



# Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2023

 **amplifon**

ini  
discreti.  
e ha un altro



## PDF INTERATTIVO

i

SOMMARIO CERCA STAMPA EMAIL INFO PDF

### COSA PUOI TROVARE IN QUESTO PDF INTERATTIVO?

Nella parte bassa 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).

i **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 2023

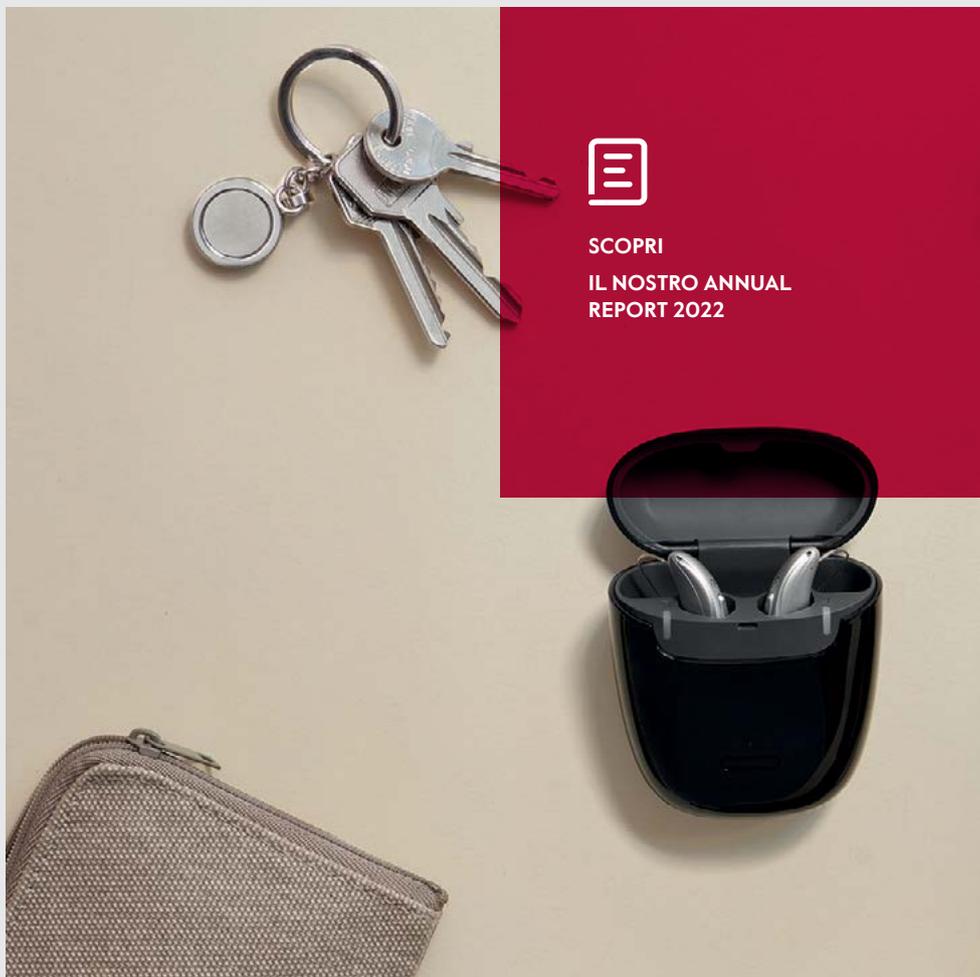
Redatta ai sensi  
dell'articolo 123-ter del  
decreto legislativo 24  
febbraio 1998, n. 58 ed  
in conformità all'Allegato  
3A, schemi 7-bis e 7-ter  
del regolamento CONSOB  
14 maggio 1999 n.11971 e  
successive modifiche

 **amplifon**

# INDICE

## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023

■	LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	p. 6
■	EXECUTIVE SUMMARY	p. 8
■	NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023	p. 10
■	I PILASTRI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	p. 11
■	1. COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE	p. 12
■	2. PAY FOR PERFORMANCE	p. 14
■	3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO	p. 16



SCOPRI  
IL NOSTRO ANNUAL  
REPORT 2022



SCOPRI  
LA NOSTRA DICHIARAZIONE  
NON FINANZIARIA 2022



SCOPRI  
LA NOSTRA RELAZIONE SUL  
GOVERNO SOCIETARIO E GLI  
ASSETTI PROPRIETARI  
2022

■	<b>4. IL CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITÀ DI GRUPPO</b>	<b>p. 18</b>
■	<b>5. IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI</b>	<b>p. 22</b>
■	<b>6. PEOPLE EMPOWERMENT</b>	<b>p. 24</b>
■	<b>CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023</b>	<b>p. 32</b>
■	<b>SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023</b>	<b>p. 34</b>
■	<b>I. MODELLO DI GOVERNANCE</b>	<b>p. 36</b>
	1.1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	36
	1.2. ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023	41
	1.3. LA DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	42
	1.4. LA PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	42
■	<b>2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023</b>	<b>p. 44</b>
■	<b>3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023</b>	<b>p. 47</b>
	3.1. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	47
	3.2. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	49
	3.3. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	59
	3.4. LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	66
	3.5. LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT	67
■	<b>SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2022 E ALTRE INFORMAZIONI</b>	<b>p. 68</b>
■	<b>I. INTRODUZIONE</b>	<b>p. 70</b>
■	<b>2. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022</b>	<b>p. 72</b>
	2.1. RETRIBUZIONE FISSA	72
	2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2022)	73
	2.3. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - STOCK GRANT PLAN 2019-2025	75
	2.4. PIANO DI CO-INVESTIMENTO – SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027	77
	2.5. SPECIAL AWARD 2020-2022 PER IL CEO	78
	2.6. INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	78
	2.7. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST	78
	2.8. DEROGHE APPLICATE NEL 2022 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	78

■	<b>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</b>	<b>p. 79</b>
■	<b>TABELLA I - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO</b>	<b>p. 82</b>
■	<b>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</b>	<b>p. 85</b>
■	<b>TABELLA 3A - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO</b>	<b>p. 86</b>
■	<b>TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO</b>	<b>p. 88</b>
■	<b>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</b>	<b>p. 88</b>
■	<b>GLOSSARIO</b>	<b>p. 92</b>
■	<b>INDICE ANALITICO PER TEMI</b>	<b>p. 94</b>



# LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

**Care Azioniste e cari Azionisti,  
In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon sono lieto di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2023.**

Il 2022 è stato un anno che ha visto il Gruppo operare in un contesto caratterizzato da un perdurante scenario di incertezza, legato all'attuale e complessa situazione geopolitica con importanti ricadute economiche, occupazionali e sociali sull'intero pianeta.

Nonostante le complessità e le sfide crescenti poste in essere dal quadro macroeconomico, Amplifon ha dimostrato la propria resilienza ed una spiccata capacità di cogliere opportunità di crescita e trasformazione, continuando ad esprimere la propria *leadership* sul mercato. Tale percorso ha visto, infatti, il Gruppo ottenere risultati economico-finanziari molto positivi, caratterizzati da un incremento dei ricavi pari all'8,8% rispetto all'anno precedente e da una chiusura di esercizio con un EBITDA pari 525,3 milioni di euro.

Nel corso del 2022 il Gruppo ha consolidato la propria posizione nei mercati dove era già *leader*, conquistando una porzione ancora più ampia della catena del valore sia nel mercato US, facendo leva sui *business* strategici rappresentati da Miracle-Ear e Amplifon Hearing Health Care, sia nel mercato australiano, attraverso tre *business* perfettamente complementari: Amplifon, Attune e Bay Audio. Fondamentale anche il percorso di maturazione intrapreso dal Gruppo nell'area EMEA, attraverso una crescita organica supportata da significativi investimenti in marketing e nell'innovazione della *customer proposition* con il progressivo roll-out dell'Amplifon Product Experience e il lancio di Ampli-care.

I suddetti traguardi sono stati possibili grazie anche alle nuove opportunità di crescita e sviluppo che Amplifon ha identificato nel corso del tempo, mirando all'accrescimento delle competenze del capitale umano, alla digitalizzazione, all'attenzione alla sostenibilità ambientale e alla valorizzazione delle diversità.

In tale contesto, la Politica di Remunerazione continua a rappresentare un potente strumento per supportare la realizzazione della strategia aziendale e contribuire al raggiungimento del successo sostenibile. In un quadro di sostanziale continuità rispetto a quanto previsto per il 2022, l'impianto dei sistemi di remunerazione di Gruppo si fonda sulla filosofia del *Pay for Performance* e intende coniugare più obiettivi:

- assicurare l'impegno del *management* in una situazione oggettivamente sfidante e di possibile discontinuità;
- supportare il raggiungimento degli obiettivi di *performance*, nonché la realizzazione degli indirizzi di medio periodo contenuti nel Piano Strategico;
- sviluppare un forte legame con la creazione di valore non solo per gli azionisti, ma anche per tutti i nostri *stakeholder*, riguardando tutti gli obiettivi contenuti nel Piano di Sostenibilità di Gruppo.

A conferma del forte *commitment* di Amplifon verso i temi di sostenibilità, la Politica di Remunerazione 2023 mira a consolidare il coinvolgimento delle risorse chiave nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore: il percorso, iniziato a partire dal



2020 attraverso la declinazione dei principali obiettivi del Piano di Sostenibilità all'interno del sistema di valutazione della *performance* del *top management*, è proseguito con l'introduzione nel corso del 2022 di un nuovo strumento di incentivazione (Sustainable Value Sharing Plan) destinato, in prima istanza, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e previsto, a partire dal 2023, sempre su base volontaria, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo.

Considerando il fatto che tale strumento può rafforzare il chiaro collegamento fra remunerazione e valore economico, sociale e ambientale creato, è volontà del Gruppo estendere la platea di destinatari in base a criteri predefiniti, risultando tale componente un elemento di fidelizzazione e incentivazione efficace, nell'interesse sia della Società che del beneficiario.

Nel corso del 2022 il Comitato ha inoltre lavorato al disegno del nuovo Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2023-2028), il quale ripercorre la struttura dello strumento precedente, avendolo ritenuto pienamente rispondente alle nuove sfide che il Gruppo affronterà nei prossimi

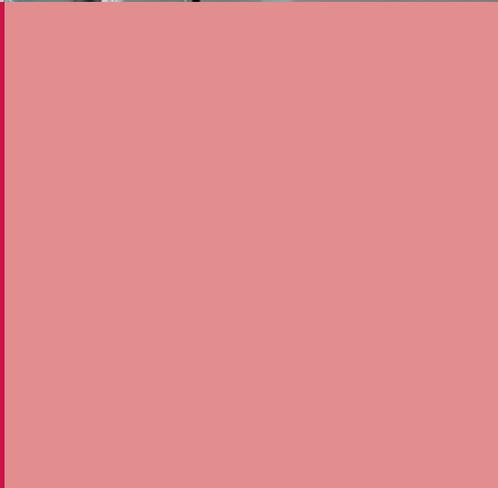
anni. Tale Piano, previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, conferma la volontà e l'esigenza da parte di Amplifon di dotarsi di un veicolo per raggiungere gli obiettivi di medio e lungo termine definiti nel Piano Industriale e garantire un miglior allineamento della remunerazione del management con gli interessi degli azionisti.

Anche quest'anno intendiamo quindi comunicare in modo completo, chiaro e trasparente a tutti gli *stakeholder* i principi sui quali si fonda la nostra politica retributiva, i sistemi e i processi che la governano, nonché gli esiti della sua applicazione, al fine di garantire ai nostri azionisti tutti gli strumenti necessari per un'accurata valutazione della Società e per l'esercizio dei diritti su base informata.

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

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

# EXECUTIVE SUMMARY





# NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023

Tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2022, nonché degli elementi rilevanti che Amplifon intende ulteriormente rafforzare nell'ottica di un continuo allineamento alle migliori prassi di mercato, di seguito sono sintetizzate le principali novità introdotte nella Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023 e sui Compensi Corrisposti:

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

Piano di **Co-Investimento** (Sustainable Value Sharing Plan, SVSP) implementato a partire dal 2023 anche per i DRS. Al fine di consolidare una politica di forte coinvolgimento delle risorse chiave della Società nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore, è **volontà del Gruppo estendere la platea di destinatari in base a criteri predefiniti**, risultando tale componente un elemento di fidelizzazione e incentivazione efficace, nell'interesse sia della Società che del beneficiario

Pag. 55-56;  
64-65

Maggiore chiarezza in merito al **posizionamento** del **pacchetto del CEO** e alla coerenza tra **fairness** del compenso e **percorso di crescita** di Amplifon

Pag. 17

Miglioramento del livello di disclosure in merito al **collegamento** tra **remunerazione, strategia** e **sostenibilità**

Pag. 12-15;  
18-21

Nell'ambito del people empowerment, rappresentazione del **pay ratio** in conformità con il GRI 2-21 e maggiore focus sugli **achievement** e sulle **iniziative** in ambito **D&I**

Pag. 27-30

Maggiori **dettagli** in merito ai principali **temi** (*termination* del CEO e utilizzo dei bonus una tantum) emersi durante gli **incontri di engagement**

Pag. 23

# I PILASTRI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

La Politica di Remunerazione di Amplifon è volta a:

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

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

<b>1. COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE</b>	<b>2. PAY FOR PERFORMANCE</b>	<b>3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO</b>
<p>La nostra Politica è definita in linea con la strategia e gli obiettivi di lungo periodo, risultando in grado di guardare l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per i nostri azionisti</p>	<p>La nostra Politica consente di focalizzare le nostre persone sul conseguimento di obiettivi di business di breve e medio-lungo termine. La performance risulta infatti essere il driver primario che guida le scelte retributive per le nostre persone</p>	<p>La nostra Politica è valutata tenendo in considerazione le migliori prassi di mercato, attraverso il continuo monitoraggio dei trend italiani e internazionali</p>
<b>4. IL CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITA' DI GRUPPO</b>	<b>5. IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI</b>	<b>6. PEOPLE EMPOWERMENT</b>
<p>La nostra Politica promuove il successo sostenibile aziendale, coniugando la performance economico-finanziaria del Gruppo con obiettivi di sostenibilità (ESG)</p>	<p>La nostra Politica è frutto del continuo dialogo con i nostri azionisti, in un'ottica di costante miglioramento dei contenuti e del livello di disclosure, in linea con gli orientamenti dei principali investitori istituzionali e proxy advisors</p>	<p>La nostra Politica è finalizzata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave, riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale e promuovendo le diversità e le pari opportunità nella gestione delle risorse umane</p>

# I. COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

**Amplifon è una società leader a livello globale nel mercato dell'*hearing care*, grazie al suo vastissimo *network* che conta 9.250 punti vendita e alla professionalità e passione di circa 19.400 dipendenti e collaboratori, distribuiti in 25 Paesi nei 5 continenti.**

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

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

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

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

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



## COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

SISTEMA MBO	LEADERSHIP COMPETITIVA	EFFICIENZA FINANZIARIA E OPERATIVA	SOSTENIBILITÀ DEL BUSINESS
<i>EBITDA (parametro di performance)</i>	■	■	
<i>Net Sales (parametro di performance)</i>	■		
<i>Free Cash Flow (parametro di performance)</i>		■	
<i>KPI specifici legati ad obiettivi strategici di business (moltiplicatore)</i>	■	■	■
<i>KPI specifici legati ai target del Piano di Sostenibilità (moltiplicatore)</i>			■
SISTEMA LTI			
<i>Posizione Finanziaria Netta (gate di accesso)</i>		■	
<i>EBITDA (gate di accesso)</i>	■	■	
<i>EBIT (parametro di performance)</i>	■	■	
<i>Net Sales (parametro di performance)</i>	■		
SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN			
<i>Total Shareholder Return</i>	■		■
<i>Product &amp; Service Stewardship: risparmio economico di clienti e prospects generato offrendo test dell'udito gratuiti</i>			■
<i>People Empowerment: percentuale della popolazione back office valutata come talents &amp; high performers per fare parte della pipeline di successione</i>			■
<i>Community Impact: contributo economico di Amplifon per la Fondazione Amplifon</i>			■
<i>Ethical Behavior: numero di batterie "risparmiate" all'anno attraverso l'aumento della penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili</i>			■
CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI			

## 2. PAY FOR PERFORMANCE

Amplifon è leader globale nell'*hearing care retail* e ha una quota di mercato pari a circa il 12%, grazie a una solida strategia, all'attenta pianificazione e a una forte capacità di esecuzione. Anche nel 2022 Amplifon ha registrato una performance positiva, consolidando la propria *leadership* mondiale.

### PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2022

#### RICAVI

**2.119,1** € MLN

+8,8% VS 2021

#### CONSOLIDAMENTO DELLA LEADERSHIP A LIVELLO MONDIALE

Il Gruppo ha consolidato la propria posizione nei mercati dove era già *leader*, conquistando una porzione ancora più ampia della catena del valore sia nel mercato US, facendo leva sui *business* strategici rappresentati da Miracle-Ear e Amplifon Hearing Health Care, che nel mercato australiano, attraverso tre *business* perfettamente complementari: Amplifon, Attune e Bay Audio

#### EBITDA

**525,3** € MLN

+8,8% VS 2021

#### ROLL-OUT DI AMPLI-CARE

Nel corso del 2022 è stato avviato il *roll-out* della piattaforma digitale che rivoluzionerà l'intera esperienza audiologica per i clienti di Amplifon. Il *roll-out* di Ampli-care è iniziato consentendo ad Amplifon di offrire ogni giorno un'esperienza unica, innovativa e coinvolgente, in grado di supportare al meglio i clienti, per le loro specifiche esigenze, in un percorso audiologico fluido e senza interruzioni su tutti i *touchpoint*

#### UTILE NETTO

**183,3** € MLN

+4,6% VS 2021

#### AMPLIFON X

Al fine di supportare l'importante accelerazione nell'innovazione digitale, a inizio 2022 è stato creato Amplifon X, una nuova divisione *agile* dedicata allo sviluppo di soluzioni digitali altamente innovative all'interno di un ecosistema proprietario di soluzioni *omni-channel* e *omni-persona* incentrato sul cliente. Amplifon X nasce dall'integrazione di Otohub con l'area digitale del Gruppo e, facendo leva su importanti collaborazioni con realtà accademiche riconosciute in tutto il mondo, consente di continuare a ridefinire gli standard dell'esperienza audiologica a livello globale, consolidando il significativo vantaggio competitivo e creando un'esperienza unica per i nostri clienti

#### FREE CASH FLOW

**246,7** € MLN

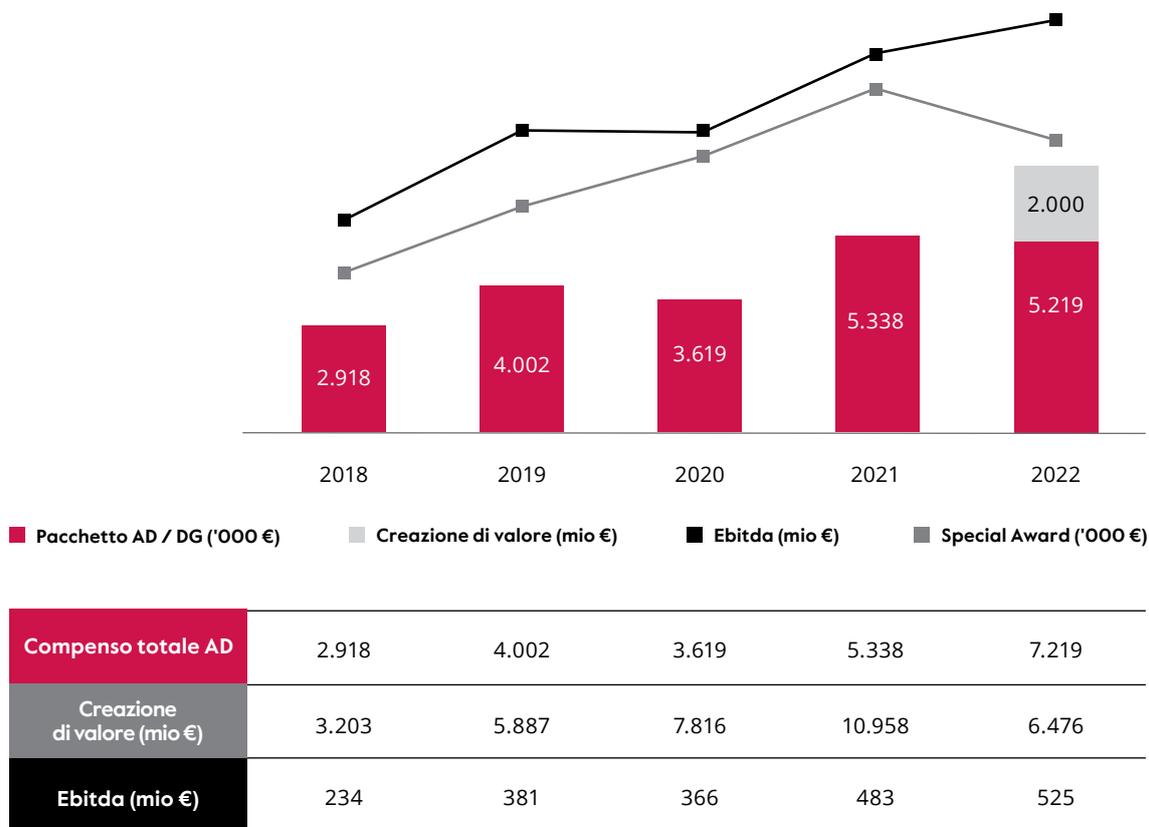
-3,2% VS 2021

#### MIGLIORE SOCIETÀ IN INVESTOR RELATIONS NEL SETTORE "PHARMACEUTICAL & HEALTHCARE"

Amplifon è stata riconosciuta come la migliore società in Europa in Investor Relations nel settore "Pharmaceutical & Healthcare" nell'ambito dell'edizione 2022 della prestigiosa classifica "All-Europe Executive Team" di Institutional Investor, istituto di ricerca indipendente nell'ambito della finanza internazionale

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

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



Nota: i dati retributivi riportati per l'Amministratore Delegato sono coerenti con la Tabella 1 della presente Sezione II. Si segnala che l'ammontare della remunerazione 2020 dell'AD/DG risulta impattato dalle misure prese in risposta al COVID-19. Con riferimento allo Special Award, si evidenzia come tale premio sia stato definito come percentuale della creazione di valore generata nel triennio 2017-2019 ed è stato corrisposto nel 2022 a valle dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato 2021, essendo stata soddisfatta la condizione a cui la corresponsione del premio monetario era subordinata, rappresentata dalla permanenza dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel Gruppo in tale data.

Dalle analisi di *Pay for Performance* emerge che, per quanto attiene al periodo 2018-2022, il Gruppo, nonostante un contesto caratterizzato da un perdurante scenario di incertezza sui mercati finanziari, ha registrato un incremento significativo del "valore generato"<sup>1</sup> per i propri Azionisti e una crescita importante della *performance* economico-finanziaria del Gruppo. L'incremento del pacchetto dell'AD/DG rispecchia in modo coerente tale *performance* e risulta in linea con il significativo percorso di crescita in termini di *performance* economico-finanziarie della società.

A conferma dei target sfidanti che il Gruppo si è posto per il 2022, nonostante un'importante crescita in termini sia di Ricavi che di EBITDA rispetto all'anno precedente, l'incentivazione variabile di breve termine che verrà corrisposta all'AD/DG a fronte della *performance* di Gruppo registrata nel corso del 2022 è pari a 662.040 €, che corrisponde al 44,14% della remunerazione fissa, inferiore ai livelli di incentivazione assegnati: *target* (60% della remunerazione fissa) e massimo (108% della remunerazione fissa).

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

## 3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO

Ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione per il 2023, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto, in continuità con i precedenti esercizi, delle *best practices* nazionali e internazionali, nonché degli esiti di un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo.

Nel corso del 2023 sono state condotte delle analisi retributive, con il supporto di esperti indipendenti specializzati<sup>2</sup>, rispetto a panel di aziende ritenute significative, riportati nella seguente tabella:

Ruolo	Criteri di selezione del panel	Peer Group
<b>Amministratore Delegato/ Direttore Generale</b>	<p>Società industriali del segmento FTSE MIB di Borsa Italiana, ritenute significative dal Gruppo, escludendo gli Emittenti che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ risultano di matrice straniera;</li> <li>■ prevedono la commistione tra il ruolo di AD e la posizione di azionista di riferimento</li> </ul>	<p><b>FTSE MIB Peer Group (16 società)</b> Campari, Diasorin, Enel, Eni, Erg, Ferrari, Interpump, Italgas, Leonardo, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Snam, Terna, TIM</p>
	<p>Società affini dal punto di vista del <i>business</i> con Amplifon, identificate in base ai seguenti driver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ principali <i>competitors/players</i> presenti nella catena del valore di Amplifon;</li> <li>■ società che operano nel settore dell'<i>optical retail</i>;</li> <li>■ aziende attive nel settore <i>healthcare</i></li> </ul>	<p><b>Business Peer Group (14 società)</b> Cigna Corporation, Cochlear, Coloplast, Demant, EssilorLuxottica, Fielmann, Fresenius Medical Care, GN StoreNord, Philips Healthcare, Recordati, Siemens Healthineers, Smith &amp; Nephew, Sonova, Strauman Group</p>
<b>Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione</b>	<p>Aziende industriali appartenenti al segmento FTSE MIB di Borsa Italiana<sup>3</sup></p>	<p><b>Peer Group (24 società)</b> A2A, Atlantia, Buzzi Unicem, Campari, CNH Industrial, Diasorin, Enel, Eni, Ferrari, Hera, Interpump, Inwit, Italgas, Leonardo, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Snam, Stellantis, Terna, TIM</p>
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	<p>Società affini identificate in base ai seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ aziende quotate internazionalmente appartenenti al segmento FTSE MIB o MID CAP di dimensioni / livello di internazionalizzazione comparabili;</li> <li>■ società italiane non quotate con elevato profilo internazionale;</li> <li>■ grandi realtà globali, con <i>headquarter</i> europeo, presenti in Italia o con importanti <i>branch</i> italiane</li> </ul>	<p><b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche – Peer Group (29 società)</b> Angelini, Ariston Thermo, Autogrill, Bolton Group, Brembo, Campari, De' Longhi, Enel, Eni, Ferrari, Ferrero, Intercos, Iveco Group, Leonardo, Moncler, Nestlé, Nexi, Ovs, Pirelli, Saifilo, Saipem, Salvatore Ferragamo, Sky, Sisal, Snam, TIM, Terna, Vodafone, Whirlpool</p>

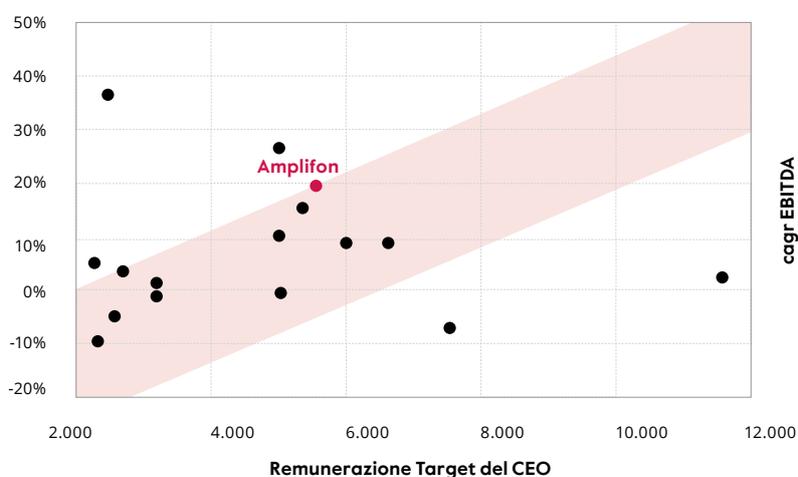
2 - Le attività di *benchmark* sono state realizzate con la società di consulenza Mercer e di The European House – Ambrosetti.

3 - L'analisi di *benchmark* relativa ai Membri non esecutivi del C.d.A. è stata realizzata nel 2022 in vista del rinnovo del mandato del Consiglio per il mandato 2022-2024.

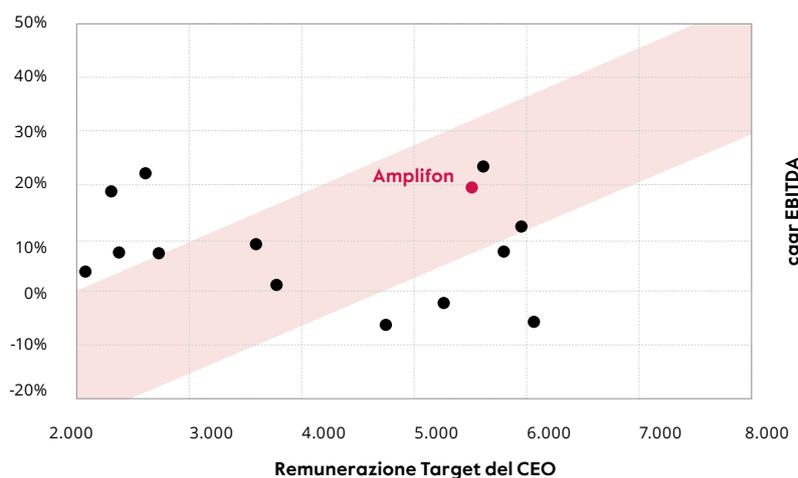
Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dalle analisi di *benchmark* realizzate emerge, in ottica di *pay for performance*, una sostanziale coerenza tra il pacchetto di remunerazione target del CEO di Amplifon e l'offerta prevista per i Vertici delle Società quotate *peer* di Amplifon. A fronte, infatti, delle *performance* aziendali *outstanding* che hanno contraddistinto il Gruppo nell'ultimo triennio (espresse in termini di CAGR dell'Ebitda nel periodo 2020-2022), il posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale risulta essere in linea con l'offerta prevista dalle Emittenti che, come Amplifon, si sono contraddistinte per un'importante crescita economico-finanziaria.

## CAGR EBITDA E PACCHETTO DI REMUNERAZIONE TARGET DEL CEO

### FTSE MIB PEER GROUP



### BUSINESS PEER GROUP



## 4. IL CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITÀ DI GRUPPO

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

### LE QUATTRO AREE DI IMPEGNO

### PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2022

 <p><b>PRODUCT &amp; SERVICE STEWARDSHIP</b></p>	<p><b>CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI</b></p> <p>A inizio 2022 è stato approvato il nuovo Codice di Condotta dei Fornitori, che definisce i principi e gli standard di condotta richiesti a tutti i fornitori e <i>partner</i> commerciali, affinché si impegnino alla proattiva implementazione dei principi e degli standard relativi all'etica di business, <i>compliance</i>, anticorruzione, diritti umani e dei lavoratori, diversità e inclusione, salute, sicurezza, ambiente, ecc.</p>
 <p><b>PEOPLE EMPOWERMENT</b></p>	<p><b>POLICY SU DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION AND BELONGING</b></p> <p>La nuova Policy su <i>Diversity, Equity, Inclusion and Belonging</i> (DEIB) è stata approvata nel 2022 formalizzando l'importanza della diversità e dell'inclusione per il Gruppo. Amplifon si impegna a promuovere, in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro i diversi principi alla base della Policy (background culturale, genere, origini etniche, disabilità, età). A supporto dell'implementazione di tale Policy, è stata inoltre costituita una Global Governance per le tematiche DEIB che consentirà di indirizzare l'agenda DEIB a livello globale.</p>
 <p><b>COMMUNITY IMPACT</b></p>	<p><b>"TOP EMPLOYER"</b></p> <p>A fine 2022 Amplifon ha ottenuto per il secondo anno consecutivo il riconoscimento di "Top Employer" in Europa – in particolare in Italia, Francia, Spagna, Portogallo, Germania e Olanda – nonché per la prima volta anche negli Stati Uniti e in Nuova Zelanda, rientrando nel programma che, per il 2023, ha certificato e classificato oltre 2.000 aziende in 121 paesi, Amplifon ha conseguito tale certificazione a seguito della valutazione delle politiche e strategie HR e della loro attuazione per contribuire al benessere delle persone, al miglioramento dell'ambiente di lavoro, all'offerta formativa e ai percorsi di carriera.</p>
 <p><b>ETHICAL BEHAVIOR</b></p>	<p><b>RATING ESG</b></p> <p>Nel 2022, i risultati ottenuti hanno portato a miglioramenti in termini di rating ESG. Per la prima volta Amplifon ha partecipato al questionario annuale di CDP Climate Change, ottenendo un C score in una scala da A a F, allineato alla media del settore. Inoltre, nel 2022 Amplifon ha preso parte al Corporate Sustainability Assessment 2022 (CSA) di S&amp;P migliorando lo Score totale da 55 a 64, a seguito del quale Amplifon è stata inclusa nel Global Sustainability Yearbook 2023, che include la classifica dei 708 top performer tra le oltre 7.800 aziende valutate dal CSA. La società è stata inoltre riconosciuta come Industry Mover avendo conseguito il miglioramento più significativo della Industry rispetto all'anno precedente.</p>

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

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

Al fine di rafforzare il forte *commitment* di Amplifon verso i temi di sostenibilità, la Politica di Remunerazione mira a consolidare il coinvolgimento delle risorse chiave nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore: il percorso, iniziato a partire dal 2020 attraverso la declinazione dei principali obiettivi del Piano di Sostenibilità all'interno del sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) destinato al Top Management di Gruppo (Amministratore Delegato / Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche)<sup>4</sup>, è successivamente proseguito con l'introduzione di un nuovo strumento di incentivazione, finalizzato a premiare la generazione di valore condiviso con tutti gli *stakeholder* di Gruppo.



Infatti, a conferma della crescente attenzione di Amplifon per le tematiche di sostenibilità, nel corso del 2021 è stata attivata un'approfondita riflessione in merito alla definizione di un nuovo strumento di remunerazione premiante destinato, in prima istanza per il 2022, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e previsto, a partire dal 2023, anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo e ad eventuali ulteriori beneficiari in base a criteri predefiniti finalizzato ad assicurare un forte legame con la creazione di valore per gli azionisti e tutti i nostri *stakeholder*.

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

L'Azienda potrà infatti corrispondere, sulla base dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi di performance predefiniti, un determinato numero di azioni (*matched rights*).

4- Per ogni ulteriore informazione relativa agli obiettivi e ai *target* del Piano di Sostenibilità di Gruppo si rimanda a quanto comunicato nel Report di Sostenibilità 2022.

Per il ciclo 2023-2025, con riferimento al KPI relativo alla sfera ESG, la *performance* si sostanzia nel raggiungimento di 4 specifici KPI (uno per ciascuna pillar del Piano di Sostenibilità di Gruppo) misurati su un arco triennale:

 <p><b>PRODUCT &amp; SERVICE STEWARDSHIP</b></p> <p>Intendiamo accrescere la consapevolezza e l'accessibilità della cura dell'udito, offrendo esperienze innovative e ascoltando le esigenze dei nostri clienti</p>  	<p><b>GOALS</b></p> <p>Promuovere la consapevolezza sull'importanza dell'udito, abbattendo le barriere e la stigmatizzazione</p> <p>Facilitare l'accessibilità alla cura dell'udito e migliorare la vita di più persone possibili</p> <p>Promuovere soluzioni sempre più innovative, coinvolgenti e digitali</p>	<p><b>TARGET</b></p> <p>Sensibilizzare ogni anno oltre 160 milioni di persone over 55 sulla cura dell'udito tramite campagne TV e telemarketing</p> <p>Offrire test dell'udito gratuiti generando un risparmio totale di oltre 700 milioni di € per clienti e prospects</p> <p>Raggiungere almeno l'85% di penetrazione globale dell'Amplifon Product Experience (APE) nell'addressable market dei diversi Paesi</p>	<p><b>KPIs</b></p> <p>Numero di persone over 55 raggiunte dalle campagne di sensibilizzazione all'anno</p> <p>Risparmio economico annuale dei clienti e prospects</p> <p>Tasso di penetrazione (in termini di unità vendute) dell'APE nell'addressable market</p>	<p><b>KPI del Sustainable Value Sharing Plan</b></p>
 <p><b>PEOPLE EMPOWERMENT</b></p> <p>Miriamo ad attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti per garantire la sostenibilità del business, promuovendo la diversità tra le nostre persone</p>  	<p><b>GOALS</b></p> <p>Rafforzare le competenze di leadership e funzionali di tutti i dipendenti a livello globale</p> <p>Garantire una solida pipeline di successione per i ruoli chiave</p> <p>Garantire un winning workplace sano e inclusivo guidato dalla comunicazione e dal coinvolgimento</p> <p>Promuovere le pari opportunità a tutti i livelli aziendali</p>	<p><b>TARGET</b></p> <p>Assicurare formazione per il personale back office e field force a livello globale ogni anno con un accesso illimitato alla piattaforma di formazione e-learning</p> <p>Garantire che una quota rilevante del personale back office e field force sia valutata come talents &amp; high performers per fare parte della pipeline di successione</p> <p>Garantire almeno l'85% di partecipazione alla global engagement survey con almeno il 90% dei respondents che si dichiarano ingaggiati (giudizio &gt;=3)</p> <p>Mantenere un livello appropriato di rappresentanza di genere nella popolazione back office globale (sempre superiore al 50%) e nella global leadership population (sempre superiore al 25%)</p>	<p><b>KPIs</b></p> <p>Numero di giornate medie di formazione per persona all'anno (back office; field force)</p> <p>Percentuale di talents &amp; high performers all'anno sulla popolazione back office</p> <p>Percentuale di talents &amp; di carriera high performers all'anno sulla popolazione field force</p> <p>Tasso di partecipazione alla global engagement survey Percentuale di respondents che esprime un giudizio &gt;=3 su una scala da 1 a 5</p> <p>Percentuale di dipendenti donne nella popolazione back office globale Percentuale di dipendenti donne nella global leadership population</p>	<p><b>KPI del Sustainable Value Sharing Plan</b></p>

 <p><b>COMMUNITY IMPACT</b></p> <p>Vogliamo promuovere l'inclusione sociale e diffondere una maggiore sensibilità sulla prevenzione e il benessere uditivo, l'ascolto responsabile e l'impatto dell'inquinamento acustico</p>  	<p><b>GOALS</b></p> <p>Supportare le attività delle Fondazioni del Gruppo per diffondere il "suono dell'inclusione"</p> <hr/> <p>Promuovere la consapevolezza dell'ascolto responsabile tra le nuove generazioni</p> <hr/> <p>Aumentare la sensibilità sull'importanza del benessere uditivo e degli impatti dell'inquinamento acustico tra le comunità</p>	<p><b>TARGET</b></p> <p>Contribuire al ramp-up della Fondazione Amplifon con circa 3 milioni di €</p> <hr/> <p>Estendere il programma "Listen Responsibly" a nuovi Paesi e coinvolgere almeno 40.000 studenti e 1.600 scuole in totale</p> <hr/> <p>Mappare almeno 20.000 misurazioni del rumore da parte di 6.000 persone in totale attraverso il noise tracker dell'App "Listen Responsibly"</p>	<p><b>KPIs</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Contributo economico di Amplifon per la Fondazione Amplifon (milioni di €)</p> </div> <hr/> <p>Numero di studenti coinvolti (nr. di studenti totali)</p> <p>Numero di scuole "Responsibly" coinvolte (nr. di scuole totali)</p> <hr/> <p>Numero di misurazioni del rumore mappate (nr. di misurazioni totali)</p> <p>Numero di utenti dell'App "Listen Responsibly" (nr. Di utenti totali)</p>	<p>KPI del Sustainable Value Sharing Plan</p>
 <p><b>ETHICAL BEHAVIOR</b></p> <p>Puntiamo a incentivare pratiche responsabili e sostenibili lungo la catena del valore e a intraprendere azioni per la riduzione dell'impatto ambientale del nostro business</p>  	<p><b>GOALS</b></p> <p>Integrare criteri di sostenibilità nella gestione responsabile della catena di fornitura</p> <hr/> <p>Incrementare l'utilizzo dell'energia rinnovabile per limitare l'impatto ambientale delle attività di business</p> <hr/> <p>Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie</p>	<p><b>TARGET</b></p> <p>Definire un framework globale di valutazione dei fornitori sulla base dei rischi ESG entro il 2021, e implementare tale framework in un Paese pilota</p> <hr/> <p>Incrementare l'utilizzo di energia elettrica rinnovabile certificata ad almeno il 70% dei consumi elettrici di uffici e negozi diretti evitando la relativa emissione di CO2e</p> <hr/> <p>Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di oltre 200 milioni di batterie</p>	<p><b>KPIs</b></p> <p>Definizione e implementazione pilota del framework globale di valutazione ESG dei Fornitori</p> <hr/> <p>Quota di elettricità acquistata e certificata come proveniente da fonti rinnovabili rispetto al consumo di energia elettrica per uffici e negozi diretti (%)</p> <p>Quantità di CO2e evitata, Scope 2 - Location-based approach (LB) e Marketbased approach (MB) - (tonnellate di CO2e)</p> <hr/> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno (milioni di batterie)</p> </div>	<p>KPI del Sustainable Value Sharing Plan</p>

## 5. IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI

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

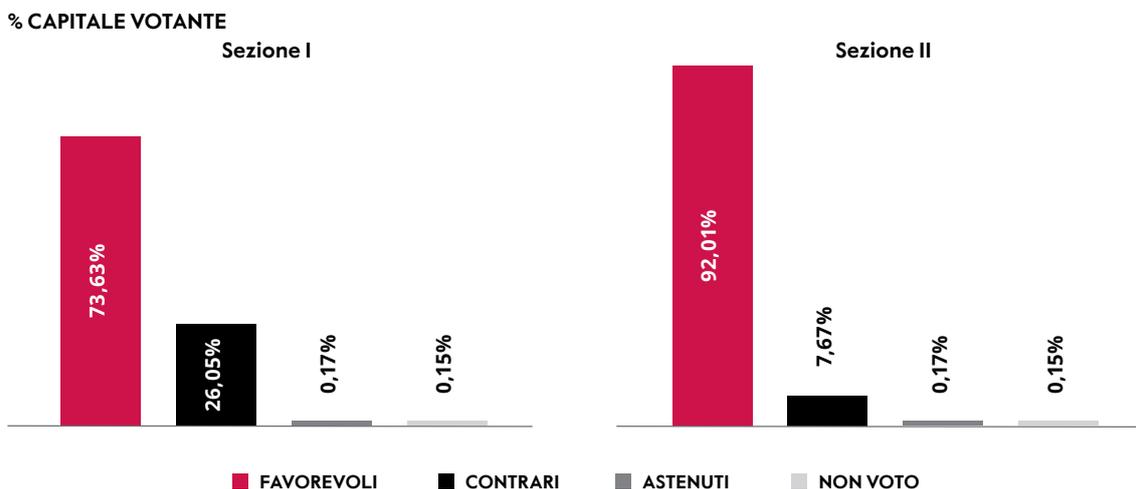
A questo proposito, in data 16 dicembre 2021, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, Raccomandazione 3 nel nuovo Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione di Amplifon, su proposta del Presidente, d'intesa con il Chief Executive Officer e previo parere favorevole del Comitato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

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

A seguito dell'adozione della politica menzionata, nel corso del 2022 la Società ha ricevuto le richieste di *engagement* da parte di investitori istituzionali principalmente su temi collegati al *climate change*, *diversity*, remunerazione, composizione degli organi sociali e piano di acquisto di azioni proprie. La Società ha risposto in maniera estensiva e tempestiva a tutte le richieste pervenute.

Oltre all'analisi degli argomenti sollevati dalle attività di *engagement* con il mercato sul tema delle remunerazioni degli organi apicali, la Società nel corso del 2022 ha analizzato gli esiti di voto espressi dagli azionisti sulla Politica di Remunerazione e le indicazioni di voto espresse dai propri investitori di riferimento e dai principali *proxy advisors*.

### VOTI RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE



La Politica di Remunerazione di Gruppo è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 22 aprile 2022, con il voto favorevole del 73,63% del capitale votante. Le analisi dei voti assembleari sono state inoltre integrate dall'esame dei feedback ricevuti negli incontri realizzati nel corso dell'anno, con l'obiettivo di approfondire le considerazioni da questi espresse in merito alla Politica di Remunerazione 2022.

Tale attività di dialogo ha fornito alle strutture di riferimento e al Comitato Remunerazione e Nomine un prezioso contributo sul punto di vista degli investitori e, più in generale, del mercato in merito alle caratteristiche della Politica di Remunerazione adottata dal Gruppo. In un'ottica di continuo miglioramento, la Società ha quindi ritenuto opportuno anche in questa sede assicurare maggiore chiarezza nei confronti del mercato in merito ai principali temi oggetto di confronto:

- **Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro del CEO:** nel 2019, Amplifon ha svolto, con il supporto di esperti indipendenti specializzati, un'analisi volta a verificare che la struttura e l'entità (in termini di numero di mensilità) delle indennità riconosciute al CEO nei diversi casi di futura cessazione del rapporto fossero allineati alle migliori prassi italiane. L'analisi ha confermato che tali indennità sono in linea con i parametri e le prassi di riferimento: al riguardo si evidenzia che il CEO, oltre a rivestire la carica di Amministratore Delegato, intrattiene con la Società un rapporto di lavoro dirigenziale, nell'ambito del quale svolge il ruolo di Direttore Generale della Società, con applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi ("CCNL"). Tenuto conto delle tutele previste dal CCNL nel caso di cessazione del rapporto per iniziativa della Società, in particolare in termini di preavviso e di indennità supplementare, e della rilevanza di alcuni parametri quali ad esempio l'anzianità di servizio e l'età, le intese sottoscritte con il CEO prevedono la corresponsione in tale caso di un'indennità pari a 30 mensilità, da calcolarsi ricomprendendo la retribuzione fissa (quale AD/DG) incrementata dell'incidenza dei *fringe* e *flexible benefit* e dell'incentivo di breve periodo (MBO), con espressa esclusione dell'incidenza di altre voci retributive, inclusa la remunerazione variabile di lungo termine, che costituisce la componente più rilevante del pacchetto retributivo dell'AD/DG. Tale indennità onnicomprensiva è sostitutiva dei trattamenti previsti dalla legge e dal CCNL e viene riconosciuta a fronte di sottoscrizione di una transazione generale e novativa nelle forme di legge;
- **Possibilità di corrispondere *entry bonus*, *una tantum* o *retention bonus* per le risorse apicali:** Amplifon ritiene che tali elementi retributivi siano giustificati nella misura in cui il Gruppo ha bisogno di dotarsi di maggiori strumenti utili a competere sul mercato del lavoro. In particolare, in alcune circostanze l'azienda ha bisogno di reclutare dal mercato esterno candidati *senior* per posizioni strategiche chiave, compensando la perdita di alcuni benefici a cui rinunciano lasciando le loro precedenti aziende (ad esempio, remunerazione variabile di breve o di lungo termine, benefit). In altri casi possono essere previsti bonus discrezionali in quanto vi è l'esigenza di stimolare percorsi internazionali, che devono quindi essere sostenuti anche da interventi discrezionali sul pacchetto retributivo della risorsa. A conferma di quanto esposto, l'Emittente ha corrisposto nel corso del 2022 ai propri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 264.390 euro a titolo di bonus discrezionali. Tale importo comprende 244.390 euro corrisposti a 2 Executive a titolo di bonus di ingresso, definiti in fase di assunzione e previsti da contratto, in un'ottica di attraction per compensare la perdita di incentivi variabili nell'azienda di provenienza. Il valore considera inoltre 20.000 euro erogati ad un Executive in sostituzione della mancata corresponsione del piano di *flexible benefit*.

## 6. PEOPLE EMPOWERMENT

### A) LA NOSTRA TOTAL REWARD STRATEGY

Coerentemente con la visione strategica del Gruppo, la Politica di Remunerazione di Amplifon si compone di strumenti e logiche applicati a tutta la popolazione aziendale, confermando il principio secondo cui la crescita del Gruppo va di pari passo con la crescita delle singole persone.

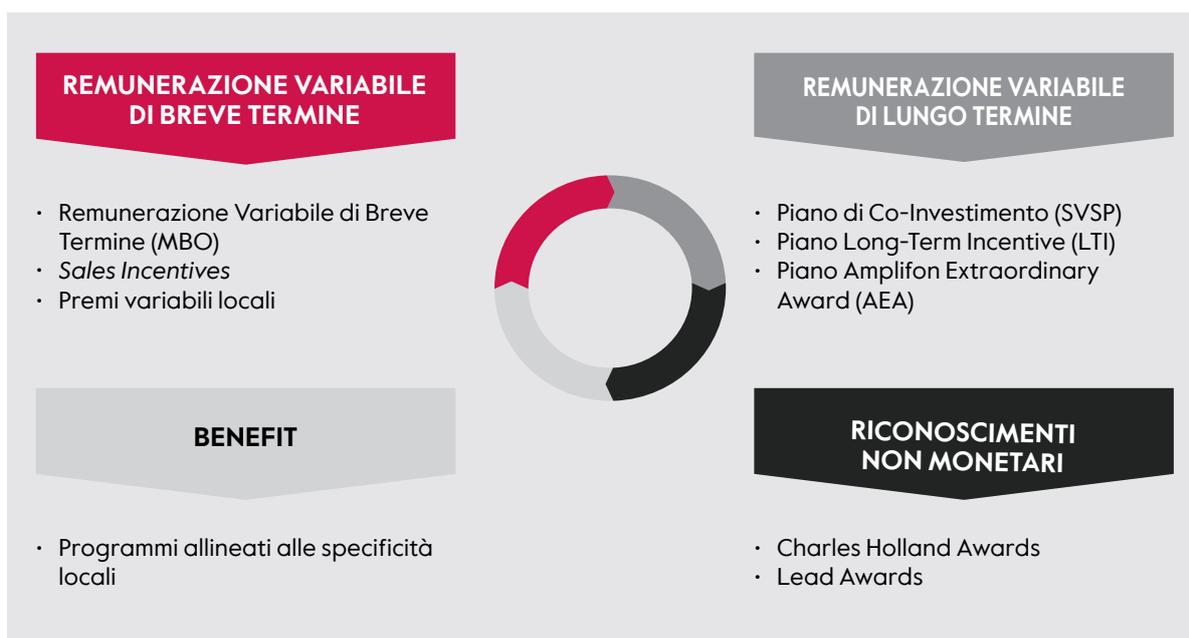
In tale ottica, viene attribuito un grande valore al riconoscimento e alla premiazione del raggiungimento di risultati e successi, valorizzando il contributo di ciascuna risorsa sia in termini di risultati economici, sia di servizio al cliente.

A tal fine la Politica di Remunerazione è stata definita in modo tale da sostenere il pilastro “People Empowerment” del nostro Piano di Sostenibilità, risultando quindi:

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

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

### OFFERTA PER I NOSTRI DIPENDENTI



- Remunerazione Variabile di Breve Termine: la platea di beneficiari del nostro sistema di incentivazione di breve termine (MBO) risulta molto ampia (per il 2022 circa 212 beneficiari, considerando il solo Leadership Team), essendo volontà del Gruppo quella di valorizzare le persone e riconoscere il loro contributo ai risultati aziendali. A livello locale, sono poi definiti piani di incentivazione volti alla popolazione di back-office (Local STI) e alla forza vendita (Sales Incentives).
- Piano di Co-Investimento: lo strumento di incentivazione destinato, in prima istanza per il 2022, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e previsto, a partire dal 2023, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo, potrà essere esteso ad una più ampia platea di beneficiari, al fine di consolidare una politica di forte coinvolgimento delle risorse chiave della Società nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore.
- Remunerazione Variabile di Lungo Termine: i beneficiari del Piano Long-Term Incentive (LTI) sono i manager che occupano le posizioni chiave del Gruppo a livello globale, regionale e locale identificati in virtù della "fascia" cui appartiene la posizione organizzativa occupata, nell'ambito del sistema di *banding* di Amplifon. Nel corso del 2022, 97 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni nell'ambito del nuovo Piano LTI (nel 2021 erano 93).
- I beneficiari del Piano Amplifon Extraordinary Award (AEA) sono invece collaboratori selezionati e identificati di anno in anno in base a logiche di *retention*, *promotability* ed *extraordinary performance*. Nel corso dell'anno, 129 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni all'interno del Piano AEA (nel 2021 erano 71).
- Benefit: la Politica di Remunerazione prevede inoltre un pacchetto di benefit personalizzato in funzione degli obblighi normativi e delle *best practices* di mercato propri di ciascuno dei Paesi in cui il Gruppo opera. Ogni anno l'offerta di *employee benefit* viene migliorata con l'obiettivo di essere in linea con i requisiti di compliance locali e internazionali, posizionando Amplifon come un fair employer per le proprie persone e garantendo, al contempo, che gli *employee benefit* siano considerati come una leva chiave nell'ambito della *Total Reward Strategy* della Società, fondamentale per aumentare la capacità di attrarre e trattenere talenti.

A titolo di esempio, si segnala il programma di *flexible benefit* offerto ai dipendenti di Amplifon S.p.A e Amplifon Italia, che prevede l'assegnazione a ciascuna risorsa di un ammontare di punti da utilizzare per l'acquisto di beni e servizi a propria scelta nell'ambito di un ampio e variegato paniere (educazione, intrattenimento, servizi alla persona, ecc.). Il programma prevede, attraverso l'accesso ad un *tool* digitale, di poter usufruire di servizi differenziati sulle necessità delle persone:

- per il supporto alla genitorialità:
  - rimborsi per le spese sostenute per l'educazione dei figli quali asili nido, scuole d'infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, corsi di laurea e corsi di laurea magistrale, master e scuole di specializzazione;
  - rimborsi per le spese correlate all'educazione dei figli, quali libri di testo scolastici e universitari, servizi mensa, trasporti pubblici, centri ricreativi estivi e invernali, ludoteche, pre e post scuola, mobilità, gite scolastiche e attività sportive previste dal piano di offerta formativa;

- per la salute dei dipendenti e per quella dei propri cari:
  - prevenzione, mediante l'acquisto di un pacchetto *check-up* o delle visite specialistiche presso i migliori centri diagnostici in tutta Italia;
  - rimborsi per le spese sostenute sia dal dipendente che da figli, coniuge e genitori per visite mediche specialistiche, cure dentarie, visite effettuate da fisioterapista, podologo, logopedista;
  - rimborsi sia per il dipendente, che per figli, coniuge e genitori per esami specialistici e di laboratorio, farmaci e prodotto omeopatici, acquisto e noleggio di dispositivi medici, lenti e occhiali, certificati medici per l'attività sportiva;
- per chi è caregiver:
  - servizi a favore di anziani, malati e disabili che necessitano di un aiuto al domicilio;
  - rimborsi per le spese sostenute per prestazioni erogate da operatori sociosanitari a favore di anziani e persone non autosufficienti;
  - badanti, servizi di assistenza in ospedale o presso luoghi di ricovero, ecc.;
  - prestazioni residenziali e semi-residenziali a favore di anziani (RSA, residenze protette e case di riposo) e disabili (istituti di riabilitazione, centri e comunità di accoglienza);
- per la cura di sé e la gestione del tempo:
  - sport & fitness – la piattaforma offre centinaia di palestre e strutture sportive per mantenersi in forma o per scoprire nuove discipline, individuali o di squadra;
  - viaggi - possibilità di scegliere destinazioni in tutto il mondo in tempo reale;
  - *shopping* – ampia offerta di *gift card* e buoni *shopping*, dall'elettronica all'abbigliamento, dal carburante alla grande distribuzione;
  - cultura e tempo libero - possibilità di partecipare a molte iniziative culturali e i servizi di intrattenimento, esperienze e soggiorni;
  - relax e benessere - centri benessere disponibili per la cura di sé;
  - formazione personale – programmi e corsi finalizzati a coltivare i propri interesse o sviluppare nuove competenze (tecniche o linguistiche).

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

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

## B) DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ: UGUAGLIANZA RETRIBUTIVA

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

### PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2022

#### AMPLIFON OTTIENE LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE WINNING WOMEN INSTITUTE

A ottobre 2022, Amplifon ha ottenuto per i perimetri Amplifon S.p.A. e Amplifon Italia la Gender Equality Certification di Winning Women Institute, prima del suo genere in Italia e basata sulla metodologia *Dynamic Model Gender Rating*, la quale riconosce l'impegno di lungo corso delle aziende italiane nella valorizzazione e nell'inclusione delle diversità: due elementi che sono alla base della filosofia di Amplifon per promuovere il principio delle pari opportunità in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro. La Certificazione sulla Parità di Genere ha premiato, in particolar modo, i risultati concreti raggiunti dal gruppo Amplifon nell'ultimo triennio su uno dei pilastri del Piano di Sostenibilità del Gruppo (Listening Ahead), che vede nella diversità un'opportunità di arricchimento e leva per la performance aziendale. Inoltre, la certificazione segue l'adesione di Amplifon al Global Compact delle Nazioni Unite e ai Women's Empowerment Principles (WEPs), principi-guida per la promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment femminile sul posto di lavoro, nel mercato e nelle comunità.

#### PARTECIPAZIONE ALL'ACCELERATORE "TARGET GENDER EQUALITY" DI UNGC ITALY

Amplifon si è vista partecipare del primo acceleratore sulla diversità di genere organizzato da United Nations Global Compact Italia. Target Gender Equality è un percorso di formazione di 9 mesi che fornisce alle aziende partecipanti le conoscenze e competenze necessarie per fissare e raggiungere ambiziosi obiettivi aziendali per l'uguaglianza di genere, in un'ottica di accrescimento dell'impatto sull'SDG 5 - Gender Equality dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Insieme alle altre aziende, Amplifon ha avuto l'opportunità di acquisire una chiara comprensione dei Women's Empowerment Principles (WEPs), partecipare a workshop di capacity building e incontri di apprendimento tra pari (*peer-to-peer learning group*) a livello nazionale, e di ascoltare testimonianze di esperti su come accelerare il progresso sull'uguaglianza di genere.

#### ASSOCIAZIONE A "VALORE D"

Nel luglio 2022 Amplifon si è associata a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia - oltre 320 ad oggi, per un totale di più di due milioni di dipendenti e un giro d'affari aggregato di oltre 500 miliardi di euro. Da più di dieci anni Valore D è pioniera nell'affrontare il tema dell'equilibrio di genere e la diffusione di una cultura dell'inclusione a supporto dell'innovazione, del progresso e della crescita delle organizzazioni e del nostro Paese. Insieme a tutte le aziende che si sono unite nel percorso verso un mondo del lavoro più inclusivo, Valore D è promotore di un cambiamento, la cui base si fonda sul fatto che "la diversità è potenza" e non si tratta solo di una questione di parità e di equità, ma di uno snodo fondamentale per la crescita economica e sociale del Paese. Nel corso del 2023, Amplifon si impegnerà a partecipare alle iniziative offerte dall'associazione.

#### DEIB GLOBAL GOVERNANCE

Nel 2022 la Società ha stabilito una Governance Globale DEIB che garantirà l'impegno del *leadership team* - alcuni membri dell'*Executive Leadership Team* saranno responsabili per far fronte all'agenda DEIB e per monitorarne il progresso - e che coinvolgerà colleghi da diversi dipartimenti e aree geografiche per l'implementazione delle attività più importanti. Questo momento rappresenta un'ulteriore tappa del continuo impegno del Gruppo nei confronti di tematiche di Diversità e Inclusione.

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

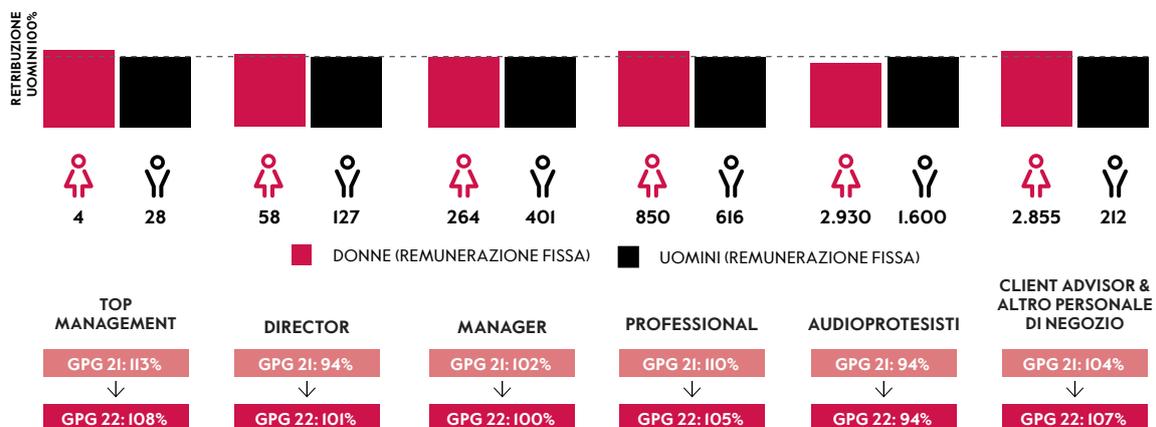
Credendo fortemente nell'importanza dell'uguaglianza retributiva di genere a tutti i livelli, il Gruppo prevede per tutti i dipendenti offerte retributive coerenti con gli standard di mercato e con le prassi interne, al fine di garantire un adeguato livello sia di competitività esterna, sia di equità interna: una popolazione aziendale diversificata è infatti la chiave per costruire un'organizzazione in grado di adattarsi all'evoluzione del contesto circostante e raggiungere *performance* superiori. A testimonianza di ciò, a partire dal 2021 è stata svolta una prima analisi di monitoraggio del c.d. *gender pay gap*, tenendo in considerazione differenti *cluster* organizzativi<sup>5</sup> tali da valutare la diversa complessità organizzativa dei singoli ruoli. Tale analisi, effettuata anche nel corso del 2022, neutralizza infatti gli effetti derivanti da differenze di complessità di ruolo, secondo il principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro", e consente precisione e obiettività nella valutazione delle relative evidenze. Le evidenze delle analisi condotte hanno dimostrato come, all'interno del Gruppo e in continuità con quanto emerso nel corso del 2021, non sia presente un divario retributivo dovuto al genere, escludendo quindi qualsiasi distinzione nel rapporto retributivo, e che il rapporto dello stipendio medio base (remunerazione fissa) tra donne e uomini nel 2022 risulti molto equilibrato sia per i ruoli apicali sia per il resto della popolazione aziendale<sup>6</sup>.

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

A tal fine, le iniziative intraprese nel corso del 2022 sono state principalmente volte a ridurre ulteriormente il gap organico e retributivo tra le donne e gli uomini del Gruppo. Sono state infatti avviate molteplici iniziative di sviluppo in tale ottica, al fine di accelerare il percorso di valorizzazione del talento femminile e favorire la creazione di contesti lavorativi inclusivi.

## GENDER PAY GAP

### RAPPORTO DELLA REMUNERAZIONE MEDIA FISSA TRA DONNE E UOMINI



CONFRONTO GPG 2021 vs. 2022: Amplifon ha ridotto il Gender Pay Gap all'interno della propria organizzazione

- 5- Ai fini delle analisi del *gender pay gap* sono stati individuati 6 cluster organizzativi: Top Management (composto dagli Executive e dai General Manager dei principali Paesi); Director; Manager; Professional; Audioprotesisti; Client Advisor & altro personale di negozio.
- 6- Al fine di garantire un'elevata qualità del dato, le analisi condotte hanno riguardato il 75% dei dipendenti, escludendo gli Internship & Apprenticeship, il personale con contratto a tempo determinato e una parte della forza lavoro attiva nelle Joint Venture e nei Paesi minori.

## C) EQUITÀ RETRIBUTIVA: PAY RATIO

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

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

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

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

La Società ha quindi calcolato il rapporto avendo a riferimento la remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione media dei dipendenti Italia e Corporate, considerando nella base di calcolo la remunerazione corrisposta di competenza del 2022, rappresentata come segue:

- Il compenso considerato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale include tutti i compensi riportati in Tabella 1 della presente Relazione. Con riferimento alla Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO), per ciascun anno è stato riportato l'incentivo di competenza di ciascun esercizio, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7-bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020. Con riferimento invece alla Remunerazione Variabile di Lungo Termine, gli importi considerati ai fini della rappresentazione sono stati valorizzati in linea con i fair value dei singoli cicli di competenza di ciascun anno, in linea con i valori riportati nelle Tabelle 1 e 3A della presente Relazione;
- I dati retributivi per il calcolo della remunerazione media totale dei dipendenti considera invece la remunerazione fissa, gli incentivi di breve termine corrisposti a ciascun beneficiario (MBO o sales incentive, eventuali bonus una tantum) o il Premio di Risultato (compatibilmente con l'offerta prevista per ciascuna fascia di popolazione), nonché per i soli beneficiari della Remunerazione Variabile di Lungo Termine, i fair value dei singoli cicli di competenza di ciascun anno, coerentemente con quanto definito per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

## PAY RATIO

Pay Ratio	2021	2022
<b>Remunerazione fissa</b>		
Remunerazione fissa AD / DG ('000 €)	1.411	1.480
%		+4,9%
Remunerazione fissa media dei dipendenti ('000 €)	55	57
%		+4,8%
Remunerazione fissa mediana dei dipendenti ('000 €)	39	41
%		+5,8%
Pay Ratio vs. Remunerazione fissa media dei dipendenti	26	26
Pay Ratio vs. Remunerazione fissa mediana dei dipendenti	36	36
<b>Remunerazione totale</b>		
Remunerazione totale AD / DG ('000 €)	5.338	7.219
%		+35,2%
Remunerazione totale media dei dipendenti ('000 €)	71	81
%		+14,6%
Remunerazione totale mediana dei dipendenti ('000 €)	41	48
%		+17,3%
Pay Ratio vs. Remunerazione totale media dei dipendenti	75	89
Pay Ratio vs. Remunerazione totale mediana dei dipendenti	132	152



## Elemento retributivo

## Finalità

**Retribuzione Fissa**

Remunera le competenze, le esperienze, il contributo del ruolo e la continuità della *performance*.

**Retribuzione Variabile di Breve Termine (MBO)**

Promuove il raggiungimento degli obiettivi di *business* annuali rilevanti, consentendo di apprezzare e premiare il contributo di ciascun beneficiario al successo complessivo del Gruppo.

**Retribuzione Variabile di Lungo Termine**

Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.

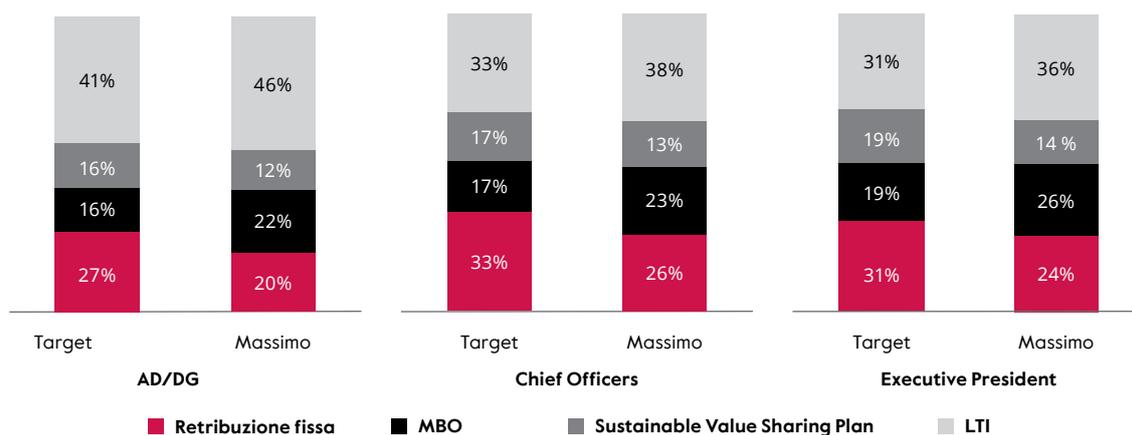
**Piano di Co-Investimento**

Incentiva l'investimento da parte del management nella società, promuovendo una stabile partecipazione al capitale azionario, coniugando la primaria importanza che i temi di sostenibilità rappresentano per il Gruppo con la creazione di valore generata per gli azionisti.

**Benefit**

Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato

7 - DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**PAY MIX**

## Condizioni di attuazione

Livello retributivo definito annualmente sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento

## Importi / Valori %

**AD/DG e DRS<sup>7</sup>:** Al fine di assicurare la competitività del pacchetto retributivo, Amplifon si avvale del supporto di società di consulenza specializzate per effettuare annualmente analisi comparative del posizionamento retributivo. Il compenso fisso per l'AD/DG è pari a € 1.500.000

## KPI:

- Group EBITDA (peso 40%)
- Group Net Sales (peso 40%)
- Group Free Cash Flow (peso 20%)

## Moltiplicatore / Demoltiplicatore:

Risultato del processo di *Performance Development Review* che considera la *performance* rispetto a obiettivi individuali e di sostenibilità (da 0% a 120%).

**Cap:** è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 180% dell'incentivo *target*

Clausola di claw-back

## AD/DG:

- Target: 60% della Retribuzione Fissa
- Pay-out range: 0%-180% del Target

## DRS:

- Target: 50% della Retribuzione Fissa (60% della Retribuzione Fissa per gli Executive Vice President)
- Pay-out range: 0%-180% del Target

Stock Grant Plan 2023-2028  
(ciclo 2023-2025)

**Strumento:** assegnazione gratuita di azioni (*Performance Share*).  
**Frequenza di assegnazione:** annuale (piano rolling).

**Periodo di performance:** triennale.

**Gate di accesso:** Posizione Finanziaria Netta/EBITDA.

**KPI:** matrice EBIT Cumulato di Gruppo vs. Net Sales Cumulato di Gruppo.

**Data di Maturazione:** 2026

**Lock-up:** 30% delle azioni per un periodo di un anno.

Clausola di claw-back

## AD/DG:

- Target: 150% della Retribuzione Fissa
- Pay-out range: 0%-150% del Target

## DRS:

- Target: 100% della Retribuzione Fissa
- Pay-out range: 0%-150% del Target

## Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027

**Co-investimento:** differimento su base volontaria di una parte o della totalità del bonus MBO maturato e conversione in azioni Amplifon (*coinvested rights*).

**Matching:** a seconda del livello di raggiungimento di predeterminati obiettivi, Amplifon offre fino ad un massimo di 1 azione gratuita per ogni azione differita (*matched rights*).

**Periodo di performance:** triennale.

## KPI:

- Total Shareholder Return assoluto (50%)
- ESG (50%) ancorati ai 4 pilastri del Piano di sostenibilità: *Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Behavior.*

**Data di Maturazione:** 2026

## AD/DG e DRS:

- **Coinvested Rights:** differimento, su base volontaria, di una quota del premio MBO maturato fino ad un massimo del 100% del bonus MBO *target*
- **Matched Rights:** attribuzione gratuita per ogni *Coinvested rights* assegnata, di ulteriori azioni, in un range compreso tra lo 0% e 100% delle azioni co-investite, in funzione delle *performance* registrate nel triennio di riferimento

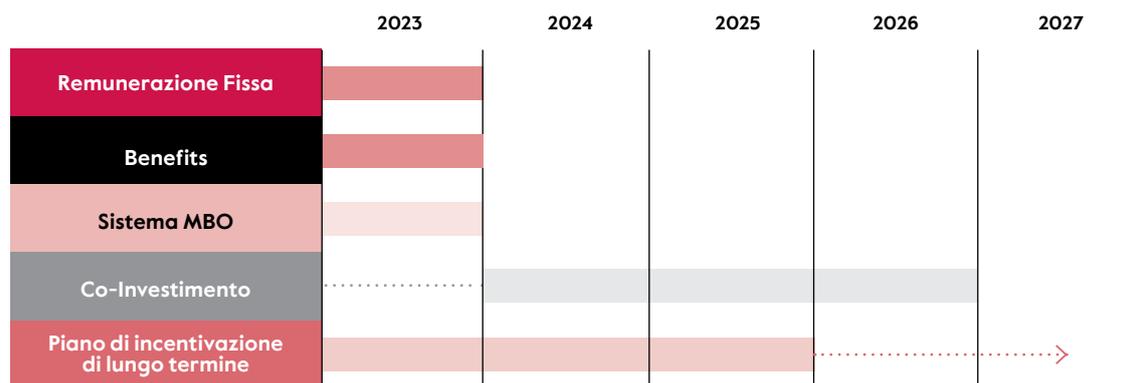
Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.

In aggiunta ai benefit obbligatori:

- Piano di *Flexible Benefit*
- Assistenza sanitaria Integrativa
- Company Car

7 - DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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



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

SEZIONE I

# POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2023



# I. MODELLO DI GOVERNANCE

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

## I.1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

- a) **ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**
- b) **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**
- c) **AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE**
- d) **COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE**
- e) **DIREZIONE HUMAN RESOURCES (HR) DI GRUPPO**

### A) ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

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

- approva il monte emolumenti complessivo da destinare agli Amministratori per ogni esercizio;
- esprime un voto vincolante sulla Sezione 1 della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;
- approva i piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, rimettendo al Consiglio stesso la loro attuazione.

### B) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

## COMPOSIZIONE E RESPONSABILITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

**Susan Carol Holland**

Presidente non esecutivo

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

**Enrico Vita**

Amministratore Delegato  
e Direttore Generale

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

**Maurizio Costa**

Consigliere non esecutivo  
ed indipendente

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

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

**Veronica Diquattro**

Consigliere non esecutivo  
ed indipendente

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

**Laura Donnini**

Consigliere non esecutivo  
ed indipendente

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

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

Consigliere non esecutivo  
ed indipendente

**Lorenza Morandini**

Consigliere non esecutivo  
ed indipendente

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

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

**Lorenzo Pozza**

Consigliere non esecutivo  
ed indipendente

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

**Giovanni Tamburi**

Consigliere non esecutivo

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

### C) AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

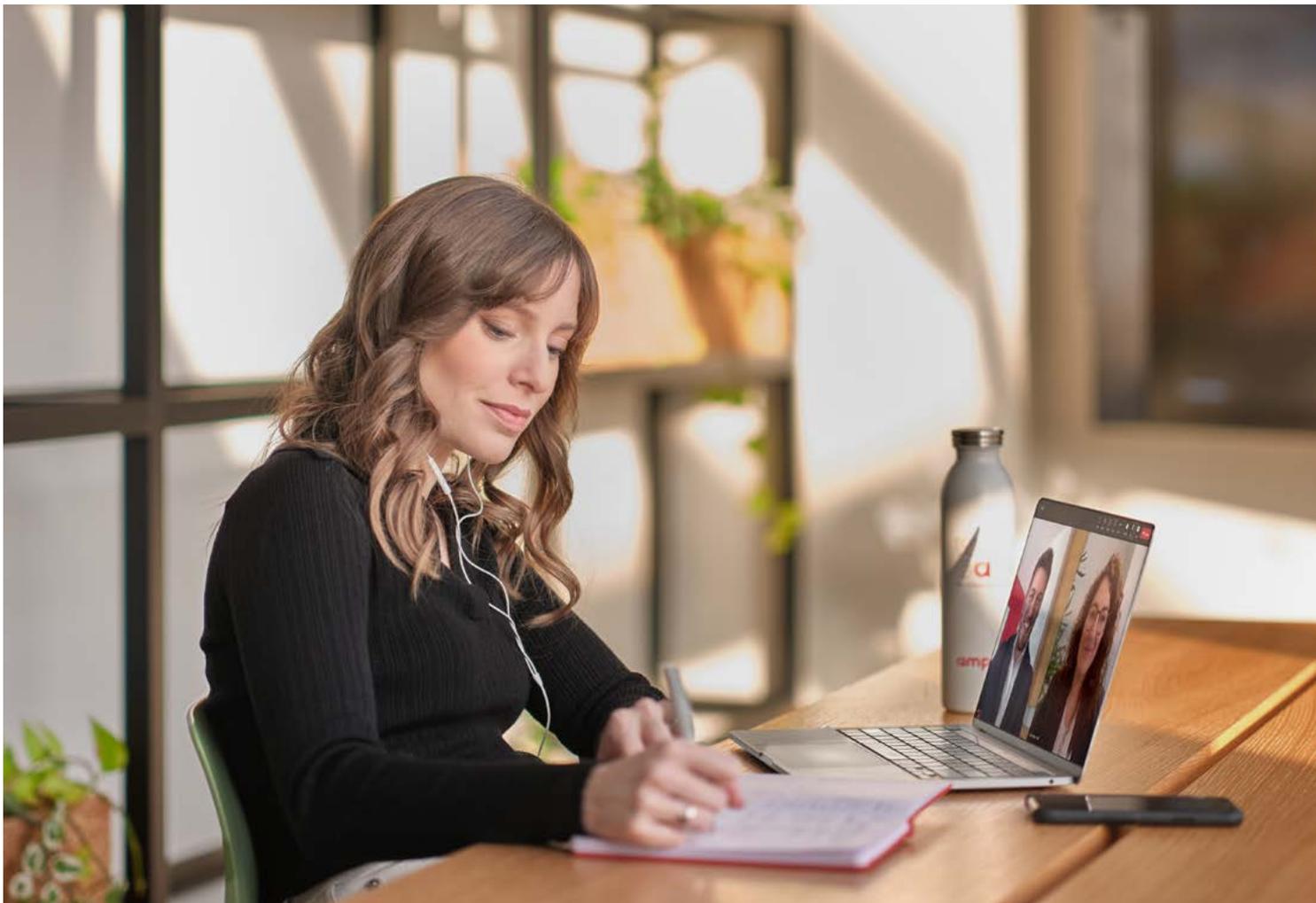
L'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG) con il supporto della Direzione HR di Gruppo:

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

### D) COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

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

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



## COMPOSIZIONE E RESPONSABILITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

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

	FUNZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONE	FUNZIONI DEL COMITATO NOMINE
<b>Maurizio Costa</b>  Presidente del Comitato, Consigliere non esecutivo ed indipendente	Coadiuvava il Consiglio nell'elaborazione della Politica di Remunerazione del Gruppo, funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, monitorandone anche la relativa applicazione	Istruisce il procedimento di autovalutazione e formula pareri al C.d.A. in merito alla dimensione e composizione dello stesso e dei suoi Comitati ed esprime raccomandazioni in merito alle competenze e figure manageriali e professionali opportune
<b>Susan Carol Holland</b>  Membro del Comitato, Presidente non esecutivo del C.d.A.	Presenta proposte o esprime pareri al C.d.A. sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e/o con particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati all'eventuale componente variabile di tale remunerazione	Esprime raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi ritenuto compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore e sindaco e propone al C.d.A. i candidati alla carica di amministratore in caso di cooptazione
<b>Veronica Diquattro</b>  Membro del Comitato, Consigliere non esecutivo ed indipendente	Presenta proposte o esprime pareri al C.d.A. sui criteri generali per la remunerazione del top management, con particolare riferimento a: criteri e modalità di determinazione della retribuzione fissa; obiettivi di performance; benefit e altri elementi retributivi	Coadiuvava il Consiglio nell'eventuale pre- sentazione di una lista da parte del Consiglio stesso uscente al fine di assicurare una formazione e una presentazione trasparente della lista stessa
<b>Maria Patrizia Grieco</b>  Membro del Comitato, Consigliere non esecutivo ed indipendente	Su proposta dell'AD/DG esamina i piani di incentivazione azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e li sottopone all'approvazione del CdA	Formula pareri al Consiglio nella predisposizione, aggiornamento e attuazione dell'eventuale piano per la successione dell'AD e degli altri eventuali amministratori esecutivi e, su proposta dell'AD, individua i criteri per i piani di successione del top management

NUMERO  
DI RIUNIONI SVOLTE

8

DURATA MEDIA DI  
CIASCUNA RIUNIONE

1 ora e 30 minuti circa

PERCENTUALE  
DI PARTECIPAZIONE

94%



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

Alle riunioni sopracitate hanno sempre partecipato, quali invitati sempre presenti, il Presidente del Collegio Sindacale e, quando rilevante, il segretario del Consiglio di Amministrazione (Chief Legal Officer) e il Chief Financial Officer. Inoltre, sono stati invitati, per aspetti di competenza il Chief HR Officer, che ha svolto funzioni di segreteria tecnica del Comitato; nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato nelle quali vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione. È previsto che il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisca in 5 occasioni nel corso del 2023, 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.

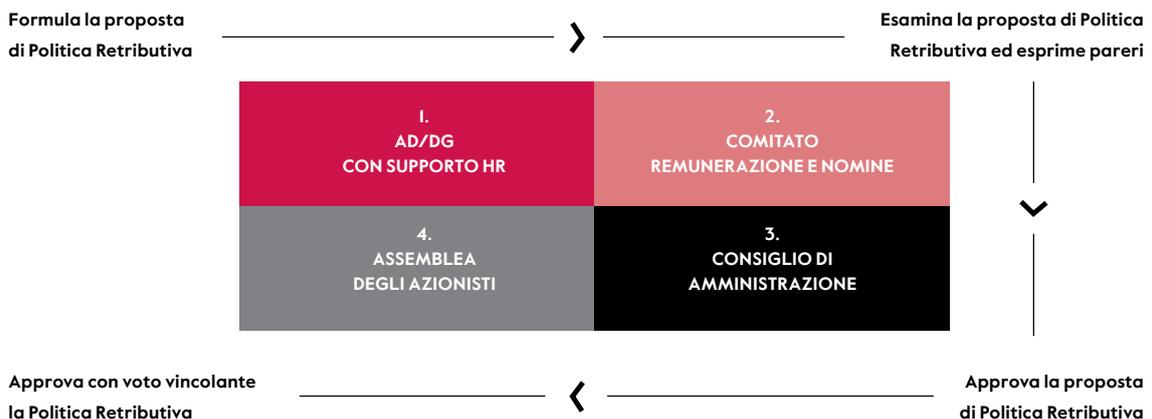
## 1.2. ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

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 2023 (*Total Reward Policy 2023*) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 1 marzo 2023.

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

### ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA



## 1.3. LA DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

La presente Politica di Remunerazione è valida per l'anno 2023.

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.

## 1.4. LA PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

- il concretizzarsi di shock esogeni e/o di cambiamenti significativi nello scenario socio-economico di natura non prevedibile e di entità straordinaria o comunque il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi quali ad esempio conflitti o pandemia, riguardanti il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera, che incidano in modo significativo sui risultati di quest'ultimo o che siano in grado di mutare il contesto competitivo sia a livello di singoli paesi e/o di regioni, che in termini globali;

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

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

Gli elementi della Politica di Remunerazione 2023 ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, sarà possibile derogare, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, sono:

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



## 2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

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

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

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

È comunque prevista la possibilità di corrispondere entry bonus, una *tantum* o *retention* bonus. Tali componenti di natura monetaria o azionaria potranno essere previste al fine di favorire l'acquisizione e la *retention* di risorse in possesso di specifiche competenze e professionalità di alto livello ritenute necessarie per il conseguimento degli obiettivi di Gruppo. Amplifon ritiene che tali elementi retributivi siano giustificati nella misura in cui il Gruppo ha bisogno di dotarsi di maggiori strumenti utili a competere sul mercato del lavoro. In particolare, in alcune circostanze l'azienda ha bisogno di reclutare dal mercato esterno candidati *senior* per posizioni strategiche chiave, compensando la perdita di alcuni benefici a cui rinunciano lasciando le loro precedenti aziende (ad esempio, remunerazione variabile di breve e di lungo termine, benefit). In altri casi possono essere previsti bonus discrezionali in quanto vi è l'esigenza di stimolare percorsi internazionali, che devono quindi essere sostenuti anche da interventi discrezionali sul pacchetto retributivo della risorsa.

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

processi di gestione delle risorse umane, dalla selezione allo sviluppo, dall'inserimento dei neoassunti alla formazione delle persone.



Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 1 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato la presente Politica di Remunerazione.



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

---

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

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

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

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

## 3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

### 3.1. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

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

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

La politica di Remunerazione degli Amministratori è rappresentata da un emolumento fisso, determinato in base all'impegno richiesto dal ruolo per lo svolgimento delle attività assegnate e alla partecipazione ad eventuali Comitati endoconsiliari. Sono previsti compensi stabiliti per l'incarico di Consigliere, compensi stabiliti per la partecipazione ai Comitati e compensi stabiliti per particolari cariche conferite agli Amministratori.

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

Nella seduta del 22 aprile 2022 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso complessivo per il Consiglio d'Amministrazione pari ad euro 1.370.000. Tale compenso è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 come di seguito riepilogato:

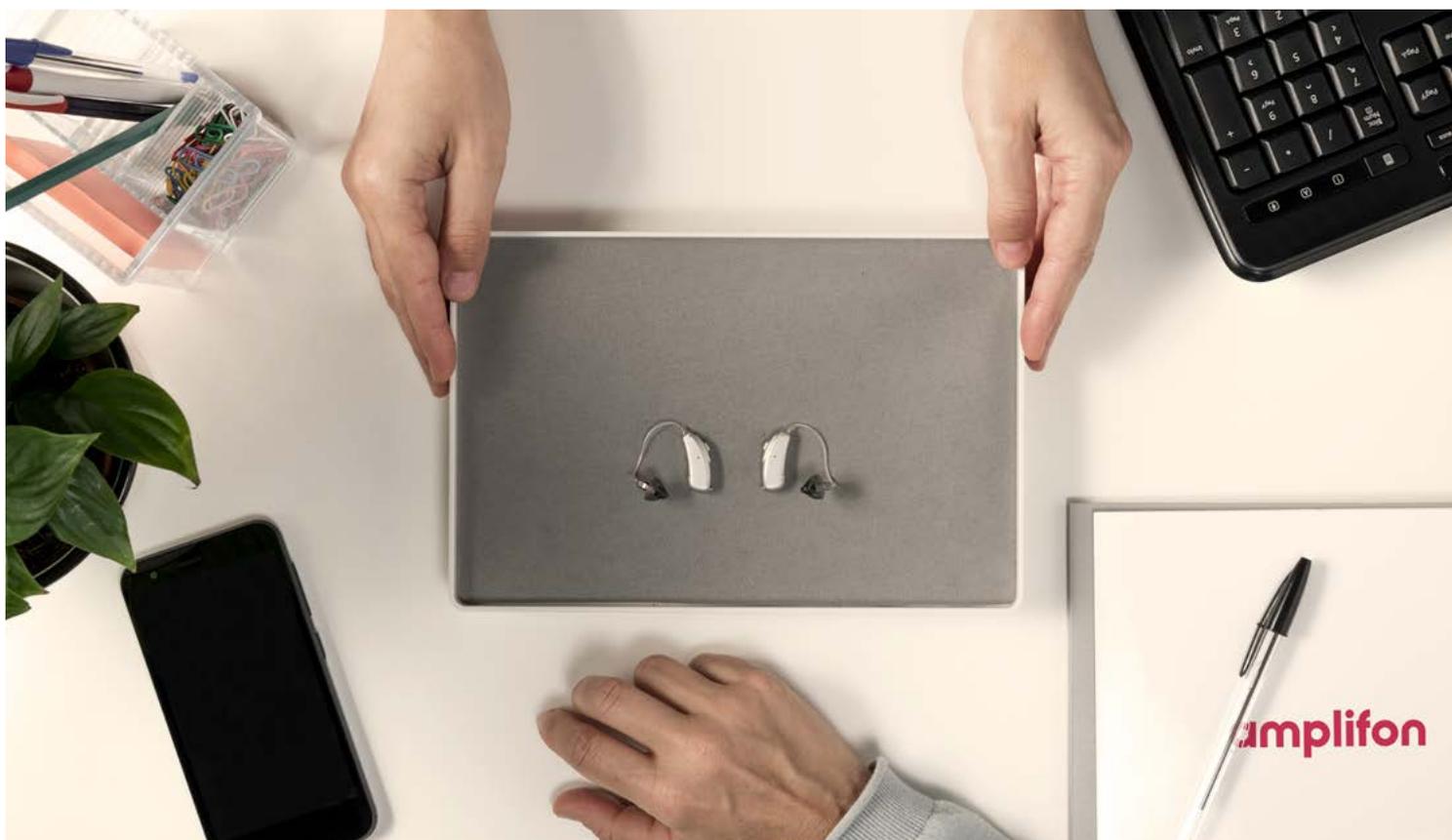
PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			
€ 300.000			
CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE			
€ 65.000			
COMITATO CONTROLLO, RISCHI E SOSTENIBILITÀ		COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	
Presidente	€ 30.000	Presidente	€ 30.000
Membro	€ 20.000	Membro	€ 20.000
COMITATO INDIPENDENTI (PARTI CORRELATE)		ORGANISMO DI VIGILANZA	
Presidente	€ 10.000	Presidente	€ 15.000
Membro	€ 5.000	Membro	€ 10.000

I compensi riportati sono stati definiti tenendo conto delle pratiche di mercato di società di dimensioni comparabili. Nel corso del 2022, infatti, in vista del rinnovo del mandato, Amplifon ha sviluppato un *benchmark* retributivo per la carica di Consigliere non esecutivo e per il ruolo di Presidente e membro dei Comitati endo-consiliari (Controllo Rischi e Sostenibilità, Remunerazione e Nomine, Operazioni con Parti Correlate).

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

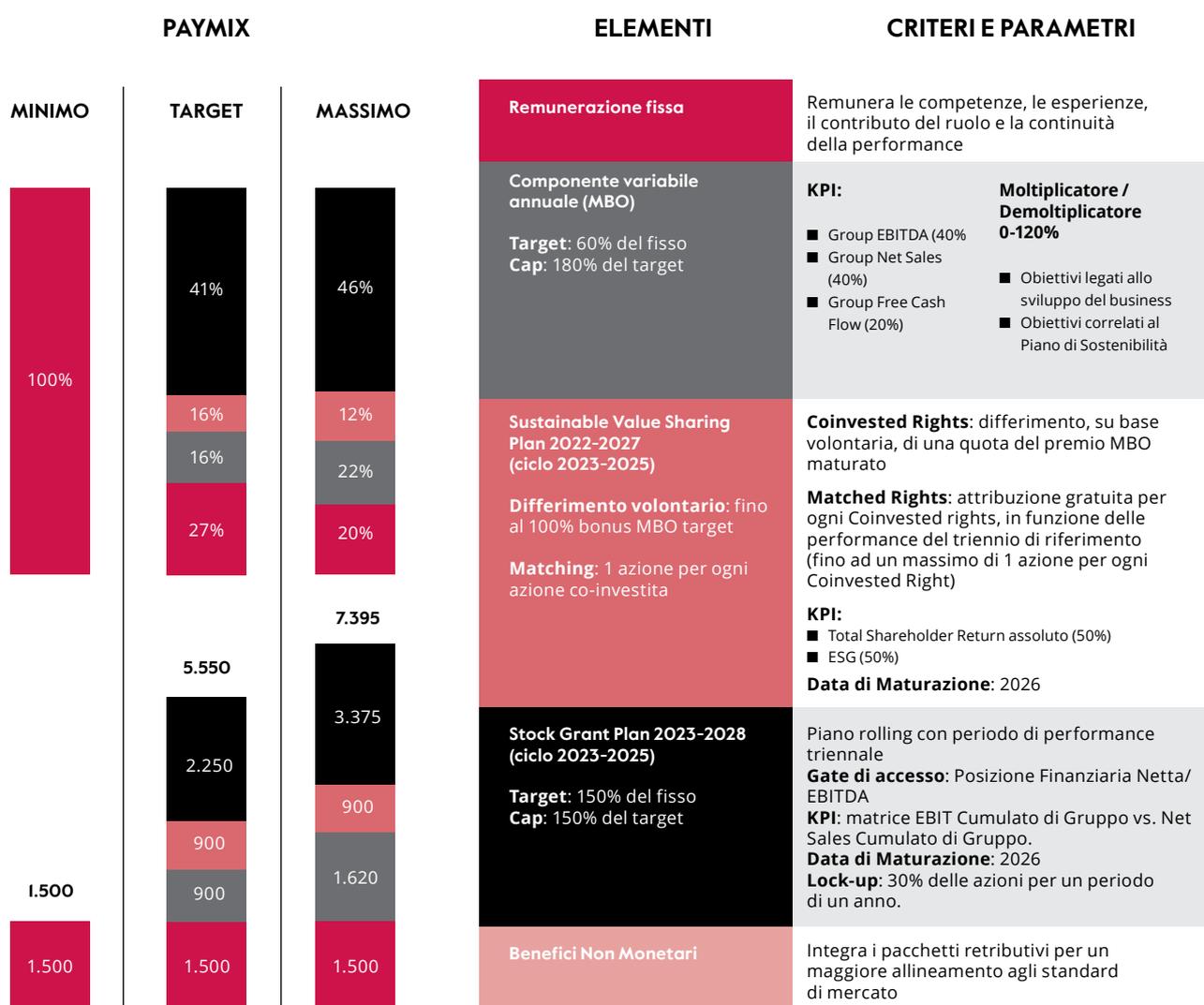
PEER GROUP CONSIGLIERI NON ESECUTIVI			
1. A2A	7. Enel	13. Italgas	19. Saipem
2. Atlantia	8. Eni	14. Leonardo	20. Snam
3. Buzzi Unicem	9. Ferrari	15. Moncler	21. Prysmian
4. Campari	10. Hera	16. Nexi	22. Stellantis
5. CNH Industrial	11. Interpump	17. Pirelli	23. Terna
6. Diasorin	12. Inwit	18. Recordati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

Dall'analisi è stato riscontrato come il precedente compenso per la carica di Consigliere non esecutivo risultasse leggermente al di sotto rispetto alle pratiche del FTSE MIB. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 3 maggio 2022 ha deliberato un compenso per tale ruolo per il mandato 2022-2024 pari a euro 65.000 (nel precedente mandato il compenso era pari a euro 55.000), in modo tale da allineare la remunerazione con i riferimenti mediani delle società industriali del FTSE MIB.



## 3.2. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

La Politica di Remunerazione 2023 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon presentata dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione è allineata alla strategia aziendale di medio-lungo termine, nonché alle evidenze emerse dalle analisi relative alle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento.



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

Al fine di assicurare l'allineamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale con le pratiche di mercato di società confrontabili con Amplifon, nel corso del 2023 la società ha richiesto il supporto di un *advisor* specializzato<sup>8</sup> per la realizzazione di un *benchmark* retributivo per la figura di Amministratore Delegato.

In particolare, le analisi sono state sviluppate avendo a riferimento 2 differenti tipologie di *panel*:

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

FTSE MIB PEER GROUP		BUSINESS PEER GROUP	
1. Campari	9. Leonardo	1. Cigna Corporation	9. Philips Healthcare
2. Diasorin	10. Moncler	2. Colchlear	10. Recordati
3. Enel	11. Nexi	3. Colorplast	11. Siemens Healthineers
4. Eni	12. Pirelli	4. Demant	
5. Erg	13. Prysmian	5. EssilorLuxottica	12. Smith & Nephew
6. Ferrari	14. Snam	6. Fielmann	13. Sonova
7. Interpump	15. Terna	7. Fresenius Medical Care	14. Strauman Group
8. Italgas	16. TIM	8. GN StoreNord	

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

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

## A) REMUNERAZIONE FISSA

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

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

## B) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

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

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

Gli obiettivi di *performance* previsti per il 2023 sono legati ad indicatori di *performance* di Gruppo e sono strutturati in modo da traguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

In caso di realizzazione del *target* di *performance* (100%), la Politica di Remunerazione 2023 prevede che il *pay-out target* sia pari al 60% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Nello schema seguente sono riportati gli obiettivi assegnati al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento all'esercizio 2023:

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

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

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

## GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

SCENARI	PERFORMANCE	BONUS (% VS TARGET BONUS)	BONUS (% VS RETR. FISSA)
Sotto Soglia	< 95%	0%	0%
Entry Point	95%	50%	30%
Target	100%	100%	60%
Massimo	103%	150%	90%

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

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

### Moltiplicatore / Demoltiplicatore

0% - 120%

In base agli Obiettivi Individuali e di Sostenibilità 2023 definiti dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione di Amplifon

#### MOLTIPLICATORE / DEMOLTIPLICATORE

#### SCORECARD AD/DG

0% - 120%

In base alla Scorecard dell'AD/DG

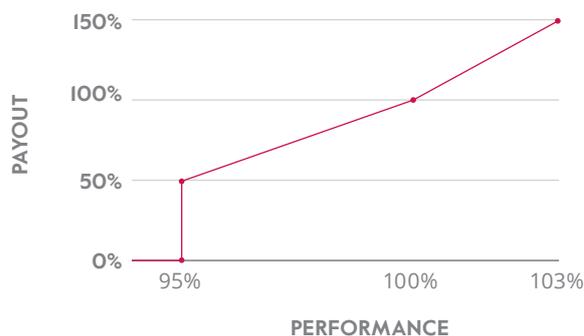


- Obiettivi legati allo sviluppo del business
- Obiettivi correlati al Piano di Sostenibilità

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

### GPI

BONUS vs. target



MOLTIPLICATORE

X 0% - 120% = BONUS MATURATO

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

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

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

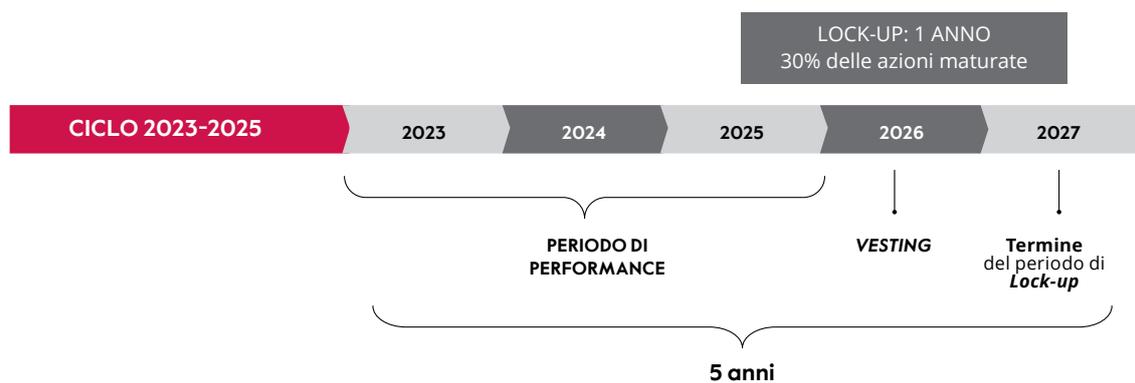
### C) REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE STOCK GRANT PLAN 2023-2028 (CICLO 2023-2025)

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2023-2028 – ciclo 2023-2025). Il Piano, previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, conferma la struttura dello strumento precedente, essendo stato ritenuto pienamente rispondente alle nuove sfide che il Gruppo affronterà nei prossimi anni ed è destinato altresì ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad altre risorse strategiche che hanno un impatto rilevante sul conseguimento dei risultati aziendali nel medio-lungo termine.

L'Assemblea degli azionisti convocata per il 21 aprile 2023 è chiamata ad approvare il Documento Informativo, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, in cui sono contenuti ulteriori dettagli in merito al funzionamento ed agli altri elementi tecnici relativi al nuovo Stock Grant Plan 2023-2028.

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

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



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

L'incentivo *target* collegato al ciclo triennale 2023-2025 è pari al 150% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Tale riferimento sarà utilizzato

per definire il numero di azioni *target*. Sono previsti specifici obiettivi di *performance* valutati attraverso una matrice basata su due indicatori, EBIT Cumulato e Net Sales Cumulato la cui misurazione è determinata considerando il livello di conseguimento a valere sull'intero periodo triennale. Il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* condiziona il numero di azioni maturate.

A fronte del superamento degli obiettivi di *performance*, il numero massimo di azioni attribuibili all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definito come il 150% del numero di azioni *target*. Inoltre, è previsto un livello minimo di *performance* rispetto ai suddetti obiettivi, al di sotto del quale il numero di azioni attribuibili si azzera. Al fine di chiarire il funzionamento del meccanismo di incentivazione di lungo termine, si riporta la matrice dei due indicatori di *performance* e le azioni attribuibili in corrispondenza di ciascuna combinazione (in percentuale rispetto alle azioni *target*).

		EBIT CUMULATO					
		< 80%	85%	90%	100%	102,5%	> 105%
NET SALES CUMULATO	< 90%	0%	0%	25%	50%	62,5%	75%
	95%	0%	25%	50%	75%	87,5%	100%
	100%	0%	50%	75%	100%	112,5%	125%
	101%	0%	62,5%	87,5%	112,5%	125%	137,5%
	> 102%	0%	75%	100%	125%	137,5%	150%

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

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

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

**D) SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027**

A partire dal 2022, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno introdurre un nuovo strumento di incentivazione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, volto a premiare il "co-investimento" volontario di una parte del bonus annuale MBO per un periodo triennale e dando una sempre maggiore focalizzazione ai temi di sostenibilità come elemento chiave all'interno dell'agenda del CEO. Tale strumento, rivolto in prima istanza per il 2022 solo all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, a partire dal 2023 è implementato anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo, al fine di consolidare una politica di forte coinvolgimento delle risorse chiave della Società nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore.

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



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

In particolare, il Piano si compone dei seguenti elementi:

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

 <p><b>PRODUCT &amp; SERVICE STEWARDSHIP</b></p>	<p>Intendiamo accrescere la consapevolezza e l'accessibilità della cura dell'udito, offrendo esperienze innovative e ascoltando le esigenze dei nostri clienti</p>   <table border="1"> <thead> <tr> <th>GOALS</th> <th>TARGET</th> <th>KPIs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Facilitare l'accessibilità alla cura dell'udito e migliorare la vita di più persone possibili</td> <td>Offrire test dell'udito gratuiti generando un risparmio totale di oltre 700 milioni di € per clienti e prospects</td> <td>Risparmio economico annuale dei clienti e prospects</td> </tr> </tbody> </table>	GOALS	TARGET	KPIs	Facilitare l'accessibilità alla cura dell'udito e migliorare la vita di più persone possibili	Offrire test dell'udito gratuiti generando un risparmio totale di oltre 700 milioni di € per clienti e prospects	Risparmio economico annuale dei clienti e prospects
GOALS	TARGET	KPIs					
Facilitare l'accessibilità alla cura dell'udito e migliorare la vita di più persone possibili	Offrire test dell'udito gratuiti generando un risparmio totale di oltre 700 milioni di € per clienti e prospects	Risparmio economico annuale dei clienti e prospects					
 <p><b>PEOPLE EMPOWERMENT</b></p>	<p>Miriamo ad attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti per garantire la sostenibilità del business, promuovendo la diversità tra le nostre persone</p>   <table border="1"> <thead> <tr> <th>GOALS</th> <th>TARGET</th> <th>KPIs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Garantire una solida pipeline di successione per i ruoli chiave</td> <td>Garantire che una quota rilevante del personale back office e field force sia valutata come talents &amp; high performers per fare parte della pipeline di successione</td> <td>Percentuale di talents &amp; high performers all'anno sulla popolazione back office</td> </tr> </tbody> </table>	GOALS	TARGET	KPIs	Garantire una solida pipeline di successione per i ruoli chiave	Garantire che una quota rilevante del personale back office e field force sia valutata come talents & high performers per fare parte della pipeline di successione	Percentuale di talents & high performers all'anno sulla popolazione back office
GOALS	TARGET	KPIs					
Garantire una solida pipeline di successione per i ruoli chiave	Garantire che una quota rilevante del personale back office e field force sia valutata come talents & high performers per fare parte della pipeline di successione	Percentuale di talents & high performers all'anno sulla popolazione back office					
 <p><b>COMMUNITY IMPACT</b></p>	<p>Vogliamo promuovere l'inclusione sociale e diffondere una maggiore sensibilità sulla prevenzione e il benessere uditivo, l'ascolto responsabile e l'impatto dell'inquinamento acustico</p>   <table border="1"> <thead> <tr> <th>GOALS</th> <th>TARGET</th> <th>KPIs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Supportare le attività delle Fondazioni del Gruppo per diffondere il «suono dell'inclusione»</td> <td>Contribuire al ramp-up della Fondazione Amplifon</td> <td>Contributo economico di Amplifon per la Fondazione Amplifon (milioni di €)</td> </tr> </tbody> </table>	GOALS	TARGET	KPIs	Supportare le attività delle Fondazioni del Gruppo per diffondere il «suono dell'inclusione»	Contribuire al ramp-up della Fondazione Amplifon	Contributo economico di Amplifon per la Fondazione Amplifon (milioni di €)
GOALS	TARGET	KPIs					
Supportare le attività delle Fondazioni del Gruppo per diffondere il «suono dell'inclusione»	Contribuire al ramp-up della Fondazione Amplifon	Contributo economico di Amplifon per la Fondazione Amplifon (milioni di €)					
 <p><b>ETHICAL BEHAVIOR</b></p>	<p>Puntiamo a incentivare pratiche responsabili e sostenibili lungo la catena del valore e a intraprendere azioni per la riduzione dell'impatto ambientale del nostro business</p>   <table border="1"> <thead> <tr> <th>GOALS</th> <th>TARGET</th> <th>KPIs</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie</td> <td>Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di oltre 200 milioni di batterie</td> <td>Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno (milioni di batterie)</td> </tr> </tbody> </table>	GOALS	TARGET	KPIs	Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie	Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di oltre 200 milioni di batterie	Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno (milioni di batterie)
GOALS	TARGET	KPIs					
Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie	Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di oltre 200 milioni di batterie	Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno (milioni di batterie)					

In particolare:

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

**E) COPERTURE ASSICURATIVE E SANITARIE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE**

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario, insieme agli altri Dirigenti di Amplifon S.p.A., di una copertura vita (solo caso morte) integrativa con capitale complementare a quello previsto dal CCNL Commercio (tramite il fondo Antonio Pastore). La somma massima assicurata non supera, in ogni caso, Euro 360.000 che rappresenta il limite per il quale attualmente non è richiesta alcuna modalità assuntiva. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e del genere e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

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

**F) BENEFIT**

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

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

In linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2019 è prevista una specifica indennità a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la cui corresponsione, nell'ambito di una transazione generale e verificandosi i presupposti, risponde ad una reciproca esigenza di comporre ogni questione nel rispetto dei rispettivi interessi.

L'Accordo stipulato tra le Parti, tenuto conto del fatto che, per l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale il rapporto di consigliere di amministrazione ed il rapporto di lavoro sono connessi, prevede che la cessazione dell'uno determini la cessazione dell'altro. L'indennità spettante è stata definita anche considerando il criterio applicativo 6.C.1, lettera g), del Codice di *Corporate Governance* allora vigente nonché, per quanto riguarda nello specifico il rapporto di lavoro dirigenziale, tenuto conto delle tutele previste dal CCNL di riferimento.

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

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

La Retribuzione non ricomprende invece la remunerazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan) e il piano di co-investimento (Sustainable Value Sharing Plan), né qualsivoglia premio straordinario eventualmente riconosciuto all'Amministratore Delegato in circostanze eccezionali. Per quanto riguarda i piani di incentivazione a lungo termine, l'Accordo prevede il mantenimento dei diritti assegnati, con riferimento ai piani in corso che non siano ancora giunti a maturazione secondo un criterio *pro rata temporis*, in funzione del periodo temporale effettivamente lavorato.

Il trattamento sopra descritto si applica:

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

L'accordo non prevede:

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

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

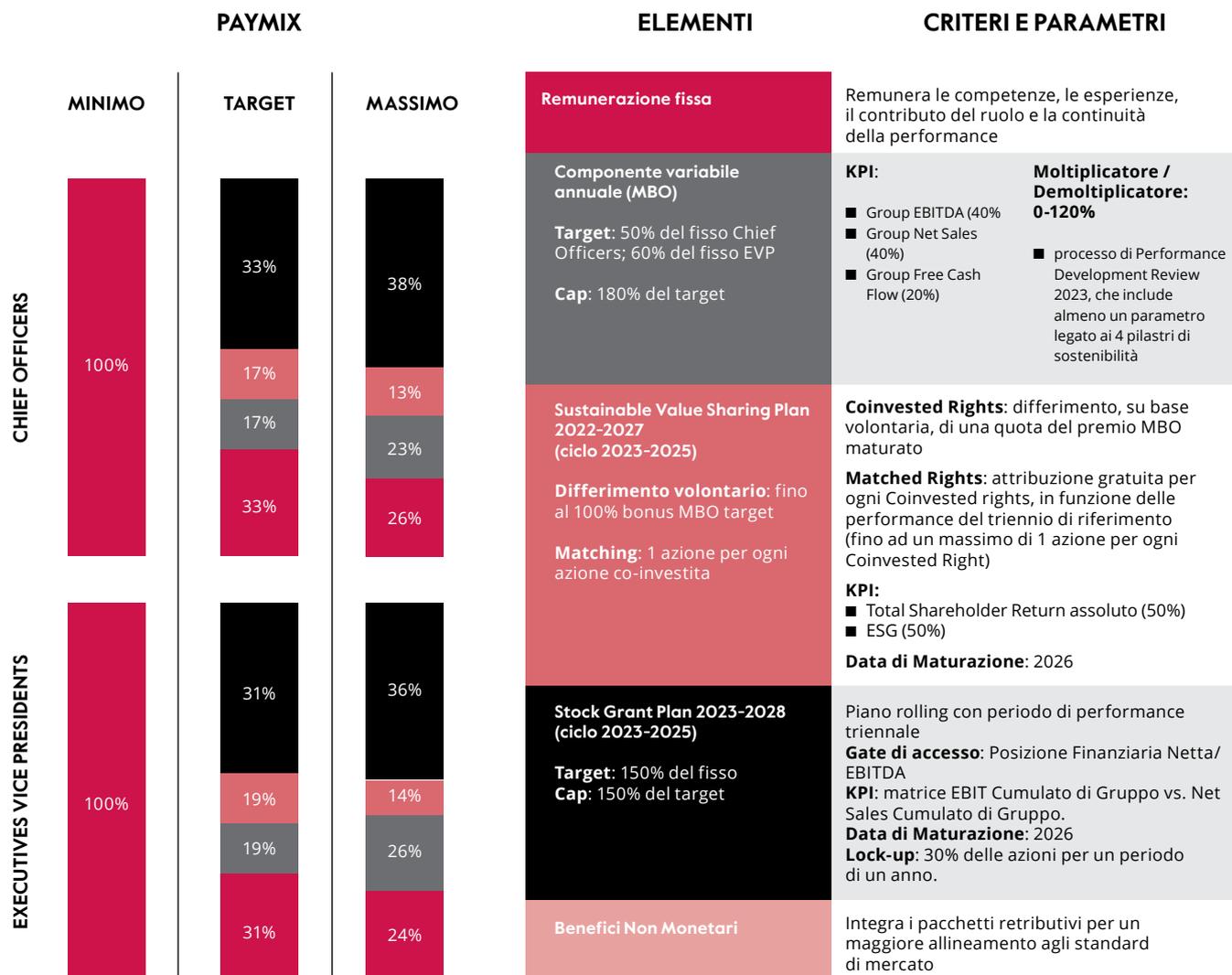
### 3.3. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

Questo cluster, i cui componenti sono stati confermati in data 28 ottobre 2020 dal Consiglio di Amministrazione, è composto da 12 *Executives* di Gruppo:

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

Le Politiche di Remunerazione previste per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) sono state definite, nell'ambito della *Total Reward Policy* 2023 di Gruppo, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, successivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 27 febbraio ed infine condivise con il Consiglio di Amministrazione in data 1 marzo 2023.



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

Il *pay-mix* retributivo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede un bilanciamento coerente rispetto alle posizioni ricoperte. Amplifon garantisce un maggior peso della componente variabile, in particolare di quella 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* riportati sono distinti tra DRS che ricoprono la posizione di *Chief Officer* e DRS che sono *Executive Vice President*. Tale suddivisione è dovuta al fatto che, con riferimento agli *Executive Vice President*, ruoli che hanno un forte contenuto commerciale oltre che strategico, il pacchetto retributivo è focalizzato ancora di più sulla componente variabile rispetto ai *Chief Officer*.

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

Con l'obiettivo di verificare il posizionamento dell'offerta retributiva destinata ai DRS, nel 2023, come ogni anno, Amplifon con l'aiuto di una società specializzata<sup>9</sup> ha realizzato un *benchmark* di mercato rispetto a un *peer group* di aziende ritenute significative.

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

Le Società del *panel* sono le seguenti:

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

## A) REMUNERAZIONE FISSA

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

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

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

## 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 2023 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 2023, l'incentivo variabile è legato ai seguenti parametri<sup>10</sup>:

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

Il *Group Performance Index* (GPI) è il risultato ponderato dei tre KPI 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 azzerà.

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

### GROUP PERFORMANCE INDEX "GPI"

SCENARI	PERFORMANCE	CHIEF OFFICERS		EXECUTIVE VICE PRESIDENTS	
		BONUS (% VS TARGET BONUS)	BONUS (% VS RETR. FISSA)	BONUS (% VS TARGET BONUS)	BONUS (% VS RETR. FISSA)
Sotto soglia	<95%	0%	0%	0%	0%
Minimo	95%	50%	25%	50%	30%
Target	100%	100%	50%	100%	60%
Massimo	103%	150%	75%	150%	90%

<sup>10</sup> - La seguente scheda fa riferimento alla valutazione della *performance* dei soli *Chief*. L'incentivo variabile degli EVP è infatti correlato per il 50% alla *performance* dei medesimi parametri della *Region* di appartenenza.

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

### Moltiplicatore / Demoltiplicatore

#### 0% - 120%

*In base al risultato del processo di Performance Development Review 2023, che include almeno un parametro legato ai 4 pilastri di sostenibilità (Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Behavior)*

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

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

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

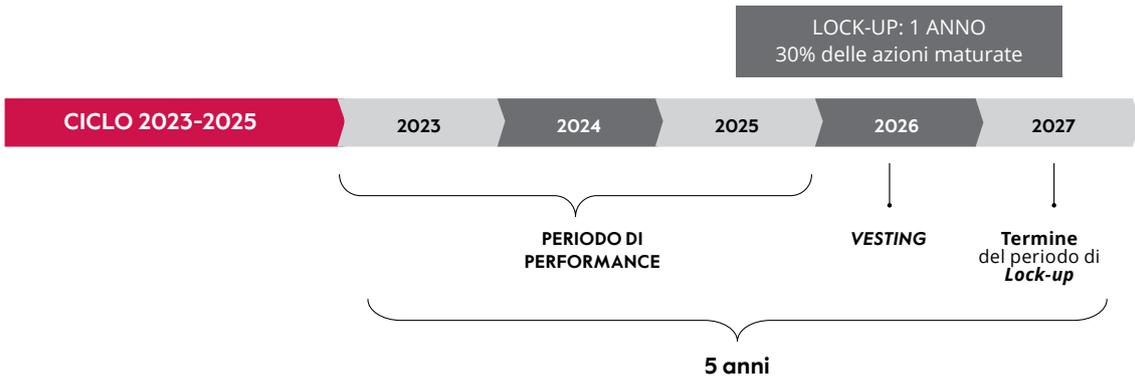
**L'incentivo prevede inoltre una clausola di *claw-back* in forza della quale si prevede la restituzione delle somme erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.**

### **C) REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE: STOCK GRANT PLAN 2023-2028 (CICLO 2023-2025)**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari, come l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, del Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2023-2028 – ciclo 2023-2025).

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

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



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

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

**D) SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027**

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

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



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

#### **E) COPERTURE ASSICURATIVE E SANITARIE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE**

I Dirigenti dipendenti di Amplifon S.p.A. sono beneficiari di una copertura vita (solo caso morte) integrativa con capitale complementare a quello previsto dal CCNL Commercio (tramite il fondo Antonio Pastore). La somma massima assicurata non supera, in ogni caso, Euro 360.000 che rappresenta il limite per il quale attualmente non è richiesta alcuna modalità assuntiva. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e del genere e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

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

#### **F) BENEFIT**

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

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

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

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

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

## 3.4. LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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

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

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

COLLEGIO SINDACALE			
Presidente	€ 75.000	Membro	€ 50.000

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

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

## 3.5. LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE *INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT*

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

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

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

## SEZIONE II

# COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2022 E ALTRE INFORMAZIONI





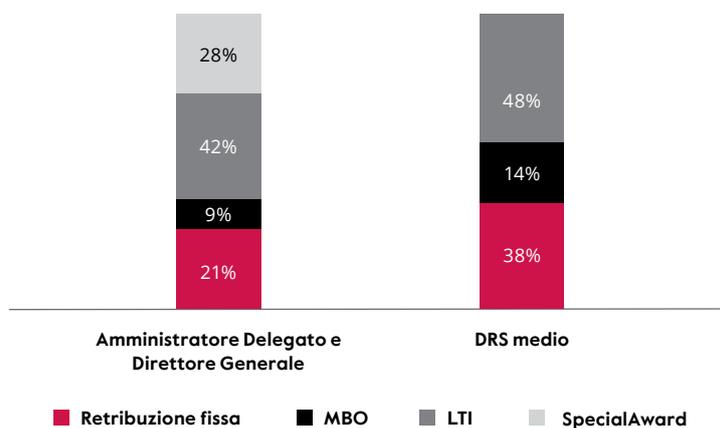
# I. INTRODUZIONE

Negli ultimi anni Amplifon ha raggiunto una dimensione globale affermandosi - con una quota di mercato di circa il 12% - come *leader* mondiale nel settore del *retail* delle soluzioni e dei servizi per l'udito, grazie a una solida strategia, all'attenta pianificazione e a una forte capacità di esecuzione. In particolare, nel corso del 2022 il Gruppo ha consolidato la propria posizione nei mercati dove era già *leader*, conquistando una porzione ancora più ampia della catena del valore sia nel mercato US, che nel mercato australiano, e ha proseguito il percorso di maturazione nell'area EMEA, attraverso una crescita organica supportata da significativi investimenti.

Le positive *performance* realizzate da Amplifon nel corso dell'ultimo esercizio hanno portato alla maturazione degli incentivi variabili per il *top management*, sia di breve che di lungo termine. Di seguito vengono riepilogati i trattamenti retributivi maturati dall'AD/DG e dai DRS nel 2022.

## I.1. I COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2022 IN SINTESI

In conformità alle disposizioni introdotte dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2022 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito della remunerazione totale corrisposta ai soggetti beneficiari di sistemi di incentivazione, i cui compensi sono successivamente illustrati in Tabella 1.



## 1.2. LA REMUNERAZIONE CORRISPOSTA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO NEL 2022

Con particolare riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, si riporta di seguito un grafico che sintetizza l'ammontare dei compensi corrisposti nel 2022 e il pacchetto *target* e massimo previsti dalla Politica 2022 (approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2022):



Nota: i dati retributivi riportati per l'Amministratore Delegato sono coerenti con la Tabella 1 della presente Sezione II. Con riferimento alla valorizzazione dello Special Award, è stato riportato l'intero ammontare del bonus corrisposto, coerentemente con la Tabella 1 della presente Sezione II della Relazione. L'importo rappresentato non comprende i benefici non monetari.



## 2. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2022

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel corso del 2022 in favore degli Amministratori non Esecutivi, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della Politica di Remunerazione 2022, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata sostanzialmente coerente con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, nonché con i riferimenti di mercato riscontrati.

Nell'attuazione della Politica di Remunerazione 2022, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dagli azionisti nell'Assemblea del 22 aprile 2022 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 92,01% del capitale votante.

### 2.1. RETRIBUZIONE FISSA

**Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi:** l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 22 aprile 2022 un ammontare complessivo pari a € 1.370.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 3 maggio 2022 di corrispondere a ciascun Amministratore un compenso fisso individuale pari a € 65.000 ad esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

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

- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a presiedere il Comitato Remunerazione e Nomine e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, un importo aggiuntivo di € 30.000 per ciascuna presidenza;
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, un importo aggiuntivo di € 20.000 per ciascuna partecipazione;
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere l'Organismo di Vigilanza, un importo aggiuntivo di € 15.000;
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte dell'Organismo di Vigilanza, un importo aggiuntivo di € 10.000;
- all'amministratore indipendente chiamato a presiedere il Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo aggiuntivo di € 10.000;
- a ciascuno degli amministratori indipendenti chiamato a far parte del Comitato Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate, un importo aggiuntivo di € 5.000.

**Compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione:** sono stati erogati i compensi fissi per un ammontare pari a € 300.000 deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 3 maggio 2022.

**Compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale:** sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 1.080.494 in qualità di Dirigente della Società e pari a € 400.000 per le deleghe conferite ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile.

**Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** l'importo a livello aggregato corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 3.935.925.

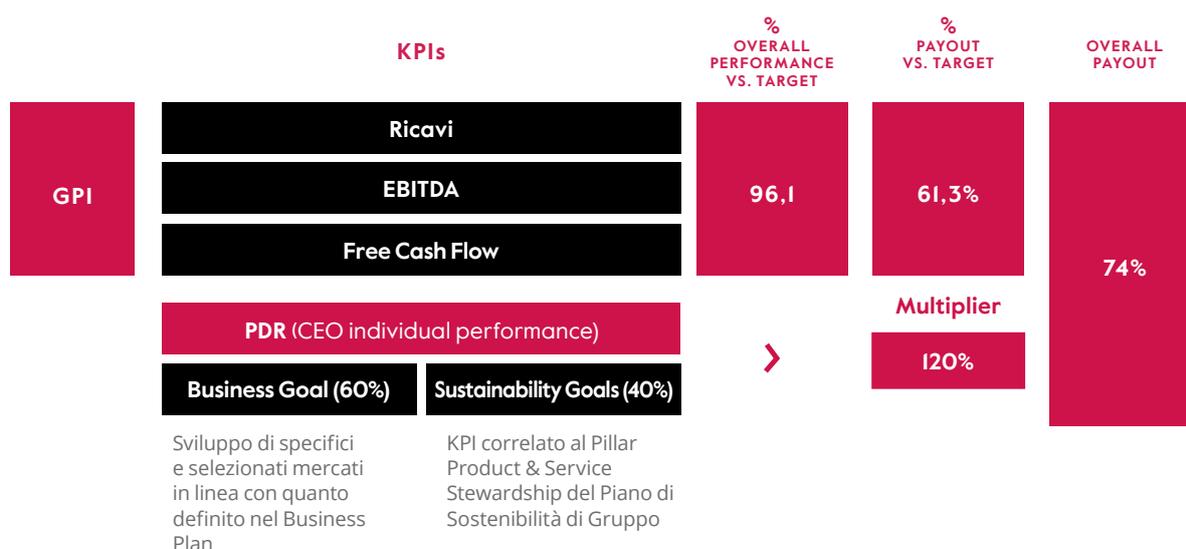
Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2022 sono specificati in Tabella 1 Consob a pag.82/83.

## 2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2022)

Come evidenziato anche nella parte introduttiva della presente Relazione, il Gruppo nel corso del 2022 ha registrato delle positive *performance* economico-finanziarie, operative e legate alle tematiche del successo sostenibile.

**Amministratore Delegato e Direttore Generale:** l'incentivazione variabile di breve termine verrà corrisposta, con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sulla base della *performance* di Gruppo registrata nel corso del 2022, in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti.

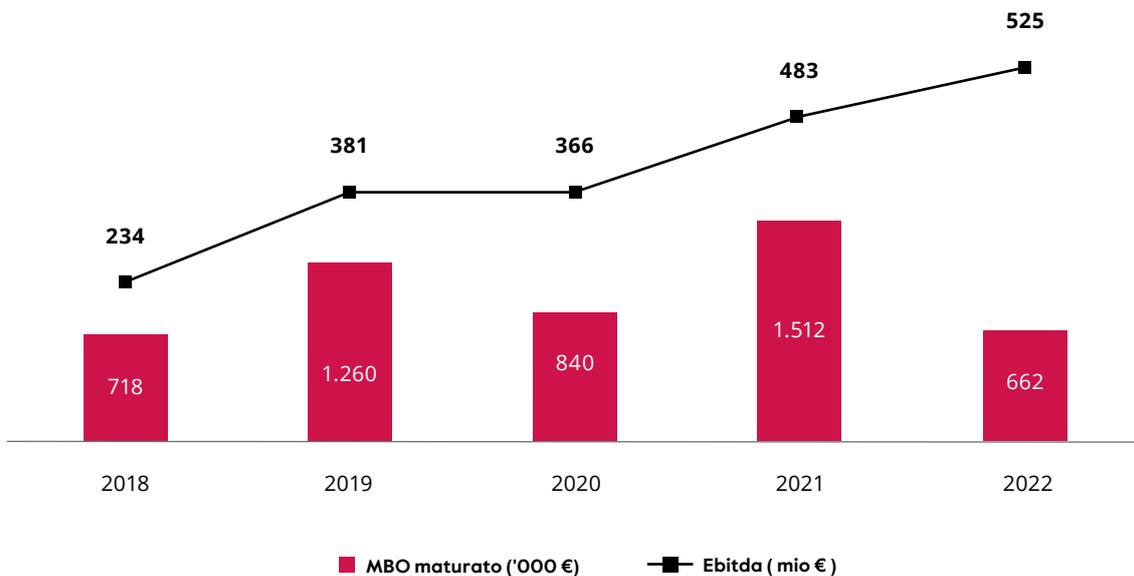
Il seguente schema riporta, per ciascuno dei KPI assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il livello di *performance* conseguito<sup>11</sup>:



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

Alla luce degli sfidanti *target* di *performance* che il Gruppo si è posto per il 2022, l'incentivazione variabile di breve termine corrisposta risulta inferiore al livello *target* assegnato. In particolare, i risultati raggiunti da Amplifon per l'esercizio 2022, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 1 marzo 2023, hanno evidenziato un punteggio di *performance* che ha determinato, anche alla luce dell'applicazione del moltiplicatore individuale, il riconoscimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di un incentivo pari a €662.040, che verrà erogato nel corso del 2023.

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



**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo variabile da erogare è stato calcolato in funzione del livello di raggiungimento della propria scheda obiettivo, nonché del conseguimento degli obiettivi individuali legati al processo di *Performance Development Review*, assegnati sulla base del perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

L'importo corrisposto ai DRS, anche in considerazione della *performance* individuale, ha determinato un incentivo complessivo pari a € 1.237.195.

## 2.3. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - STOCK GRANT PLAN 2019-2025

### CICLO 2019-2021

**Amministratore Delegato e Direttore Generale:** Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione del ciclo 2019-2021 relativo allo Stock Grant Plan 2019-2025, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nella misura di 210.000 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 140.000.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione del ciclo 2019-2021 relativo allo Stock Grant Plan 2019-2025, in favore dei DRS, nella misura di 253.000 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 171.500.

Nella seguente tabella si riportano, per ciascun obiettivo del triennio, il livello di *performance* conseguito<sup>12</sup>:



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

## CICLO 2020-2022

**Amministratore Delegato e Direttore Generale:** Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione del ciclo 2020-2022 relativo allo Stock Grant Plan 2019-2025, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nella misura di 135.000 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 90.000.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** nel corso del 2022, con riferimento al ciclo 2020-2022 dello Stock Grant Plan 2019-2025, è stato riconosciuto un numero di azioni pari a 266.000 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 188.000.

Nella seguente tabella si riportano, per ciascun obiettivo del triennio, il livello di *performance* conseguito<sup>13</sup>:

## CONSUNTIVAZIONE LTI – 2020-2022



Nel corso del 2022, sono stati inoltre assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispettivamente 65.000 e 155.000 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione al Piano di *Performance* Stock Grant 2019-2025 (ciclo 2022-2024) ad un prezzo di assegnazione pari a € 36,75 che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di *performance*, al termine del periodo di *vesting*. Le informazioni di dettaglio relative all'assegnazione dei diritti a ricevere azioni avvenuta nel corso del 2022 sono specificate nella Tabella 3A Consob a pag. 86/87.

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

## 2.4. PIANO DI CO-INVESTIMENTO – SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027

Il Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 riconosce la facoltà al beneficiario del meccanismo di investire in azioni Amplifon un controvalore fino al 100% del proprio bonus MBO *Target*. A fronte di tale diritto, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha deciso di investire il 100% del proprio bonus MBO *Target* 2022 in azioni della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, su indicazione del Comitato Remunerazione e Nomine, ha quindi deliberato l'assegnazione, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, di un numero massimo di 48.000 diritti (pari alla somma di *Coinvested* e *Matched Rights*). In particolare, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultato beneficiario di 24.000 diritti a ricevere azioni (*Coinvested Rights*) in forza della partecipazione al Piano di Co-Investimento ad un prezzo di assegnazione pari a € 35,00 che matureranno al termine del periodo di vesting.

In funzione del meccanismo di *matching* previsto dallo strumento, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è risultato inoltre beneficiario dell'assegnazione di *Matched Rights*, in numero pari ai *Coinvested Rights*, che matureranno, laddove venissero raggiunti gli obiettivi di *performance*, al termine del periodo di *vesting*, ad un prezzo di assegnazione pari a € 35,00.



## 2.5. SPECIAL AWARD 2020-2022 PER IL CEO

In linea con quanto indicato nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2022, la Società ha erogato nel 2022 a valle dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato 2021, l'importo di € 2.000.000 a fronte dello Special Award 2020-2022, essendo stata soddisfatta la condizione a cui la corresponsione del premio monetaria era subordinata, rappresentata dalla permanenza dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel Gruppo in tale data. Si ricorda come tale premio di natura straordinaria fosse stato definito come percentuale (pari allo 0,05%) della creazione di valore per gli azionisti generata nel triennio 2017-2019.

## 2.6. INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2022 non è stata erogata nessuna indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.

## 2.7. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Nel corso del 2022 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*claw-back*).

## 2.8. DEROGHE APPLICATE NEL 2022 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

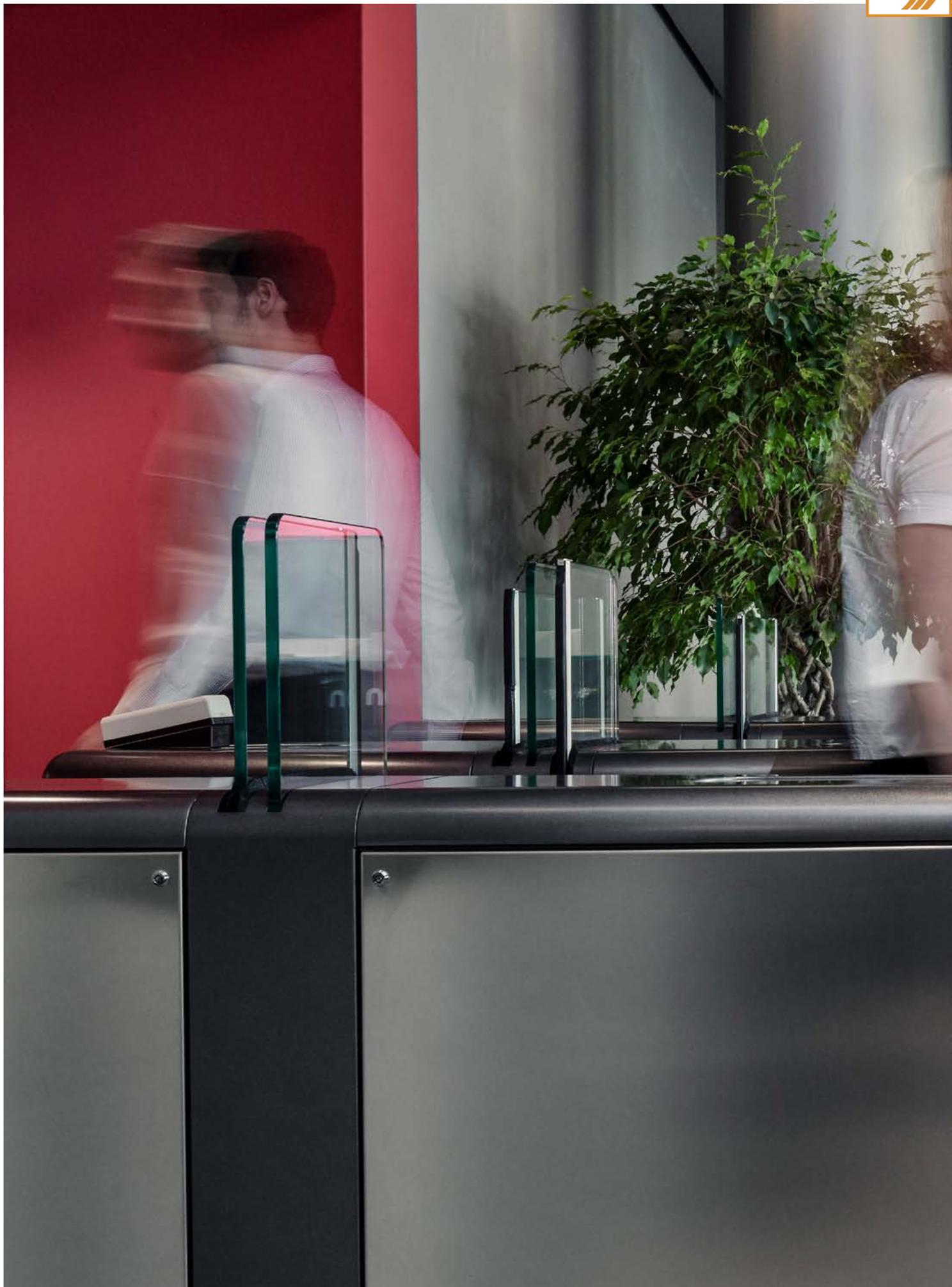
Nel corso del 2022 non si sono verificate circostanze eccezionali tali per cui il Consiglio di Amministrazione si sia avvalso della facoltà di derogare ai contenuti della Politica di Remunerazione 2022.

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

La tabella sottostante mostra un confronto tra la remunerazione totale degli Amministratori e dei Sindaci che, al 31/12/2022 risultano essere componenti rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Amplifon, e le *performance* del Gruppo, rappresentate in termini di valore generato per gli Azionisti. Ciascun dato viene fornito su un arco temporale di 5 anni (2018-2022):

	Nota	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Valore generato per gli Azionisti (Mio €)</b>	<b>(14)</b>	<b>€ 3.203</b>	<b>€ 5.887</b>	<b>€ 7.816</b>	<b>€ 10.958</b>	<b>€ 6.476</b>
%			83,8%	32,8%	40,2%	-40,9%
<b>EBITDA (Mio €)</b>		<b>€ 233,9</b>	<b>€ 380,8</b>	<b>€ 365,8</b>	<b>€ 482,8</b>	<b>€ 525,3</b>
%			62,8%	-3,9%	32,0%	8,8%
<b>Enrico Vita ('000 €)</b>	<b>(15)</b>	<b>€ 2.918</b>	<b>€ 4.002</b>	<b>€ 3.619</b>	<b>€ 5.338</b>	<b>€ 7.219</b>
AD/DG compensation growth rate %			37,1%	-9,6%	47,5%	35,2%
<b>Susan Carol Holland ('000 €)</b>		<b>€ 304</b>	<b>€ 304</b>	<b>€ 304</b>	<b>€ 308</b>	<b>€ 307</b>
%			0,0%	0,0%	1,3%	-0,3%
<b>Maurizio Costa ('000 €)</b>	<b>(16)</b>	<b>€ 85</b>	<b>€ 85</b>	<b>€ 85</b>	<b>€ 85</b>	<b>€ 100</b>
%			0,0%	0,0%	0,0%	17,6%
<b>Laura Donnini ('000 €)</b>	<b>(16)</b>	<b>€ 90</b>	<b>€ 90</b>	<b>€ 90</b>	<b>€ 90</b>	<b>€ 105</b>
%			0,0%	0,0%	0,0%	16,7%
<b>Maria Patrizia Grieco ('000 €)</b>	<b>(16)</b>	<b>€ 75</b>	<b>€ 75</b>	<b>€ 75</b>	<b>€ 75</b>	<b>€ 85</b>
%			0,0%	0,0%	0,0%	13,3%
<b>Veronica Diquattro ('000 €)</b>	<b>(16)</b>	-	-	-	-	<b>€ 85</b>
%			n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Lorenza Morandini ('000 €)</b>	<b>(16)</b>	-	-	-	-	<b>€ 90</b>
%			n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Lorenzo Pozza ('000 €)</b>	<b>(16)</b>	<b>€ 100</b>	<b>€ 100</b>	<b>€ 100</b>	<b>€ 100</b>	<b>€ 110</b>
%			0,0%	0,0%	0,0%	10,0%
<b>Giovanni Tamburi ('000 €)</b>	<b>(16)</b>	<b>€ 55</b>	<b>€ 55</b>	<b>€ 55</b>	<b>€ 55</b>	<b>€ 65</b>
%			0,0%	0,0%	0,0%	18,2%
<b>Raffaella Pagani ('000 €)</b>	<b>(17)</b>	<b>€ 60</b>	<b>€ 60</b>	<b>€ 60</b>	<b>€ 75</b>	<b>€ 75</b>
%			0,0%	0,0%	25,0%	0,0%
<b>Patrizia Arienti ('000 €)</b>	<b>(17)</b>	-	-	-	<b>€ 50</b>	<b>€ 50</b>
%			n/a	n/a	n/a	0,0%
<b>Dario Righetti ('000 €)</b>	<b>(17)</b>	-	-	-	<b>€ 50</b>	<b>€ 50</b>
%			n/a	n/a	n/a	0,0%
<b>Remunerazione media dipendenti ('000 €)</b>	<b>(18)</b>	<b>€ 77</b>	<b>€ 79</b>	<b>€ 69</b>	<b>€ 71</b>	<b>€ 81</b>
%			3,7%	-13,2%	3,0%	14,6%

- 14 - Il "valore generato" per gli Azionisti è misurato come andamento della capitalizzazione di mercato nell'ipotesi di reinvestimento dei dividendi distribuiti alla data del relativo stacco.
- 15 - Il compenso riportato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale considera tutti i compensi riportati in Tabella 1 della presente Relazione. Con riferimento alla Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO), per ciascun anno è stato riportato l'incentivo di competenza di ciascun esercizio, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7-bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, successivamente modificato con la Delibera Consob n. 21623 del 10 dicembre 2020. Con riferimento invece alla Remunerazione Variabile di Lungo Termine, gli importi considerati ai fini della rappresentazione sono stati valorizzati in linea con i fair value dei singoli cicli di competenza di ciascun anno, in linea con i valori riportati nelle Tabelle 1 e 3A della presente Relazione.
- 16 - L'importo rappresenta l'annualizzazione del compenso corrisposto ai membri del Consiglio di Amministrazione per la carica di Consigliere e, eventualmente, di Presidente o Membro dei Comitati endo-consiliari per il periodo dal 22/04/2022 al 31/12/2022.
- 17 - L'importo rappresenta l'annualizzazione del compenso corrisposto al Presidente e ai Sindaci del Collegio Sindacale per il periodo dal 23/04/2021 al 31/12/2021.
- 18 - I dati retributivi considerati per il calcolo della remunerazione media dei dipendenti di Amplifon hanno considerato un perimetro aziendale che include le società Amplifon S.p.A. e Amplifon Italia.





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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
<b>Susan Carol Holland</b>	Presidente	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 300	-
<b>Enrico Vita</b>	Amministratore Delegato	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 400	-
	Direttore generale	<i>Permanente</i>		€ 1.080	-
<b>Maurizio Costa</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 62	€ 33
<b>Laura Donnini</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 62	€ 38
<b>Maria Patrizia Grieco</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 62	€ 20
<b>Veronica Diquattro</b>	Consigliere Indipendente	22/04/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 45	€ 14
<b>Lorenza Morandini</b>	Consigliere Indipendente	22/04/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 45	€ 17
<b>Lorenzo Pozza</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 62	€ 45
<b>Giovanni Tamburi</b>	Consigliere	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2024	€ 62	-
<b>Raffaella Pagani</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2023	€ 75	-
<b>Arienti Patrizia</b>	Sindaco effettivo	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2023	€ 50	-
<b>Righetti Dario</b>	Sindaco effettivo	01/01/2022-31/12/2022	approvazione bilancio 2023	€ 50	-
<b>Totale</b>				<b>€ 2.356</b>	<b>€ 168</b>
<b>Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12)</b>		<i>Permanenti</i>		€ 3.936	-
<b>Totale complessivo</b>				<b>€ 6.292</b>	<b>€ 168</b>
<b>AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2022</b>					
<b>Andrea Casalini</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2022-22/04/2022	approvazione bilancio 2021	€ 17	€ 9
<b>Alessandro Cortesi</b>	Consigliere Indipendente	01/01/2022-22/04/2022	approvazione bilancio 2021	€ 17	€ 8

Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei Compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
-	-	€ 7	-	€ 307	-	-
€ 2.000	-	-	-	€ 2.400	-	-
€ 662	-	€ 35	-	€ 1.778	€ 3.041	-
-	-	-	-	€ 95	-	-
-	-	-	-	€ 100	-	-
-	-	-	-	€ 82	-	-
-	-	-	-	€ 59	-	-
-	-	-	-	€ 63	-	-
-	-	-	-	€ 107	-	-
-	-	-	-	€ 62	-	-
-	-	-	€ 2	€ 77	-	-
-	-	-	€ 1	€ 51	-	-
-	-	-	€ 1	€ 51	-	-
<b>€ 2.662</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 43</b>	<b>€ 4</b>	<b>€ 5.232</b>	<b>€ 3.041</b>	<b>€ 0</b>
€ 1.502	-	€ 555	-	€ 5.992	€ 5.053	-
<b>€ 4.164</b>	<b>€ 0</b>	<b>€ 598</b>	<b>€ 4</b>	<b>€ 11.225</b>	<b>€ 8.094</b>	<b>€ 0</b>
-	-	-	-	€ 26	-	-
-	-	-	-	€ 24	-	-

- <sup>(1)</sup> **Susan Carol Holland** - Presidente del Consiglio di Amministrazione  
 a) L'importo di 300.000 euro rappresenta l'emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società corrisposto a Susan Carol Holland per il mandato 2022-2024
- <sup>(2)</sup> **Enrico Vita** - Amministratore Delegato e Direttore Generale  
 a) L'importo di 400.000 euro rappresenta l'emolumento per la carica di Amministratore Delegato della Società corrisposto ad Enrico Vita per il mandato 2022-2024  
 b) L'importo di 1.080.494 euro rappresenta la somma dei compensi fissi erogati a Enrico Vita per il ruolo di Direttore Generale della Società per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022  
 c) L'importo di 662.040 euro rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO) maturato con riferimento alla performance dell'anno 2022, corrisposto nel 2023. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 01/03/2023. I valori sono calcolati considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali  
 d) L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value di competenza 2021 dei seguenti cicli: (i) ciclo 2019-21 per le mensilità di competenza 2022; (ii) ciclo 2020-22 per le mensilità di competenza 2022; (iii) ciclo 2021-23 per le mensilità di competenza 2022, (iv) ciclo 2022-24 per le mensilità di competenza 2022. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani
- <sup>(3)</sup> **Maurizio Costa** - Consigliere Indipendente  
 a) L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 55.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 e dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024  
 b) L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (30.000 euro) e per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 5.000 euro)
- <sup>(4)</sup> **Laura Donnini** - Consigliere Indipendente  
 a) L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 55.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 e dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024  
 b) L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 10.000 €) per il mandato 2022-2024, per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 5.000 €) per il mandato 2019-2021 e per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (20.000 €), nonché come membro dell'Organismo di Vigilanza (10.000 euro)
- <sup>(5)</sup> **Maria Patrizia Grieco** - Consigliere Indipendente  
 a) L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 55.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 e dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024  
 b) L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (20.000 euro) per il mandato 2022-2024
- <sup>(6)</sup> **Veronica Diquattro** - Consigliere Indipendente  
 a) L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024  
 b) L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (20.000 euro) per il mandato 2022-2024
- <sup>(7)</sup> **Lorenza Morandini** - Consigliere Indipendente  
 a) L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024  
 b) L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (20.000 euro) per il mandato 2022-2024 e per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 5.000 euro)
- <sup>(8)</sup> **Lorenzo Pozza** - Consigliere Indipendente  
 a) L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 55.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 e dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024  
 b) L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (30.000 euro) e come Presidente dell'Organismo di Vigilanza (15.000 euro) per il mandato 2022-2024
- <sup>(9)</sup> **Giovanni Tamburi** - Consigliere  
 a) L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 55.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021 e dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
- <sup>(10)</sup> **Raffaella Pagani** - Presidente del Collegio Sindacale  
 a) L'importo rappresenta la somma dell'emolumento stabilito per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il mandato 2021-2023
- <sup>(11)</sup> **Patrizia Arienti** - Sindaco effettivo del Collegio Sindacale  
 a) L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2021-2023
- <sup>(12)</sup> **Dario Righetti** - Sindaco effettivo del Collegio Sindacale  
 a) L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2021-2023
- <sup>(13)</sup> **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**  
 a) L'importo di 3.935.925 euro rappresenta il compenso fisso riconosciuto ai Dirigenti che nel corso nel 2022 sono risultati essere Dirigenti con responsabilità strategiche di Amplifon per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 (12 titolari)  
 b) L'importo di 1.501.585 euro comprende:  
 i. 1.237.195 euro a titolo di incentivo di breve termine (MBO) maturato con riferimento alla performance dell'anno 2022, corrisposto nel 2023. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 01/03/2023. I valori sono calcolati considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato agli obiettivi individuali.  
 ii. L'importo comprende 264.390 euro corrisposti a 2 Executive a titolo di bonus di ingresso, definiti in fase di assunzione e previsti da contratto, in un'ottica di attraction per compensare la perdita di incentivi variabili nell'azienda di provenienza. Il valore considera inoltre 20.000 euro erogati ad un Executive in sostituzione della mancata corresponsione del piano di *flexible benefit*  
 c) L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value dei seguenti piani: (i) ciclo 2019-21 per le mensilità di competenza 2022; (ii) ciclo 2020-22 per le mensilità di competenza 2022; (iii) ciclo 2021-23 per le mensilità di competenza 2022, (iv) ciclo 2022-24 per le mensilità di competenza 2022. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani
- <sup>(14)</sup> **Andrea Casalini** - Consigliere Indipendente  
 a) L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 55.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021  
 b) L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 10.000 euro) e per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (valore pro-rata di 20.000 euro) per il mandato 2019-2021
- <sup>(15)</sup> **Alessandro Cortesi** - Consigliere Indipendente  
 a) L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 55.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2019-2021  
 b) L'importo rappresenta la somma dei compensi per la partecipazione come componente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore pro-quota di 20.000 euro) e al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-quota di 5.000 euro) per il mandato 2019-2021

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

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

Al 1 gennaio 2023 nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche del Gruppo detiene opzioni relative a piani di Stock Option di Amplifon S.p.A.. La Politica di Remunerazione di Amplifon alla data odierna non prevede l'assegnazione di opzioni agli Amministratori.

**Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Option, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo**

Nome e Cognome	Carica	Piano	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO		STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione (euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (euro)
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Stock Grant Plan 2019-2025 (7 Maggio 2019)	140.000	Giu - 2022 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Luglio 2020)	90.000	Giu - 2023 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (3 Maggio 2021)	70.000	Giu - 2024 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (5 Maggio 2022)	-	-	65.000	36,75	Giu - 2025 <sup>(1)</sup>	5/5/2022	36,75
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (31 Maggio 2022) - Coinvested Shares	-	-	24.000	31,61	Giu - 2025	31/5/2022	35,00
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (31 Maggio 2022) - Matched Shares	-	-	24.000	21,55	Giu - 2025	31/5/2022	35,00
<b>Totale</b>			<b>300.000</b>	-	<b>113.000</b>	-	-	-	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12)		Stock Grant Plan 2019-2025 (7 Maggio 2019)	163.000	Giu - 2022 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Ottobre 2019)	8.500	Giu - 2022 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Luglio 2020)	164.000	Giu - 2023 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (30 Ottobre 2020)	24.000	Giu - 2023 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (3 Maggio 2021)	122.500	Giu - 2024 <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
		Stock Grant Plan 2019-2025 (5 Maggio 2022)	-	-	155.000	36,75	Giu - 2025 <sup>(1)</sup>	5/5/2022	36,75
<b>Totale</b>			<b>482.000</b>	-	<b>155.000</b>	-	-	-	
<b>Totale complessivo</b>			<b>782.000</b>	-	<b>268.000</b>	-	-	-	

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

	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (euro)
	-	210.000	32,44	1185
	-	-	-	675
	-	-	-	662
	-	-	-	427
	-	-	-	
	-	-	-	93
	-	<b>210.000</b>	-	<b>3.041</b>
	-	244.500	32,44	1379
	-	8.500	32,44	27
	-	-	-	1229
	-	-	-	241
	-	-	-	1158
	-	-	-	1019
	-	<b>253.000</b>	-	<b>5.053</b>
	-	<b>463.000</b>	-	<b>8.094</b>

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

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 2022	€ 662 (*)	-	-	-	-	-	2.000 (**)
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12)		Piano MBO 2022	€ 1.237 (*)	-	-	-	-	-	€ 264 (***)
<b>Totale</b>			<b>€ 1.899</b>	-	-	-	-	-	<b>€ 2.264</b>

(\*) Importi definiti in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 01/03/2023. I valori sono calcolati considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali.

(\*\*) Special Award 2020-2022 per il CEO. Tale importo è stato corrisposto nel 2022 a valle dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio consolidato 2021, essendo stata soddisfatta la condizione a cui la corresponsione del premio monetario era subordinata, rappresentata dalla permanenza dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel Gruppo in tale data.

(\*\*\*) L'importo comprende 244.390 euro corrisposti a 2 Executive a titolo di bonus di ingresso, definiti in fase di assunzione e previsti da contratto, in un'ottica di attraction per compensare la perdita di incentivi variabili nell'azienda di provenienza. Il valore considera inoltre 20.000 euro erogati ad un Executive in sostituzione della mancata corresponsione del piano di flexible benefit.

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

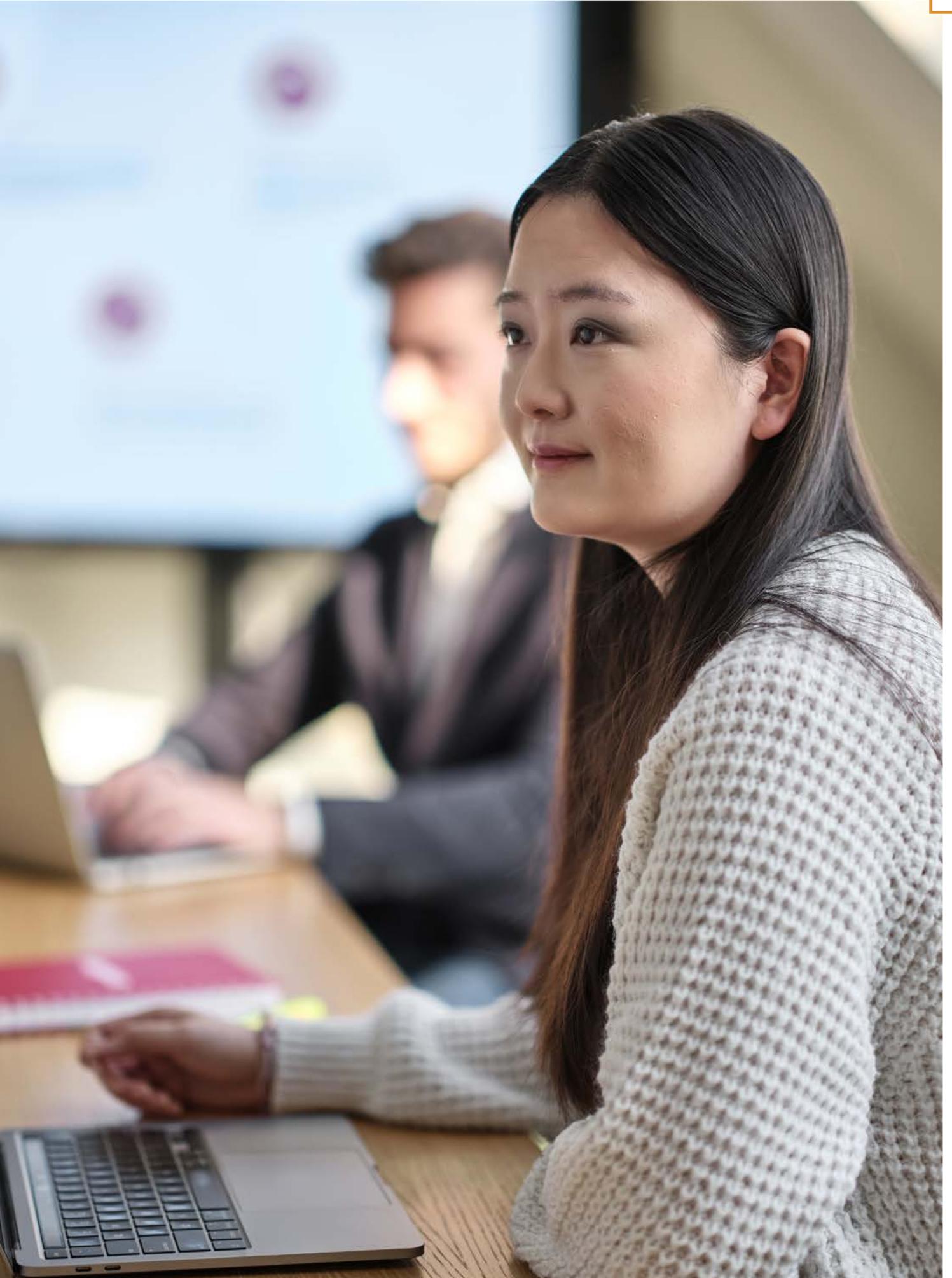
**TABELLA I: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2022
Giovanni Tamburi	Consigliere	Amplifon S.p.A.	6.038.036	1.346.659	-	7.384.695 <sup>(1)</sup>

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

Al netto di quanto indicato in Tabella 1, al 31 dicembre 2022 nessun componente degli Organi di Amministrazione e di Controllo, incluso il Direttore generale, e nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche dell'Emittente deteneva partecipazioni nell'emittente con l'esclusione:

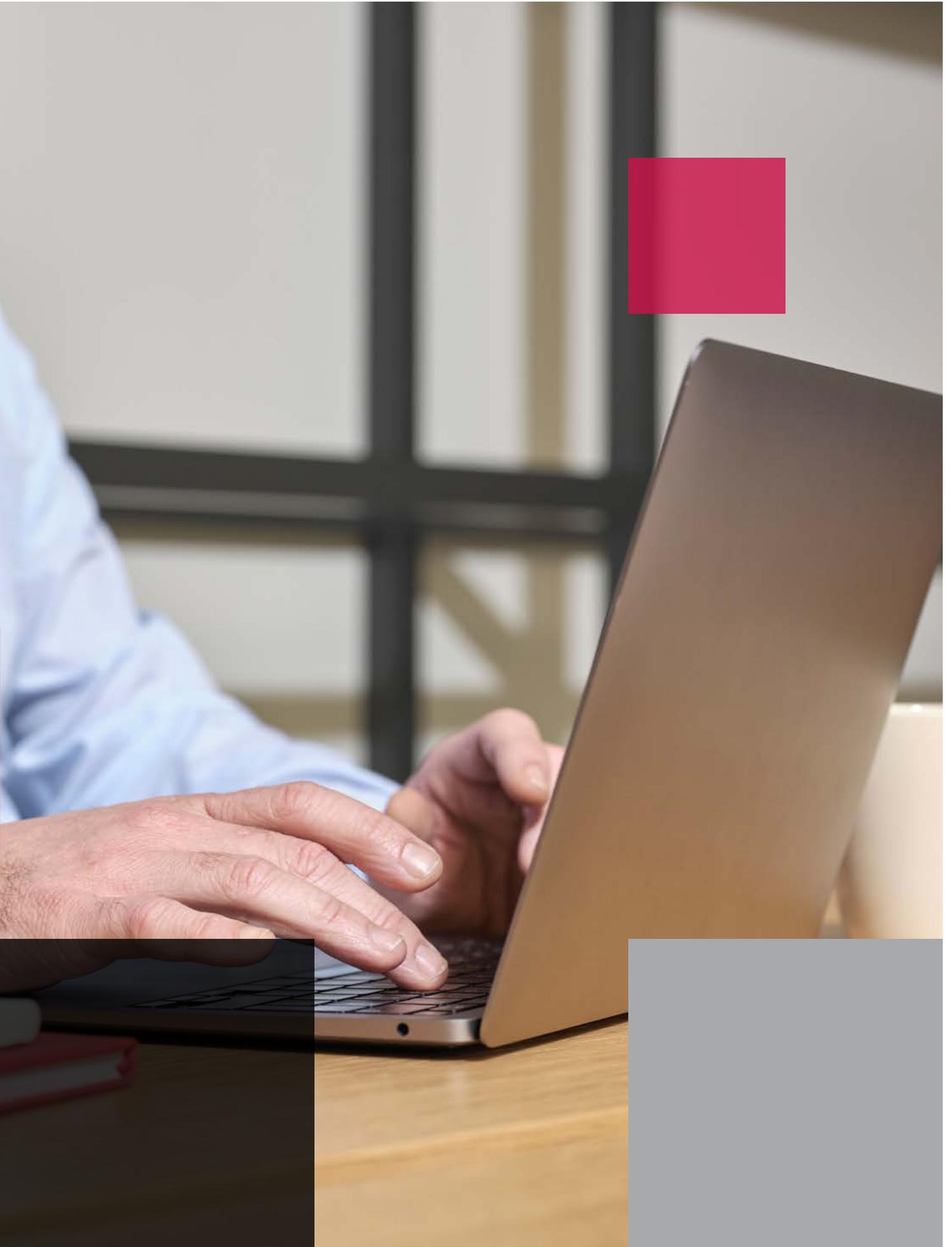
- delle partecipazioni rilevanti così come indicato nella Relazione sulla *Corporate Governance*; e
- delle eventuali azioni derivanti dallo Stock Grant Plan come indicato nelle tabelle precedenti.





# ALLEGATI





## GLOSSARIO

- **Amministratori esecutivi:** sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione.
- **Amministratori non esecutivi:** sono gli amministratori non investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione e privi di deleghe di gestione individuali.
- **Amministratori indipendenti:** amministratori di Amplifon in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Corporate Governance, cui Amplifon aderisce.
- **Benefit:** si intendono gli elementi inclusi nella componente non monetaria della retribuzione finalizzati ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori sotto il profilo economico e sociale. All'interno di questa categoria rientrano anche tutte le risorse destinate a soddisfare i bisogni previdenziali e assistenziali (previdenza complementare, assistenza sanitaria, coperture assicurative).
- **Codice di Corporate Governance:** approvato dal Comitato per la Corporate Governance il 31 gennaio 2020 ed applicabile dall'1 gennaio 2021, in linea con l'esperienza dei principali mercati internazionali, indica le best practice in materia di governo societario raccomandate dal Comitato alle società quotate, da applicarsi secondo il principio del *comply or explain* che richiede di spiegare le ragioni dell'eventuale mancato adeguamento a una o più raccomandazioni contenute nei principi o nei criteri applicativi.
- **Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità:** è composto da quattro amministratori non esecutivi, di cui tre indipendenti, ed ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione per supportarne con un'adeguata attività istruttoria le decisioni relative al sistema di controllo interno e gestione dei rischi, quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie, nonché a promuovere la continua integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle strategie aziendali e la creazione di valore per la generalità degli azionisti e per gli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile.
- **Dirigenti con responsabilità strategiche:** i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) come individuati all'art.65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti che rimanda alla definizione contenuta nell'Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato da ultimo con Delibera Consob n. 21624 del 10 dicembre 2020.
- **EBITDA** (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization): definito anche "margine operativo lordo" o "MOL" è un indicatore di redditività che rileva il reddito dell'azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.
- **Fair Value dei compensi equity:** definito anche come valore equo. L'International Financial Reporting Standard n. 2 (IFRS 2) definisce il fair value come "Il corrispettivo al quale un'attività potrebbe essere scambiata, o una passività estinta, o uno strumento rappresentativo di capitale assegnato, in una libera transazione fra parti consapevoli e disponibili."
- **Free Cash Flow:** indica il flusso di cassa (monetario) prodotto dalla gestione operativa e da quella non operativa.
- **Incentivazione variabile di breve termine:** ci si riferisce al Piano di Management By Objectives (MBO), che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro in base ai risultati conseguiti, nell'esercizio precedente, rispetto agli obiettivi definiti.
- **Indennità di fine mandato o di fine carica:** ammontare monetario da corrispondere all'amministratore al momento della cessazione del rapporto di amministrazione.

- **Indennità di fine rapporto:** ammontare monetario da corrispondere al lavoratore al momento della cessazione del contratto di lavoro in qualità di dirigente.
- **Livello target:** nell'incentivo di breve e di lungo termine, è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo.
- **Lock-up:** indica il periodo temporale durante il quale le azioni assegnate sono soggette a restrizioni alla vendita e/o al trasferimento.
- **Long-Term Incentive (LTI):** si fa riferimento al Stock Grant Plan 2023-2028, che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un numero di azioni predefinito in relazione ai risultati conseguiti al termine del periodo di vesting.
- **Patti di non concorrenza:** in base all'art. 2125 del Codice civile è quel "patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto".
- **Pay-mix:** è la percentuale di remunerazione fissa e di incentivazione variabile di breve termine e lungo termine in corrispondenza del livello *target* di *performance*.
- **PianodiCo-Investimento:** si fa riferimento al Piano Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 che prevede che una parte del bonus annuale eventualmente maturato possa essere convertito in azioni, previo raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennale.
- **Regolamento Emittenti:** è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (e successive modificazioni) contenente le norme relativi a soggetti emittenti di strumenti finanziari.
- **Remunerazione Fissa:** include tutti i compensi fissi annuali, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.
- **Remunerazione Variabile:** è composta dall'incentivazione variabile di breve termine e dall'incentivazione di lungo termine.
- **Total Reward Policy:** indica la Politica di Remunerazione di Amplifon, ovvero l'insieme dei programmi retributivi in termini di remunerazione fissa e variabile implementati a livello aziendale al fine di supportare il raggiungimento degli obiettivi strategici.
- **Vesting** (periodo di vesting): periodo che intercorre tra l'assegnazione e il perfezionamento della titolarità del diritto a ricevere il premio.

## Indice Analitico per Temi (Delibera Consob n. 21623)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
	Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni, da illustrare in modo chiaro e comprensibile:	
a)	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;	pag. 36-38; 41
b)	l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse;	pag. 38-40
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	pag. 24-30; 44-45
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	pag. 16; 50; 61
e)	le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;	pag. 10; 13; 17; 19-21; 23; 27-30; 33
f)	la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	pag. 32; 49; 60
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	pag. 57; 65
h)	con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	pag. 13; 19-21; 52; 56; 63
i)	i criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;	pag. 51-52; 54; 56; 62-63
j)	informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;	pag. 12-13
k)	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i> ), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile ( <i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");	pag. 53-56; 63-64
l)	informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	pag. 53; 64
m)	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando: i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le <i>performance</i> della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;	pag. 23; 57-58; 65
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pag. 57; 65
o)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.);	pag. 47-48
p)	se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società;	pag. 16-17; 48; 50; 61
q)	gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata;	pag. 42-43
	Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti	pag. 66

Coordinamento Progetto Editoriale  
AMPLIFON

Direzione artistica e Progetto Grafico  
COMMON

Stampa su carta certificata FSC



