni ad un prezzo di assegnazione pari a € 27,76 (*fair value*: € 25,72);
- 30 ottobre 2020 assegnazione di 24.000 diritti a ricevere azioni ad un prezzo di assegnazione pari a € 31,21 (*fair value*: € 31,44). Tali assegnazioni sono state riconosciute in qualità di *entry bonus* al momento dell'assunzione e/o come *recognition* per lo straordinario impatto e i rilevanti risultati conseguiti a livello individuale durante la gestione della pandemia Covid-19. L'assegnazione di tali diritti è stata valutata con parere positivo dal Comitato Remunerazione e Nomine.

Le informazioni di dettaglio relative all'assegnazione dei diritti a ricevere azioni avvenuta nel corso del 2020 sono specificate nella Tabella 3A Consob a pag. 44/45.

4.4. SPECIAL AWARD 2020-2022 PER IL CEO

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

L'incentivo, nel rispetto della Procedura di deroga approvata dall'Assemblea degli azionisti 2020, è stato deliberato 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.

Tale premio di natura straordinaria è stato definito come percentuale (pari allo 0,05%) della creazione di valore per gli azionisti generata nel triennio 2017-2019. Infatti, il percorso di crescita intrapreso dalla Società ha generato nel periodo di riferimento un significativo incremento del valore del titolo di Amplifon: circa +180% (da circa 9 euro per azione di inizio 2017 a oltre 25,5 euro per azione di fine 2019). Dunque, nel periodo 2017-2019 la capitalizzazione è passata da circa 2,1 miliardi di euro a oltre 5,8 miliardi di euro e sono stati distribuiti dividendi per oltre 70 milioni di euro. La "ricchezza" complessivamente generata per gli azionisti è stata pari a circa 3,8 miliardi di euro.

Tenuto conto di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione di Amplifon ha deliberato di riconoscere all'AD/DG un premio monetario pari a 2 milioni di euro. Il premio sarà eventualmente erogato nel 2023 a valle dell'approvazione da parte del CdA del bilancio consolidato 2022 e qualora in tale data sussista il rapporto di lavoro in essere tra l'AD/DG e la Società.

4.5. INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER DRS

Con effetto al 31 ottobre 2020 si è risolto consensualmente il rapporto di lavoro intercorrente con un Dirigente con Responsabilità strategica. In occasione di tale cessazione sono stati riconosciuti al *manager*, nell'ambito di un'intesa transattiva regolata dalla legge locale e conforme a quanto previsto dalla politica di remunerazione *pro tempore* applicabile: (i) incentivo all'esodo comprensivo degli importi già previsti nel contratto di assunzione per i casi di cessazione in assenza di giusta causa, (ii) MBO 2020 erogabile in Aprile e (iii) con riferimento ai piani di incentivazione di lungo termine (LTI), il mantenimento dei diritti assegnati secondo un criterio *pro rata temporis*.

A fronte dei compensi previsti dall'intesa transattiva il *manager* ha altresì assunto impegni di non concorrenza e *non solicitation* per un periodo di 24 mesi dalla cessazione del rapporto.

4.6 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Nel corso del 2020 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*clawback*).

5. DEROGHE APPLICATE NEL 2020 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2020) PER AD/DG E DRS

Sulla base di quanto spiegato al paragrafo 2 sulla gestione COVID-19, alla luce del contributo straordinario nella gestione della pandemia e degli importanti risultati ottenuti nel corso dell'anno, il Consiglio di Amministrazione, durante la seduta del 3 Marzo, in cui è stato approvato il bilancio 2020, ha deliberato di applicare la clausola del regolamento MBO che a fronte di situazioni eccezionali prevede la possibilità di cambiare, modificare e/o eliminare alcune o tutte le componenti del piano di incentivazione variabile di breve termine.

Tale premio, nel rispetto della Procedura di deroga approvata dall'Assemblea degli azionisti 2020, è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, con il supporto del Chief HR Officer, sentito il parere del Collegio Sindacale e del comitato Parti Correlate, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari.

Tale premio è stato determinato come una percentuale omogenea per la popolazione interessata pari all'83% del target bonus MBO (in termini di risultato di business) su cui si è applicato il moltiplicatore 0-120% legato alla *performance* individuale.

Per l'AD/DG si è decisa una percentuale pari al 100% del target che include al suo interno anche il riconoscimento dei risultati individuali ("moltiplicatore individuale").

Come anticipato nel precedente Capitolo 4.2 della presente Sezione II, il premio riconosciuto è stato pari a:

- € 840.000 per l'AD/DG
- € 1.793.613 per i DRS.

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
Susan Carol Holland	Presidente	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
Enrico Vita	Amministratore Delegato	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
	Direttore generale	<i>Permanente</i>	
Andrea Casalini	Consigliere Indipendente	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
Alessandro Cortesi	Consigliere Indipendente	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
Maurizio Costa	Consigliere Indipendente	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
Laura Donnini	Consigliere Indipendente	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
Maria Patrizia Grieco	Consigliere Indipendente	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
Lorenzo Pozza	Consigliere Indipendente	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
Giovanni Tamburi	Consigliere	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2021
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2020
Emilio Fano	Sindaco effettivo	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2020
Maria Stella Brena	Sindaco effettivo	01/01/2020-31/12/2020	approvazione bilancio 2020
Totale			
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (13)		<i>Permanenti</i>	
Totale complessivo			

⁽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 pari al 100% del suo Target MBO, include al suo interno anche il riconoscimento dei risultati individuali (moltiplicatore individuale).

^(**) Tale importo include al suo interno il pay-out relativo ai risultati di business (raggiungimento pari all' 83% del target) ed il riconoscimento dei risultati individuali di ogni DRS (moltiplicatore individuale).

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
€ 300	-	-	€ 8	-	€ 308	-	-
€ 400	-	-	-	-	€ 400	-	-
€ 736	-	840 ^(*)	€ 33	-	€ 1.609	€ 1.610	-
€ 55	€ 30 ⁽¹⁾	-	-	-	€ 85	-	-
€ 55	€ 25 ⁽²⁾	-	-	-	€ 80	-	-
€ 55	€ 30 ⁽³⁾	-	-	-	€ 85	-	-
€ 55	€ 35 ⁽⁴⁾	-	-	-	€ 90	-	-
€ 55	€ 20 ⁽⁵⁾	-	-	-	€ 75	-	-
€ 55	€ 45 ⁽⁶⁾	-	-	-	€ 100	-	-
€ 55	-	-	-	-	€ 55	-	-
€ 60	-	-	-	-	€ 60	-	-
€ 40	-	-	-	-	€ 40	-	-
€ 40	-	-	-	-	€ 40	-	-
€ 1.961	€ 185	€ 840	€ 41	€ 0	€ 3.027	€ 1.610	€ 0
€ 3.101	€ 0	2.234 ^(**)	€ 328	€ 0	€ 5.663	€ 2.615	€ 232
€ 5.062	€ 185	€ 3.074	€ 369	€ 0	€ 8.690	€ 4.225	€ 232

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

	2016	2017	2018	2019	2020
EBITDA growth rate %		14,9%	11,0%	28,8%	-5,6%
TSR (mio €)	€ 2.059	€ 2.938	€ 3.237	€ 5.949	€ 7.898
%		42,7%	10,2%	83,8%	32,8%
Enrico Vita ('000 €)	€ 1.877	€ 2.549	€ 2.918	€ 4.002	€ 3.619
AD/DG compensation growth rate %		35,8%	14,5%	37,1%	-9,6%
Susan Carol Hollande ('000 €)	€ 202	€ 302	€ 304	€ 304	€ 304
%		49,5%	0,7%	0,0%	0,0%
Andrea Casalini ('000 €)	€ 57	€ 85	€ 85	€ 85	€ 85
%		49,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Alessandro Cortesi ('000 €)	€ 50	€ 75	€ 80	€ 80	€ 80
%		50,0%	6,7%	0,0%	0,0%
Maurizio Costa ('000 €)	€ 57	€ 85	€ 85	€ 85	€ 85
%		49,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Laura Donnini ('000 €)	€ 60	€ 90	€ 90	€ 90	€ 90
%		50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Maria Patrizia Grieco ('000 €)	€ 50	€ 75	€ 75	€ 75	€ 75
%		50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lorenzo Pozza ('000 €)	€ 67	€ 100	€ 100	€ 100	€ 100
%		49,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Giovanni Tamburi ('000 €)	€ 40	€ 60	€ 55	€ 55	€ 55
%		50,0%	-8,3%	0,0%	0,0%
Raffaella Pagani ('000 €)	€ 45	€ 45	€ 60	€ 60	€ 60
%		0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
Emilio Fano ('000 €)	€ 30	€ 30	€ 40	€ 40	€ 40
%		0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
Maria Stella Brena ('000 €)	€ 30	€ 30	€ 40	€ 40	€ 40
%		0,0%	33,3%	0,0%	0,0%
Remunerazione media dipendenti ('000 €)	€ 71	€ 73	€ 77	€ 79	€ 69
%		2,0%	5,7%	3,7%	-13,2%

TABELLA 2 – STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO

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

Al 1 Gennaio 2020 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.

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 (27 Aprile 2016)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2017)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (2 Maggio 2018)	140.000	Giu-21	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (7 Maggio 2019)	140.000	Mar-22	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Luglio 2020)	-	-	90.000	25,72	Mar-23	30/07/2020	27,76
Totale		280.000	-	90.000	-	-	-	-	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (13)		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2016)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (27 Aprile 2017)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (25 Ottobre 2017)	-	-	-	-	-	-	-
		Nuovo Performance Stock Grant Plan 2014-2021 (2 Maggio 2018)	208.000	Giu-21	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (7 Maggio 2019)	184.000	Mar-22	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Ottobre 2019)	8.500	Mar-22	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2020-2022 (30 Luglio 2020)	-	-	152.000	25,72	Mar-23	30/07/2020	27,76
		Stock Grant Plan 2020-2022 (30 Ottobre 2020)	-	-	24.000	31,44	Mar-23	30/10/2020	31,21
Totale complessivo		680.500	-	266.000	-	-	-	-	

(1) Media ponderata del prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di 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	
			Numero degli strumenti	Prezzo medio di mercato delle azioni sottostanti alle date di esercizio		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (FV EUR/1000) (FY 2020)
	-		123.600	28,74	-	-
	-	135.600	-	-	-	135.600
	-	-	-	-	-	140.000
	-	-	-	-	-	140.000
	-	-	-	-	-	90.000
	-	135.600	123.600	-	-	505.600
	-		40.815	32,88 ⁽¹⁾	-	-
	-	248.600	145.345	29,67 ⁽¹⁾	-	103.255
	-	33.900	23.730	28,51 ⁽¹⁾	-	10.170
	-	-	-	-	12.000	196.000
	-	-	-	-	22.820	161.180
	-	-	-	-	-	8.500
	-	-	-	-	-	152.000
	-	-	-	-	-	24.000
	-	418.100	333.490	-	34.820	1.160.705
						4.225

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	BONUS DELL'ANNO			BONUS DI ANNI PRECEDENTI			Altri Bonus
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2020	€ 840 ^(*)	-	-	-	-	-	€ -
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (13)		Piano MBO 2020	€ 1.794 ^(**)	-	-	-	-	-	€ 440 ^(***)
Totale			€ 2.634	-	-	-	-	-	€ 440

^(*) Dato pari al 100% del suo Target MBO, include al suo interno anche il riconoscimento dei risultati individuali ("moltiplicatore individuale").

^(**) Tale importo include al suo interno il pay out relativo ai risultati di business (raggiungimento pari all' 83% del target) ed il riconoscimento dei risultati individuali di ogni DRS (moltiplicatore individuale).

^(***) Tale importo include al suo interno tutti i bonus pagati ai DRS in situazioni specifiche: 420.000 € sono stati erogati come bonus di ingresso a 3 Executives. Essi sono stati definiti in fase di assunzione e previsti da contratto in un'ottica di attraction per compensare la perdita di incentivi variabili nell'azienda di provenienza; 20.000 € sono compensi per supportare il trasferimento internazionale di un espatriato in un'altra region del gruppo.

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

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

Nome e Cognome	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 ⁽¹⁾	-	-	6.038.036 ⁽¹⁾

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

Al netto di quanto indicato in Tabella 1, al 31 dicembre 2020 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.

Coordinamento Progetto Editoriale
AMPLIFON

Direzione artistica e Progetto Grafico
COMMON

