

amplifon



**RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE**

e sui compensi corrisposti

2025



PDF INTERATTIVO

Sommario

Cerca

Stampa

Email

Info PDF



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

e sui compensi corrisposti

2025

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



A LLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE'S SUMMARY

LETTERA

INDICE

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

> LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	6
> EXECUTIVE SUMMARY	8
> SEZIONE I	34
> SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024 E ALTRE INFORMAZIONI	62
> ALLEGATI	78



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

5

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



SIGNORE E SIGNORI 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 2025.

Il 2024 è stato l'ennesimo anno in cui il Gruppo ha rafforzato la propria posizione competitiva sul mercato global dell'*hearing care*, nonostante un contesto macroeconomico e geopolitico globale ancora caratterizzato da incertezza e volatilità.

In tale contesto Amplifon ha saputo far leva sui propri tratti distintivi:

- consolidare la *leadership* a livello globale, supportata da significativi investimenti, nonché M&A strategiche. Nel 2024 Amplifon ha completato l'acquisizione del Gruppo Audical in Uruguay e accelerato la crescita in Cina, e negli Stati Uniti, rafforzando così la sua presenza in mercati chiave. Inoltre, ha realizzato acquisizioni mirate in mercati maturi come Francia e Germania. Queste operazioni dimostrano come le acquisizioni siano ormai parte integrante del DNA di Amplifon.
- offrire una *customer proposition* unica, arricchita di indiscussi marchi *leader* di settore, una profonda conoscenza del consumatore ed una *customer experience* sempre più innovativa in cui le tecnologie digitali e il miglioramento dei protocolli giocano un ruolo chiave;
- rendere l'organizzazione sempre più efficace e talentuosa, incrementando costantemente gli investimenti dedicati alle proprie persone, con l'obiettivo di migliorare sempre di più le loro competenze: a testimonianza di ciò, il Gruppo ha investito circa 575.000 ore di formazione per i propri dipendenti.

Il Gruppo ha dimostrato una grande capacità di coniugare una crescita organica superiore a quella del mercato di riferimento (+3,4%) e dalle acquisizioni (+3,6%) con operazioni strategiche nei principali mercati chiave (acquisendo circa 400 punti vendita).

Questo approccio bilanciato ha permesso ad Amplifon di raggiungere, nel corso del 2024 uno storico traguardo: superare i 10.000 punti vendita in tutto il mondo. Un risultato che non solo conferma la *leadership* globale del Gruppo, ma che rappresenta anche un punto di partenza per nuove sfide e opportunità, sempre nel segno dell'innovazione e della vicinanza ai clienti.

In questo contesto, la Politica di Remunerazione si conferma un volano essenziale per sostenere il percorso di crescita del Gruppo. Essa non solo promuove il costante impegno nei confronti di tutti i dipendenti ma anche il successo sostenibile e la creazione di valore per tutti gli *stakeholders*.

A conferma di tale principio, nel corso del 2024 il Comitato Remunerazione e Nomine ha valutato l'introduzione, per la prima volta nella storia del Gruppo, di linee guida relative al possesso azionario (c.d. *Stock Ownership Guidelines*) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Queste prevedono il mantenimento di un numero predefinito di azioni Amplifon, il cui controvalore crescerà progressivamente in base alla *tenure* aziendale del beneficiario, con l'obbligo di rispettare un requisito minimo per tutta la permanenza nel ruolo. Questo nuovo elemento della Politica di Remunerazione di Amplifon non solo rafforza il legame tra remunerazione e performance, ma rappresenta anche un ulteriore passo verso un costante allineamento di Amplifon alle migliori prassi di mercato, sia a livello nazionale che internazionale.



A LLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

Restando in ottica *pay for performance*, il Comitato Remunerazione e Nomine ha avuto modo di verificare la consuntivazione dei sistemi di incentivazione variabile di Gruppo, confermandone la solidità e l'aderenza ai principi di integrità. Alla luce, infatti, degli sfidanti target di performance in costante crescita e delle condizioni esogene che hanno influenzato il recente andamento del titolo, il primo ciclo del Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 prevederà un *matching* pari allo 0.5 di quanto co-investito, in ragione del mancato raggiungimento della condizione sottostante il Total Shareholder Return (TSR). Il ciclo 2022-2024 del Piano Stock Grant 2019-2025 ha portato, invece, ad una maturazione del 22% dei diritti inizialmente assegnati.

Si conferma, inoltre, la coerenza della Politica di Remunerazione con la *People Strategy* di Gruppo, ribadendo il principio secondo cui la crescita di Amplifon vada di pari passo con la crescita delle persone, attraverso una cultura aziendale unica e distintiva, una solida *pipeline* di talenti e un'organizzazione altamente efficace e competente.

In questo contesto, Amplifon ha raggiunto un traguardo significativo, diventando la prima multinazionale italiana ad essere inserita tra i *Leading Employers 2024* a livello globale. Un riconoscimento che non solo celebra l'impegno dell'azienda nello sviluppo delle proprie risorse umane in ogni contesto, ma che ne sottolinea anche la visione lungimirante e inclusiva.

Il percorso di eccellenza prosegue con la certificazione di Amplifon come "*Top Employer*", ottenuta in 3 Regioni e 16 paesi. Un risultato che conferma l'azienda tra le realtà più virtuose in termini di benessere dei dipendenti, formazione continua e promozione della diversità & inclusione. Un impegno costante che riflette la volontà di Amplifon di essere non solo un *leader* nel

proprio settore, ma anche un modello di riferimento per la crescita e la valorizzazione delle persone.

I principi di *diversity, equity, inclusion e belonging* si confermano pilastri fondamentali della *People Strategy*, in piena sintonia con gli impegni delineati nel Piano di Sostenibilità di Gruppo. Nel corso del 2024 questo impegno si è tradotto in un percorso strutturato e ambizioso, culminato nella definizione di un Action Plan mirato a garantire pari opportunità e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo su scala globale.

Questo piano non si limita a enunciare obiettivi, ma si concretizza in iniziative tangibili e misurabili, progettate per generare un impatto significativo sulla vita e sulla crescita professionale di ogni dipendente. Attraverso azioni mirate, Amplifon si impegna a costruire una cultura aziendale in cui ogni individuo si senta valorizzato, rispettato e parte integrante di una comunità che celebra le differenze e le trasforma in punti di forza.

Un approccio che non solo riflette i valori del Gruppo, ma che si traduce in un vantaggio competitivo, dimostrando come la diversità e l'inclusione siano motori essenziali per l'innovazione, la collaborazione e il successo sostenibile.

Da ultimo, è importante evidenziare come la Politica di Remunerazione venga presentata in un momento significativo per la *governance* aziendale, coincidendo con la presentazione della lista per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio uscente, nella riunione del 6 marzo 2025, ha formalmente approvato i contenuti della Politica, confermandone l'allineamento con gli obiettivi strategici e i valori di Gruppo.

Questa tempistica riflette la volontà di garantire continuità e coerenza nella gestione delle risorse

umane, assicurando che i principi di equità, trasparenza e performance rimangano al centro delle decisioni aziendali. L'approvazione da parte del Consiglio uscente rappresenta un ulteriore segnale di maturità e responsabilità, sottolineando come la Politica di Remunerazione sia il frutto di un percorso condiviso e lungimirante, volto a sostenere la crescita sostenibile di Amplifon e dei suoi dipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione, in linea con la tradizione di trasparenza e allineamento alle migliori pratiche europee, ha formulato una proposta per i compensi dei Vertici Aziendali relativi al mandato 2025-2027.

Tale proposta, frutto di un'approfondita attività di benchmarking, riflette l'impegno di Amplifon nel garantire una remunerazione equa, competitiva e in linea con gli standard internazionali.

Questa proposta si inserisce in un percorso di continuità con le scelte del passato, confermando l'attenzione del Gruppo verso una *governance* responsabile e orientata alla creazione di valore nel lungo termine. I nuovi compensi verranno sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nella stessa seduta in cui verrà discussa e votata la presente Relazione.

Concludo con un sentimento di grande soddisfazione per il lavoro svolto e, a nome di tutti i colleghi, esprimo la speranza che l'impegno profuso dal Comitato, il costante miglioramento della Politica di Remunerazione e la cura dedicata alla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi corrisposti possano essere pienamente riconosciuti, trovando la più ampia adesione in sede assembleare.

Maurizio Costa
Presidente del Comitato
Remunerazione e Nomine di Amplifon



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

EXECUTIVE SUMMARY



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY

> NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025	10
> I PILASTRI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
1. COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE	12
2. <i>PAY FOR PERFORMANCE</i>	13
3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO	15
4. IL CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITÀ DI GRUPPO	17
5. IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI	21
6. <i>PEOPLE EMPOWERMENT</i>	23
> CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025	31



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2025

Il Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon ha valutato la piena coerenza tra la strategia di Amplifon e la Politica di remunerazione della Società, ritenendo opportuno confermare, rispetto all'anno precedente, le finalità, i principi ed i pilastri della Politica stessa. In ogni caso, tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2024, nonché di ulteriori elementi rilevanti che Amplifon intende 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 2025 e sui Compensi Corrisposti:

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

<p>Revisione del pacchetto di remunerazione dell'AD/DG, alla luce delle sfide su cui il Gruppo sarà impegnato nel prossimo triennio e tenuto conto delle risultanze derivanti dall'analisi di benchmark e delle pratiche di un selezionato panel di aziende confrontabili con Amplifon</p>
<p>Introduzione di una linea guida sul possesso azionario (Stock Ownership Guidelines) per il CEO, con l'obiettivo di incrementare ulteriormente l'efficacia della Politica nell'orientare l'operato del management aziendale in un orizzonte temporale di lungo periodo</p>

I TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2024 DA AMPLIFON

PAY FOR PERFORMANCE	SOSTENIBILITÀ	PEOPLE EMPOWERMENT
<ul style="list-style-type: none"> • Ingresso in Uruguay • Rafforzamento del posizionamento nel mercato USA • Finanza sostenibile: 3 nuove "sustainability-linked credit facilities" • Oltre 10.000 punti vendita 	<ul style="list-style-type: none"> • Top performer ESG in Italia e nel mondo • Leader europeo sui temi Environmental • Rafforzamento dell'impegno ESG sulla catena di fornitura • Consolidamento dei rating ESG 	<ul style="list-style-type: none"> • Top Employer • Leading Employer 2024 a livello globale • Gender Equality Certification e World's Top Companies for Women • Action Plan DEIB • Learning & Development at Amplifon



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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* adottato 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.

1

COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

La nostra Politica è definita in linea con la strategia e gli obiettivi di lungo periodo, risultando in grado di tragguardare l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per i nostri azionisti

2

PAY FOR PERFORMANCE

La nostra Politica consente di focalizzare le nostre persone sul conseguimento di obiettivi di business di breve e medio-lungo termine. La performance risulta infatti essere il driver primario che guida le scelte retributive per le nostre persone

3

ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO

La nostra Politica è valutata tenendo in considerazione le migliori prassi di mercato, attraverso il continuo monitoraggio dei trend italiani e internazionali

4

IL CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITA' DI GRUPPO

La nostra Politica promuove il successo sostenibile aziendale, coniugando la performance economico-finanziaria del Gruppo con obiettivi di sostenibilità (ESG)

5

IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI

La nostra Politica è frutto del continuo dialogo con i nostri azionisti, in un'ottica di costante miglioramento dei contenuti e del livello di *disclosure*, in linea con gli orientamenti dei principali investitori istituzionali e *proxy advisors*

6

PEOPLE EMPOWERMENT

La nostra Politica è finalizzata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave, riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale e promuovendo le diversità e le pari opportunità nella gestione delle risorse umane



I. COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE

Amplifon è una società leader a livello globale nel mercato dell'*hearing care*, grazie al suo vastissimo *network* che ha superato i 10.000 punti vendita e alla professionalità e passione di circa 20.900 dipendenti e collaboratori, distribuiti in 26 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 trarre 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

	LEADERSHIP COMPETITIVA	EFFICIENZA FINANZIARIA E OPERATIVA	SOSTENIBILITÀ DEL BUSINESS
Sistema MBO			
EBITDA (parametro di performance)	●	●	
Net Sales (parametro di performance)	●		
Free Cash Flow (parametro di performance)		●	
KPI specifici legati ad obiettivi strategici di business (moltiplicatore)	●	●	●
KPI specifici legati ai target del Piano di Sostenibilità (moltiplicatore)			●
Sistema LTI			
Posizione Finanziaria Netta (gate di accesso)		●	
EBITDA (gate di accesso)	●	●	
EBIT (parametro di performance)	●	●	
Net Sales (parametro di performance)	●		
Sustainable Value Sharing Plan			
Total Shareholder Return	●		●
Product & Service Stewardship: risparmio economico di clienti e prospects generato offrendo test dell'udito gratuiti			●
People Empowerment: conferma della certificazione Top Employer e ottenimento di un'ulteriore certificazione a livello globale			●
Community Impact: Numero di partecipazioni dei dipendenti ad iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di Social Ambassadorship			●
Ethical Conduct & Environmental Responsibility: numero di batterie "risparmiate" attraverso l'aumento della penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili			●
CREAZIONE DI VALORE PER GLI AZIONISTI			



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

2. PAY FOR PERFORMANCE

Amplifon è *leader* globale nell'*hearing care retail* e ha una quota di mercato pari a circa il 13%, grazie a una solida strategia, all'attenta pianificazione e a una forte capacità di esecuzione. Anche nel 2024 Amplifon ha registrato una *performance* positiva, consolidando la propria *leadership mondiale*.

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2024

RICAVI

2.410,0 € mln

2.260,1 € mln 2023

EBITDA RICORRENTE

567,7 € mln

541,6 € mln 2023

UTILE NETTO RICORRENTE

151,7 € mln

165,8 € mln 2023

FREE CASH FLOW

175,9 € mln

160,2 € mln 2023

INGRESSO IN URUGUAY

Amplifon ha perfezionato l'acquisizione del Gruppo Audical, il principale operatore nazionale nel settore dell'*hearing care* in Uruguay: questa operazione ha rappresentato una nuova tappa nel percorso di internazionalizzazione e crescita nelle Americhe, area centrale nello sviluppo futuro di Amplifon.

RAFFORZAMENTO DEL POSIZIONAMENTO NEL MERCATO USA

Nel corso del 2024 Amplifon ha rafforzato il proprio posizionamento nel più grande mercato al mondo. In prima battuta, con l'acquisizione del *business* di uno dei principali franchisee di Miracle-Ear negli Stati Uniti, con circa 50 punti vendita e 20 milioni di dollari di fatturato annuo e, successivamente, con l'acquisizione di ulteriori 35 punti vendita da un franchisee Miracle-Ear in Pennsylvania, per un fatturato annuo di circa 20 milioni di dollari. Con il perfezionamento, infine, dell'acquisizione di ulteriori 15 negozi nel mese di luglio, il network diretto di Miracle-Ear ha raggiunto i 400 punti vendita.

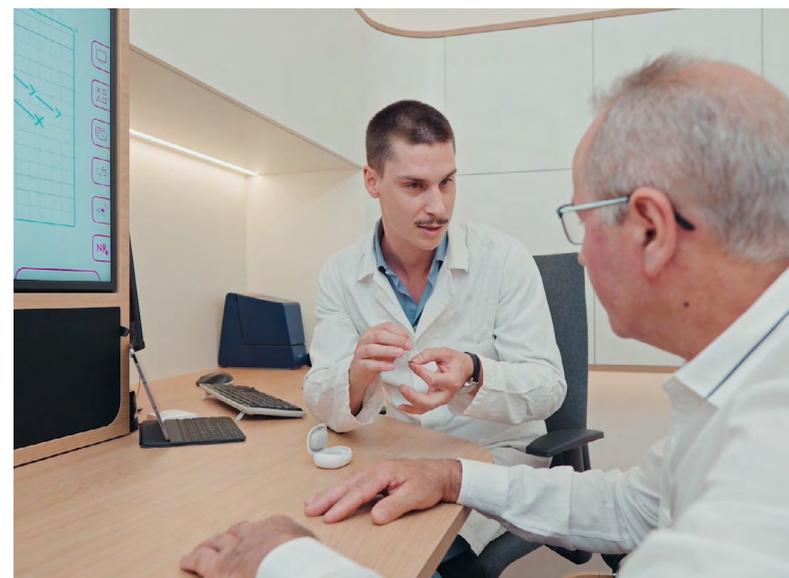
FINANZA SOSTENIBILE:

3 NUOVE "SUSTAINABILITY-LINKED CREDIT FACILITIES"

Con l'obiettivo di garantire sempre maggiore integrazione tra le performance finanziarie e gli obiettivi ESG, nel corso del 2024 sono stati sottoscritti tre nuovi finanziamenti per €325 milioni complessivi, con UniCredit, Cassa Depositi e Prestiti, Crédit Agricole Italia e Mediobanca e collegati a specifici indicatori del Piano di Sostenibilità. Tramite queste operazioni, Amplifon ha potuto ottimizzare ulteriormente la propria struttura finanziaria grazie a una posizione di liquidità ancora più solida, a una maggiore diversificazione delle fonti di finanziamento e a un allungamento della vita media residua del debito.

OLTRE 10.000 PUNTI VENDITA

Con il perfezionamento delle acquisizioni realizzate dal Gruppo nel corso del 2024, Amplifon ha superato lo straordinario traguardo dei 10.000 punti vendita, che rappresenta un ulteriore passo nel percorso di crescita, ottenuto grazie al continuo consolidamento in tutte le aree in cui il Gruppo opera, soprattutto grazie alle operazioni nei mercati chiave del Nord America, Cina, Francia e Germania.



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.



ALLEGATI

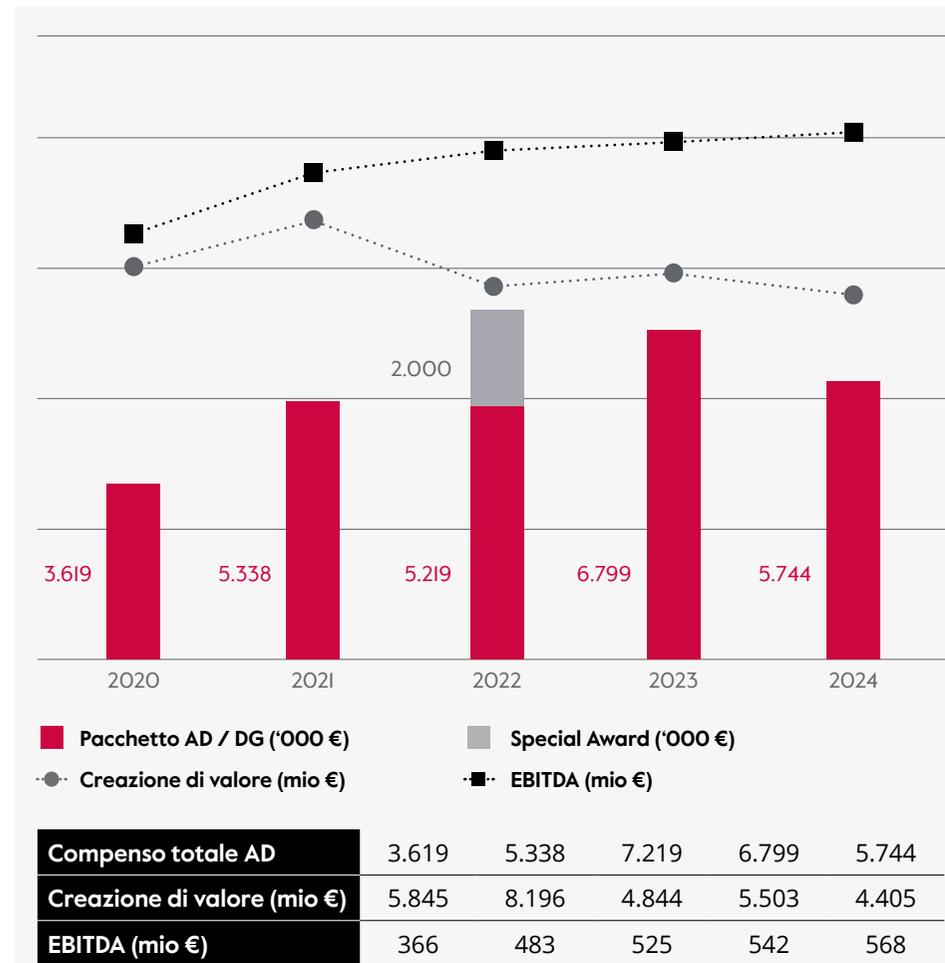
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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 2020-2024, il Gruppo, nonostante le note incertezze del quadro macroeconomico e geopolitico europeo, ha rafforzato ulteriormente la propria *leadership* a livello globale. Il pacchetto dell'AD/DG rispecchia in modo coerente l'andamento della *performance* economico-finanziaria di Gruppo nel quinquennio, confermando la tenuta e l'integrità dei sistemi di incentivazione previsti dalla Politica di Remunerazione di Gruppo.

In tale ottica, i sistemi di incentivazione sono strutturati per allineare il *Top Management* al perseguimento di obiettivi sfidanti - in crescita costante - garantendo un equilibrio tra risultati di breve termine e traguardi strategici di medio-lungo periodo, nell'interesse di tutti gli *stakeholders* di Gruppo. Alla luce della performance conseguita dal Gruppo nel 2024, l'incentivazione variabile di breve termine che verrà corrisposta ha prodotto un payout pari al 117% del target. Con riferimento invece all'incentivazione variabile di lungo termine, il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - ha deliberato l'attribuzione di 14.430 azioni all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il ciclo 2022-2024, calcolate sulla base del 22,2% di raggiungimento degli obiettivi triennali, a fronte di un massimo teorico di 65.000 diritti. I risultati del Piano di Stock Grant 2019-2025 dimostrano che i sistemi incentivanti sono pienamente allineati alle performance aziendali.

Amplifon ha mantenuto il massimo rigore in merito ai target di performance definiti ex ante, nell'ottica di assicurare l'allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti. La percentuale di diritti maturati nell'ambito del Piano di Stock Grant, pertanto, è condizionata all'effettivo livello di conseguimento degli obiettivi misurabili e quantitativi di Net Sales Cumulato ed EBIT Cumulato 2022-2024.



A LLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO

Ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione per il 2025, 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 2025 sono state condotte delle analisi retributive, con il supporto di esperti indipendenti specializzati¹, rispetto a panel di aziende ritenute significative, riportati nella seguente tabella:

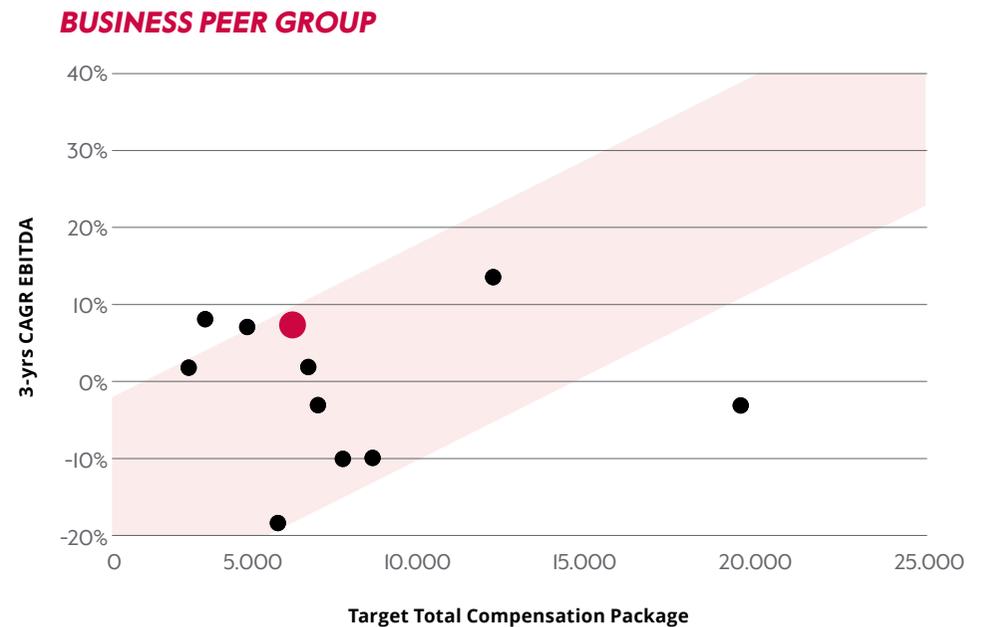
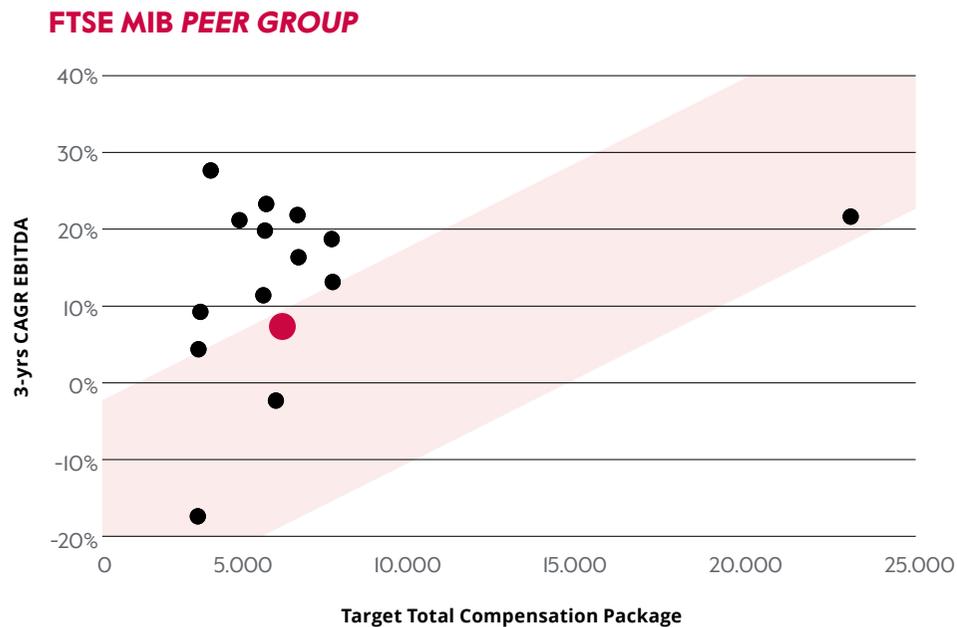


RUOLO	CRITERI DI SELEZIONE DEL PANEL	PEER GROUP
Amministratore Delegato/Direttore Generale	Società industriali appartenenti all'indice FTSE MIB di Borsa Italiana, ritenute significative dal punto di vista dimensionale, della complessità organizzative e del livello di internazionalizzazione	FTSE MIB <i>Peer Group</i> (15 società) Campari, Diasorin, Enel, Eni, Erg, Ferrari, Interpump, Iveco Group, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Stellantis, TIM
	Società affini dal punto di vista del business con Amplifon, identificate in base ai seguenti driver: <ul style="list-style-type: none"> • principali <i>competitors/players</i> presenti nella catena del valore di Amplifon; • società che operano nel settore dell'<i>optical retail</i>; • aziende attive nel settore <i>healthcare</i> 	<i>Business Peer Group</i> (15 società) Bruker Corp, Cigna Corporation, Cochlear, Coloplast, Demant, EssilorLuxottica, Fielmann, Fresenius Medical Care, GN Store Nord, GSK Glaxosmithkline, Koninklijke Philips, Smith & Nephew, Sonova, Straumann Group, Teleflex
Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione	Aziende industriali appartenenti all'indice FTSE MIB di Borsa Italiana. Sono esclusi gli Emittenti caratterizzati da un modello che non sia quello tradizionale	<i>Peer Group</i> (20 società) A2A, Brunello Cucinelli, Buzzi Unicem, Diasorin, Enel, Eni, Hera, Interpump, Inwit, Italgas, Leonardo, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Saipem, Snam, Terna, TIM
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Società non finanziarie con un modello operativo e di business comparabile e/o che rappresentano un mercato di riferimento. Sono state considerate ai fini delle analisi società di diritto italiano con un significativo livello di internazionalizzazione e player esteri di dimensione globale con un'importante presenza in Italia	Dirigenti con Responsabilità Strategiche – <i>Peer Group</i> (32 società) Alfasigma, Angelini, Ariston Thermo, Autostrade, Bolton Group, Bracco, Brembo, Campari, Coesia, Enel, Eni, Fastweb, Ferragamo, Ferrari, Ferrero, Intercos, Italgas, Iveco Group, Leonardo, Loro Piana, Lottomatica, Moncler, Nexi, Only The Brave, OVS, Prysmian, Safilo, Saipem, Sky, Snam, Stevanato, Zegna

1. Le attività di *benchmark* sono state realizzate con le società di consulenza Mercer e TEHA Group.

In relazione all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, l'analisi di *benchmarking* condotta sui due *Peer Group* evidenzia l'allineamento tra la remunerazione target del CEO di Amplifon e i pacchetti retributivi dei vertici delle società quotate comparabili. L'analisi, focalizzata sul principio di *pay for performance*, mette a confronto, da un lato il compenso target previsto per il CEO di Amplifon e dall'altro le proposte retributive delle aziende *peer*, correlandole alle rispettive performance aziendali degli ultimi tre anni. Quest'ultime sono misurate attraverso il tasso di crescita annuale composto (CAGR) dell'EBITDA, parametro chiave per valutare l'efficacia operativa e la sostenibilità finanziaria nel medio-lungo periodo.

CAGR EBITDA E PACCHETTO DI REMUNERAZIONE TARGET DEL CEO



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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



PRODUCT & SERVICE STEWARDSHIP

- ~200 M€ risparmiati dai clienti grazie a test dell'udito
- ~95% penetrazione Amplifon product experience



PEOPLE EMPOWERMENT

- ~50% dipendenti in posizioni STEM
- ~47% donne in posizioni manageriali



COMMUNITY IMPACT

- >89.000 misurazioni del rumore tramite l'app Listen Responsibly
- >3.800 di partecipazioni di dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni e Social Ambassadorship



ETHICAL CONDUCT & ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY

- ~100% di accettazione del Codice di Condotta Fornitori dei fornitori diretti
- >290 mln batterie elettriche risparmiate tramite l'utilizzo di apparecchi acustici ricaricabili

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2024

TOP PERFORMER ESG IN ITALIA E NEL MONDO

Amplifon è stata inclusa tra le "World's Most Sustainable Companies 2024" nella categoria "Healthcare & Life Science category" secondo un'analisi elaborata da Statista e pubblicata da TIME Magazine. Inoltre, Amplifon si classifica al primo posto nel settore dei beni di consumo dell'indice ESG.ICI Identity Corporate di ETicaNews, che premia le migliori aziende italiane che integrano i fattori ESG e la sostenibilità nella loro *governance* e nel loro modello di *business*. Amplifon è anche tra le 350 aziende premiate nella nuova edizione di "Campioni della Sostenibilità 2024/25" dell'Istituto Tedesco ITQF e del suo Media Partner La Repubblica Affari & Finanza, che individua le società italiane che si distinguono per la sostenibilità economica, sociale e ambientale.

LEADER EUROPEO SUI TEMI ENVIRONMENTAL

Amplifon è stata inclusa nella lista "Europe's Climate Leaders 2024" elaborata da Statista e pubblicata dal Financial Times ed è l'unica azienda del settore *Hearing Care*, nonché l'unica italiana nella categoria *Healthcare & Medical Technology*, ad essere stata inclusa nella classifica. Questa indagine annuale elenca le aziende che hanno compiuto i maggiori progressi nella riduzione delle emissioni. Questo risultato conferma il ruolo di *leadership* di Amplifon in campo ambientale.

RAFFORZAMENTO DELL'IMPEGNO ESG SULLA CATENA DI FORNITURA

Per migliorare il proprio impegno sulla propria catena di fornitura, Amplifon ha redatto una partnership con EcoVadis, piattaforma che permetterà di valutare e migliorare ulteriormente le pratiche ESG dei fornitori del Gruppo. Si tratta di un'iniziativa coerente con la strategia di approvvigionamento sostenibile di Amplifon ed in linea con gli obiettivi del Piano di Sostenibilità lanciato a marzo 2024.

CONSOLIDAMENTO DEI RATING ESG

Amplifon, già dal 2021 appartenente all'indice MIB ESG di Euronext e Borsa Italiana, aderisce a tutti i maggiori indici ESG a livello globale, confermando anche nel 2024 il suo costante percorso di consolidamento ai fini del Corporate Sustainability Assessment di S&P, nonché all'interno dei rating elaborati da CDP, MSCI, Sustainalytics, ISS ESG, Vigeo, Standard Ethics e FTSE Russell, a testimonianza dell'impegno del Gruppo nello sviluppo delle migliori pratiche in ambito ESG.

In particolare, si segnala l'ottenimento dello score "B" al questionario CDP Climate Change, superiore alla media di settore, e l'inclusione nel Global Sustainability Yearbook di S&P.



A LLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

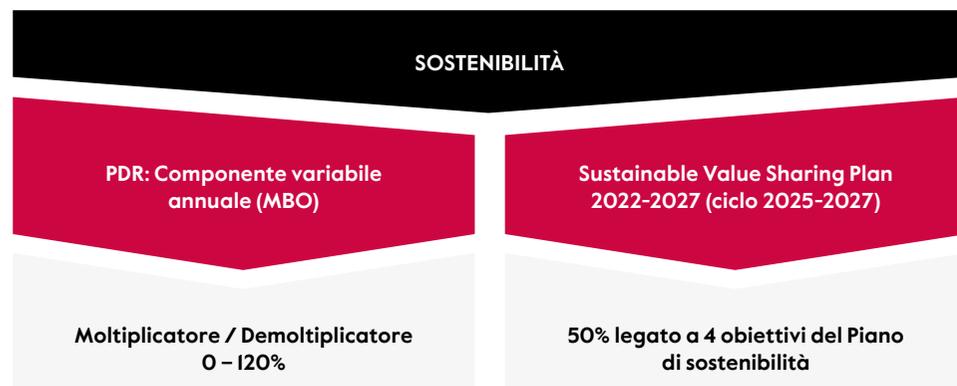
EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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 etici e morali, riducendo altresì l'impatto ambientale. 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)², 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, a partire dal 2022 il Gruppo ha definito un nuovo strumento di remunerazione premiante destinato, in prima istanza al solo Amministratore Delegato/Direttore Generale e, a partire dal 2023, esteso anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e alcune risorse chiave del Gruppo, finalizzato ad assicurare un forte legame con la creazione di valore per gli azionisti e tutti i principali *stakeholder*.

2. Per ogni ulteriore informazione relativa agli obiettivi e ai *target* del Piano di Sostenibilità di Gruppo si rimanda a quanto comunicato nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.

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*), in virtù del livello di raggiungimento degli obiettivi ESG e della creazione di valore effettivamente generata per gli azionisti.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

Per il ciclo 2025-2027, con riferimento alla sfera ESG, la *performance* si sostanzia nel raggiungimento di 4 specifici KPI, legati ad obiettivi quantitativi e misurabili, definiti avendo a riferimento i target previsti dal Piano di Sostenibilità di Gruppo (uno per ciascun pillar del Piano) misurati su un arco triennale:

	GOALS	TARGET	KPIs
PRODUCT & SERVICE STEWARDSHIP <p>Intendiamo accrescere la consapevolezza e l'accessibilità della cura dell'udito, offrendo esperienze innovative e ascoltando le esigenze dei nostri clienti</p>	Facilitare l'accessibilità alla cura dell'udito e migliorare la vita di più persone possibili	Offrire gratuitamente test dell'udito completi, generando un risparmio totale di oltre € 600 milioni per prospect e clienti nel periodo 2024-2026	Risparmio economico annuale dei prospects e clienti per il triennio 2025-2027 (milioni di €)
	Promuovere esperienze uditive sempre più innovative e coinvolgenti	Implementare il Nuovo Protocollo di negozio in almeno un terzo dei Paesi entro il 2026	Quota di paesi/negozi che adottano il Nuovo Protocollo (%)
	Supportare l'entrata dei giovani professionisti nel settore dell'hearing care	Investire globalmente nei futuri audiologi e audioprotesisti offrendo un supporto per adult professional program e licensing ad almeno 800 persone nel periodo 2024-2026	Numero di giovani professionisti supportati a livello globale (nr.)
	Migliorare le caratteristiche di sostenibilità del packaging dei prodotti a marchio Amplifon	Definire e lanciare un nuovo packaging riutilizzabile per i prodotti a marchio Amplifon con materiali rinnovati, entro il 2025	Lancio del nuovo packaging riutilizzabile (s/n)
		Lanciare il nuovo packaging riutilizzabile dei prodotti a marchio Amplifon nell'85% dei paesi con APE entro il 2026	Percentuale di paesi con APE con il nuovo packaging (%)
PEOPLE EMPOWERMENT <p>Miriamo ad attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti per garantire la sostenibilità del business, promuovendo la diversità tra le nostre persone</p>	Rafforzare le competenze di <i>leadership</i> e funzionali di tutti i dipendenti a livello globale	Assicurare almeno 3 giornate medie di formazione annue pro capite per il personale back office (di cui almeno 2 ore medie di formazione su tematiche relative alla sostenibilità) e per la field force fino al 2026	Numero di giornate medie di formazione per persona all'anno – back office (giorni all'anno) Numero di ore medie di formazione di sostenibilità per persona all'anno – back office (ore all'anno) Numero di giornate medie di formazione per persona all'anno – field force (giorni all'anno)
	Garantire una solida <i>pipeline</i> di successione per i ruoli chiave	Garantire che almeno il 40% dei dipendenti back office sia valutato come talents & high performer ogni anno fino al 2026	Quota di talents & high performers all'anno sulla popolazione back office (%)
		Garantire che almeno il 30% dei dipendenti field force sia valutato come talents & high performers entro il 2026 nei paesi dove la nuova modalità di valutazione della field force è stata implementata	Quota di talents & high performers all'anno sulla popolazione field force secondo la nuova modalità di valutazione (%)
	Garantire un <i>winning workplace</i> sano e inclusivo	Ottenere la certificazione Global Top Employer entro il 2026	Conferma della certificazione Global Top Employer nel triennio 2025-2027 e ottenimento di un'ulteriore certificazione a livello globale (s/n)
		Mantenere un livello appropriato di rappresentanza di genere nella popolazione back office globale (sempre superiore al 50%) ogni anno fino al 2028 e aumentare costantemente quello della <i>global leadership population</i> (almeno fino al 35%) fino al 2028	Percentuale di dipendenti donne nella popolazione back office globale (%) Percentuale di dipendenti donne nella <i>global leadership population</i> (%)
	Promuovere le pari opportunità a tutti i livelli aziendali	Lanciare un nuovo Action Plan DEIB globale, che includa workshop bias-free per il DEIB Committee & core-team, e per tutti i leader globali, entro il 2024	Lancio di un Action Plan DEIB globale con workshop bias-free (s/n)

■ KPI del Sustainable Value Sharing Plan



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

	GOALS	TARGET	KPIs
COMMUNITY IMPACT  <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>	Promuovere la consapevolezza dell'ascolto responsabile e aumentare la sensibilità dell'importanza del benessere uditivo	Estendere il programma "Listen Responsibly" per coinvolgere un totale di minimo 20 milioni di persone under 35 (studenti inclusi), attraverso campagne di comunicazione digitale ed eventi entro il 2028 Raggiungere almeno 110.000 misurazioni totali attraverso il noise tracker dell'App "Listen Responsibly" entro il 2026	Numero di persone under 35 coinvolte attraverso il programma "Listen Responsibly" (nr.) Numero totale di misurazioni del rumore mappate (nr.)
	Sostenere le iniziative di volontariato, ambassadorship, e coinvolgimento dei dipendenti	Raggiungere almeno 5.000 partecipazioni dei dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di Social Ambassadorship, nel periodo 2024-2026	Numero di partecipazioni di dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni o di Social Ambassadorship (nr.) per il triennio 2025-2027
	Supportare le Fondazioni del Gruppo a diffondere il "Suono dell'inclusione"	Contribuire allo sviluppo delle attività della Fondazione Amplifon, anche per espandere le attività in altri paesi al di fuori dell'Italia, tramite donazioni di almeno €5 milioni nel periodo 2024-2026	Contributo economico di Amplifon per la Fondazione Amplifon (milioni di €)
ETHICAL CONDUCT & ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY  <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>	Integrare criteri di sostenibilità nella gestione responsabile della catena di fornitura	Ottenere l'accettazione del Codice di Condotta dei Fornitori (SCoC) e valutare le pratiche ESG del 100% dei principali fornitori diretti e di almeno il 50% dei fornitori indiretti chiave, sul totale dello speso, entro il 2026	Tasso di accettazione del SCoC dei principali fornitori diretti (% , sullo speso) Quota di principali fornitori diretti valutati secondo criteri ESG (% , sullo speso) Tasso di accettazione del SCoC dei fornitori indiretti chiave (% , sullo speso) Quota di fornitori indiretti chiave valutati secondo criteri ESG (% , sullo speso)
	Incrementare l'utilizzo dell'energia rinnovabile e ridurre le emissioni di gas effetto serra per limitare l'impronta carbonica di Amplifon	Raggiungere il 100% di energia elettrica rinnovabile certificata utilizzata per gli uffici e i negozi diretti entro il 2030 Raggiungere oltre il 60% di vetture ibride o elettriche all'interno della flotta aziendale entro il 2030	Quota di elettricità acquistata e certificata come proveniente da fonti rinnovabili rispetto al consumo totale di energia elettrica per uffici e negozi diretti (%) Quota di vetture ibride o elettriche all'interno della flotta aziendale (%)
	Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie e smaltire correttamente le batterie esauste	Definire e sottoporre near-term Science-Based Targets (SBTs) di decarbonizzazione entro il 2025 Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di oltre 320 milioni di batterie all'anno entro il 2026/2028 Installare in almeno il 50% dei negozi diretti raccoglitori di batterie a fine vita per un nuovo processo di raccolta e riciclaggio centralizzato entro il 2026	Sottomissione a Science-based Targets initiative (SBTi) (s/n) Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno per il triennio 2025-2027 (milioni di batterie) Quota di negozi diretti provvisti di nuovi contenitori per la raccolta delle batterie (%)
	Promuovere una cultura del rispetto e della responsabilità verso i diritti umani in tutti i livelli dell'organizzazione	Garantire lo sviluppo e il lancio di una policy Human Rights entro la fine del 2025	Lancio di una Policy Human Rights (s/n)

KPI del Sustainable Value Sharing Plan



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

5. IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI

Amplifon attribuisce da sempre 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 è stata rivista e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2024 per riflettere l'introduzione della procedura interna per la conduzione delle cd *pre-close calls* e le modifiche allo Statuto intervenute ad aprile 2024 relative alle modalità di partecipazione all'Assemblea.

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.

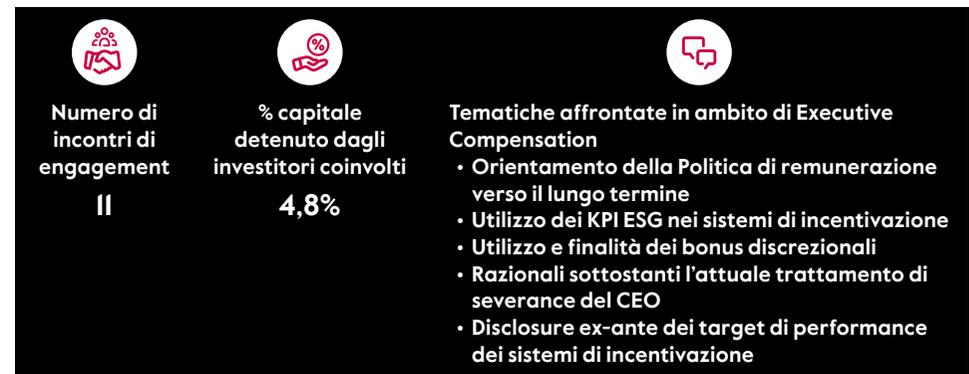
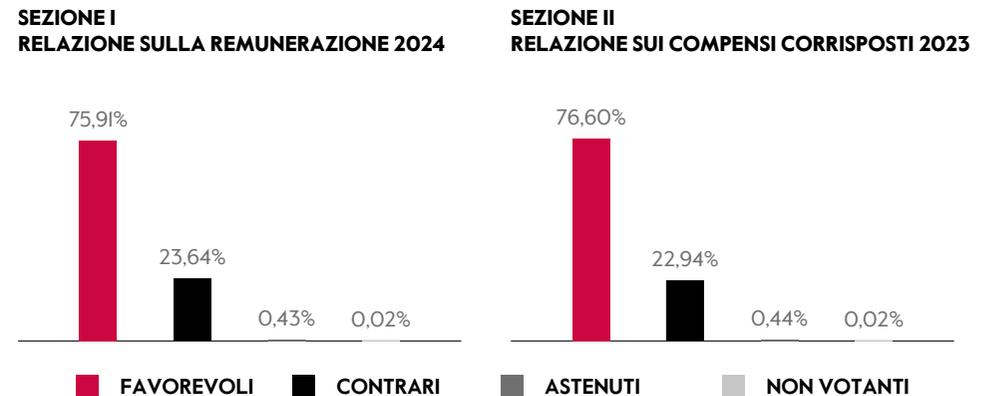
Nel corso del 2024 la Società ha ricevuto richieste di *engagement* da parte di investitori istituzionali principalmente su temi collegati al *climate change*, *diversity & inclusion*, remunerazione, composizione degli organi sociali e temi di remunerazione. La Società ha risposto in maniera estensiva e tempestiva a tutte le richieste pervenute ed il Consiglio di Amministrazione è stato debitamente informato sugli sviluppi rilevanti e sui contenuti significativi emersi dalle attività di *engagement* avvenuta nel corso dell'anno.

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 2024 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*.

La Politica di Remunerazione di Gruppo (Sezione I – Relazione sulla Remunerazione) è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 24 aprile 2024, con il voto

favorevole del 75,91% del capitale votante (rispetto al 75,83% del 2023). 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 2024.

VOTI FAVOREVOLI SULLA REMUNERAZIONE



Alla luce dei profittevoli incontri di *engagement* realizzati, Amplifon ritiene opportuno sottolineare alcuni principi chiave della propria Politica di remunerazione, già evidenziati nei diversi confronti con i propri *shareholders*:

- **Orientamento della Politica di remunerazione verso il lungo termine:** Amplifon ritiene prioritario assicurare un pieno allineamento degli interessi del *management* con quelli degli azionisti e, più in generale, di tutti i propri *stakeholder*. A questo



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

proposito, la Società ha consolidato negli anni i meccanismi di funzionamento dei propri sistemi di incentivazione e rafforzato il collegamento tra la Politica di Remunerazione ed il successo sostenibile di lungo periodo dell'Emittente. Ne rappresentano una conferma la presenza di un ulteriore *holding period* per CEO e DIRS a valle del *vesting* di ogni ciclo dello Stock Grant Plan e l'introduzione a partire dal 2022 del Sustainable Value Sharing Plan. In linea con le migliori prassi di mercato internazionali e nell'ottica di incrementare ulteriormente l'efficacia della Politica nell'orientare l'operato del *management* aziendale in un orizzonte temporale di lungo periodo, le linee guida di Politica di Remunerazione 2025 Amplifon prevedono l'introduzione di linee guida sul possesso azionario (*Stock Ownership Guidelines*) per il CEO. Tale previsione, qualora l'Assemblea degli azionisti del 23 aprile 2025 approvi la Politica di Remunerazione 2025, richiederà che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale detenga per tutta la durata del mandato un numero di azioni Amplifon di controvalore crescente coerentemente con la *tenure* aziendale.

- **Utilizzo dei KPI ESG nei sistemi di incentivazione:** a partire dal 2022, è stato progettato un nuovo strumento di remunerazione tra le cui principali finalità vi è quella di garantire un forte legame con la creazione di valore per gli azionisti e per tutti i nostri stakeholder, essendo il premio per una parte correlato all'andamento del *Total Shareholder Return* (TSR) assoluto e per la restante metà al raggiungimento di obiettivi ESG quantitativi e misurabili e la creazione di valore nel medio-lungo termine per gli azionisti. Anche per il nuovo ciclo del *Sustainable Value Sharing Plan*, la componente ESG del piano è parametrata a KPI quantitativi e misurabili di competenza del triennio 2025-2027 avendo a riferimento baseline e progress dei target definiti all'interno del Piano "*Listening Ahead*" di Gruppo. Si conferma anche per la Politica di Remunerazione 2025 il peso relativo dato alla componente ESG all'interno del pay-mix del CEO, la quale pesa per l'8% rispetto al pacchetto di remunerazione target e per l'11% se si considera il peso relativo all'interno delle sole componenti di remunerazione variabile.
- **Utilizzo e finalità dei *bonus* discrezionali:** Amplifon ritiene che tali elementi retributivi, con particolare riferimento agli *entry bonus*, siano giustificati nella misura in cui il Gruppo abbia bisogno di dotarsi di maggiori strumenti utili a competere sul mercato del lavoro assicurando, in ogni caso, la tutela della coerenza rispetto ai principi generali della Politica di Remunerazione. 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*). Nei rari casi in cui sono stati erogati bonus discrezionali, non corrisposti a titolo di *bonus* di ingresso e/o concordati in fase di assunzione,

Amplifon ha sempre previsto, in linea con quanto definito all'interno della propria Politica di Remunerazione, un presidio del Comitato Remunerazione e Nomine, un ancoraggio del *payout* a obiettivi strategici chiari e predefiniti e importi tesi a garantire il rispetto di limiti complessivi all'ammontare di tali componenti.

- **Razionali sottostanti l'attuale trattamento di *severance* 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 nazionali 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 omnicomprensiva è sostitutiva di qualsiasi ulteriore trattamento previsto dalla legge e dal CCNL e viene riconosciuta a fronte di sottoscrizione di una transazione generale e novativa nelle forme di legge.
- **Disclosure ex-ante dei target di performance dei sistemi di incentivazione:** nel 2020 la CONSOB, nell'Appendice III - modifiche al Regolamento Emittenti in materia di trasparenza delle remunerazioni - ha precisato che non è richiesta l'indicazione ex ante degli obiettivi di performance dei sistemi di incentivazione, in quanto si tratta di dati finanziari previsionali e di informazioni sensibili. Non è, dunque, obbligatorio in Italia pubblicare ex ante queste informazioni, alla luce del fatto che la CONSOB 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*". Amplifon si avvale quindi per i target sottostanti i propri sistemi di incentivazione della facoltà di tutelare la riservatezza di tali informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo *disclosure* di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

6. PEOPLE EMPOWERMENT

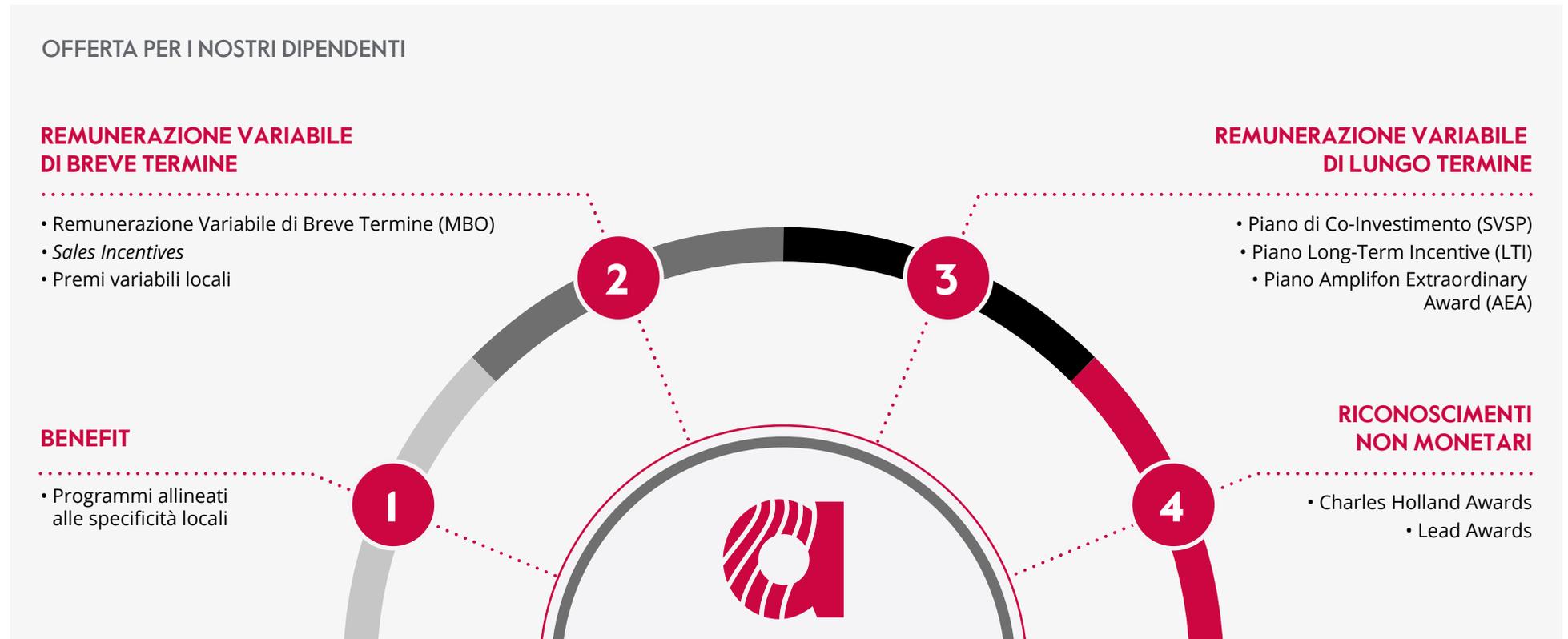
A) LA NOSTRA TOTAL REWARD STRATEGY

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:



- **Remunerazione Variabile di Breve Termine:** la platea di beneficiari del sistema di incentivazione di breve termine (MBO) risulta molto ampia (per il 2024 circa 273 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 all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad alcune risorse chiave di Gruppo ha lo scopo di consolidare una politica di forte coinvolgimento del Top Management nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore di Gruppo.
- **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 2024, 107 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni nell'ambito del nuovo Piano LTI (nel 2023 erano 105).
I beneficiari del Piano Amplifon Extraordinary Award (AEA) sono invece dipendenti selezionati e identificati di anno in anno in base a logiche di *retention*, *promotability* e *extraordinary performance*. Nel corso dell'anno, 163 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni all'interno del Piano AEA (nel 2023 erano 127).
- **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, all'interno della più ampia iniziativa Be Well, 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 (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 (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)
 - / servizi finalizzati a supportare a 360 gradi i genitori (baby-sitting, articoli per la gravidanza e per i figli, giocattoli, sessioni specializzate per i neogenitori, supporto psicologico, supporto pediatrico)
 - **per la salute dei dipendenti e per quella dei propri cari**
 - / servizi di prevenzione, mediante l'acquisto di un pacchetto *check-up* o di visite specialistiche presso i migliori centri diagnostici
 - / 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 prodotti 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 socio-sanitari 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





ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

protette e case di riposo) e disabili (istituti di riabilitazione, centri e comunità di accoglienza)

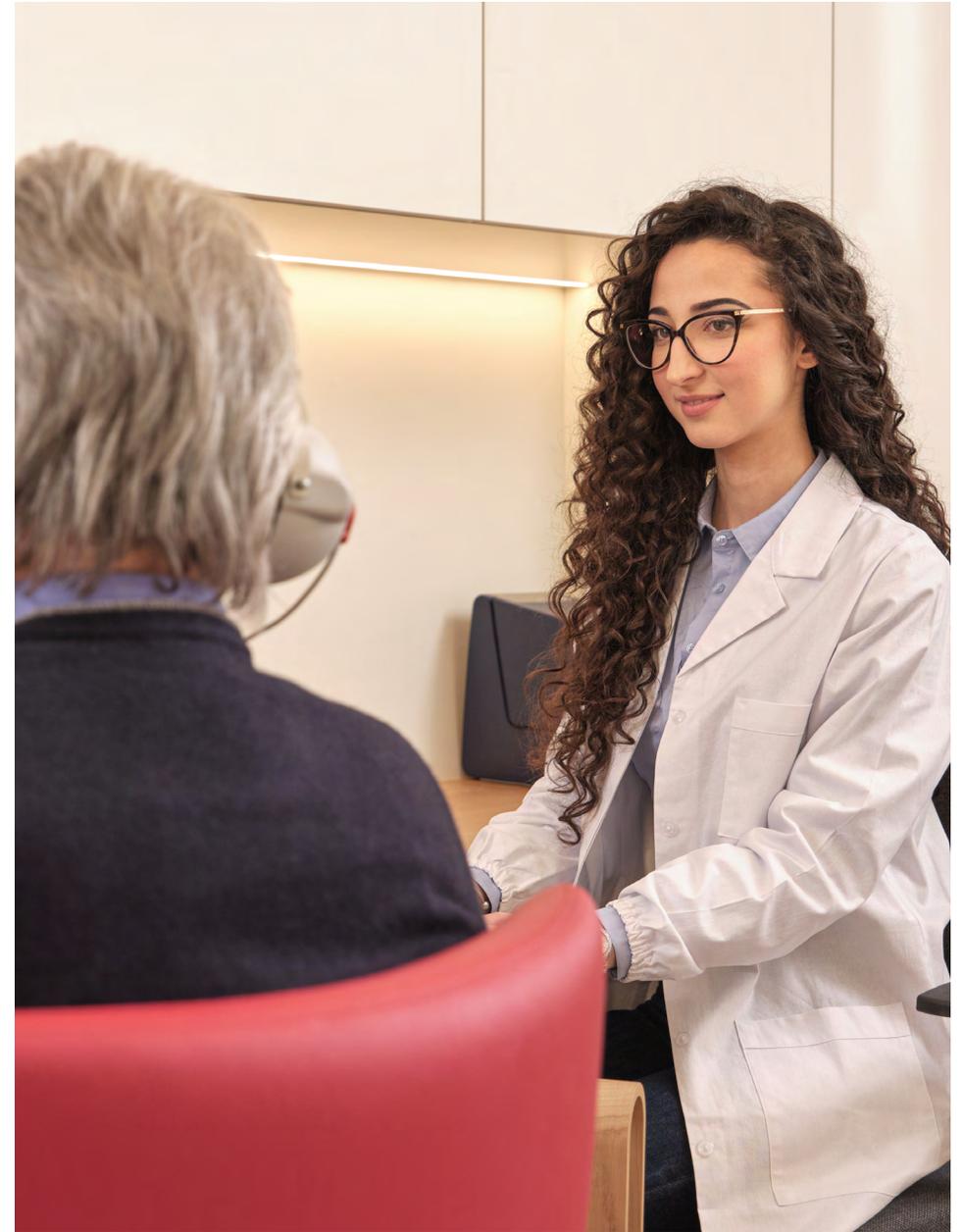
- **per la cura di sé e la gestione del tempo**

- / sport & fitness (abbonamenti presso palestre e strutture sportive)
- / viaggi (acquisto di pacchetti viaggio e vacanze)
- / shopping (gift card e buoni shopping)
- / cultura e tempo libero (iniziative culturali, servizi di intrattenimento, esperienze)
- / relax e benessere (centri benessere)
- / mobilità sostenibile (trasporto pubblico, treni, mezzi green)
- / formazione personale (programmi e corsi finalizzati a coltivare i propri interessi 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 garantisce per l'espatriato e i suoi familiari un adeguato livello di copertura sanitaria durante la permanenza all'estero in tutti i paesi del mondo.

Nell'ottica di definire una Benefit Strategy unica per l'intero Gruppo, Amplifon ha lanciato una progettualità che vede interessate tutte le *countries*, finalizzata a investigare l'offerta attualmente prevista, che è proseguita con un *assessment* alla luce delle prassi di mercato locali e l'identificazione di possibili opportunità da cogliere in un'ottica One Company. Nel 2025, il Gruppo conferma l'impegno a rafforzare le iniziative in corso attraverso un'analisi dettagliata delle specificità di ogni area geografica in cui opera. L'obiettivo strategico è identificare e colmare, tramite investimenti mirati, eventuali *gap* riscontrati sia in ambito wellbeing che con riferimento ai singoli insured benefit. Questo percorso mira a consolidare un modello aziendale coerente con i pilastri del wellbeing su cui si fondano le politiche di Gruppo: Career, Physical & Health, Emotional, Financial, Social. A tal fine all'interno del DEIB Action Plan, nel corso del 2025 sarà inoltre definita una Policy ad hoc in ambito Total Reward, Benefit & Wellbeing valida per l'intero Gruppo.



SIAMO TOP EMPLOYER 2025

A conferma dell'importanza che riveste per il Gruppo il *Pay for Sustainable Performance*, Amplifon è stata confermata TopEmployer per il quinto anno consecutivo dal Top Employers Institute. Tale risultato, all'interno di un percorso che mira a traguardare la Global Certification entro il 2026, in linea con l'obiettivo definito per il ciclo 2024-2026 del Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, è il riconoscimento ufficiale dell'eccellenza aziendale nelle politiche HR e nelle strategie di sviluppo e miglioramento dei luoghi di lavoro, confermando come Amplifon sia le migliori aziende in cui lavorare in Europa, Nord America e America Latina.

Il Gruppo è stato certificato per il 2025 in 3 Region (EMEA, Americas e LATAM) e 16 Paesi: Germania, Italia, Spagna, Francia, Portogallo, Paesi Bassi, Stati Uniti, Canada, Panama, Colombia, Nuova Zelanda, Belgio, Argentina, Cile, Ecuador e Australia. In questi ultimi cinque Paesi, la certificazione è stata ottenuta per la prima volta quest'anno, confermando il percorso di continuo miglioramento realizzato negli anni. Dal 2021, anno in cui è stata ottenuta per la prima volta la certificazione Top Employer, l'impegno profuso dal Gruppo ha portato ad una progressiva evoluzione delle politiche e strategie HR, consolidata nel 2025 e ulteriormente rafforzata nei prossimi anni.

2023	2024	2025	2026
I Regional Certification 8 Countries	2 Regional Certification 11 Countries	3 Regional Certification 16 Countries	I Global Certification 20 Countries
EMEA	EMEA	EMEA	EMEA
<ul style="list-style-type: none"> Germany Italy Spain France Portugal Netherlands 	<ul style="list-style-type: none"> Germany Italy Spain France Portugal Netherlands 	<ul style="list-style-type: none"> Germany Italy Spain France Portugal Netherlands Belgium 	<ul style="list-style-type: none"> Germany Italy Spain France Portugal Netherlands Belgium Switzerland
AMERICAS	AMERICAS	AMERICAS	AMERICAS
<ul style="list-style-type: none"> United States 	<ul style="list-style-type: none"> United States Canada Panama 	<ul style="list-style-type: none"> United States Canada Panama 	<ul style="list-style-type: none"> United States Canada Panama
APAC	LATAM	LATAM	LATAM
<ul style="list-style-type: none"> New Zealand 	<ul style="list-style-type: none"> Colombia 	<ul style="list-style-type: none"> Colombia Argentina Chile Ecuador 	<ul style="list-style-type: none"> Colombia Argentina Chile Ecuador
	APAC	APAC	APAC
	<ul style="list-style-type: none"> New Zealand 	<ul style="list-style-type: none"> New Zealand Australia 	<ul style="list-style-type: none"> New Zealand Australia India Singapore China

OUR GOAL


ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

B) DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ: UGUAGLIANZA RETRIBUTIVA

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2024

1 LEADING EMPLOYER 2024 A LIVELLO GLOBALE

Amplifon è la prima multinazionale italiana ad essere inserita tra i Leading Employers 2024 a livello globale, ricevendo la certificazione per ciascuna delle aree geografiche e dei Paesi in cui il Gruppo opera. Il riconoscimento è assegnato da Leading Employers, istituto di ricerca che certifica le aziende tenendo conto della soddisfazione dei dipendenti, della comunicazione con i nuovi talenti e dei benefici complessivi per i dipendenti. Si tratta di un traguardo estremamente rilevante, a dimostrazione che le persone sono considerate in Amplifon la risorsa più importante per raggiungere il successo e un fattore decisivo per garantire la crescita del *business* e migliorare quotidianamente la vita dei propri clienti.

3 ACTION PLAN PER LE TEMATICHE DEIB

Nel corso del 2024 è proseguito il percorso intrapreso dal Gruppo sulle tematiche DEIB con la definizione di un Action Plan finalizzato a formalizzare linee guida, finalità e contenuti della nuova DEIB Strategy. Amplifon ha intrapreso un virtuoso percorso di trasformazione allo scopo di integrare ulteriormente i principi DEIB nella propria cultura organizzativa focalizzandosi su quattro dimensioni chiave: genere, background culturale, generazioni e disabilità, al fine di garantire pari opportunità e favorire un ambiente di lavoro inclusivo a livello globale. Per rafforzare la consapevolezza su stream identificati, Amplifon sta lavorando su due fronti: da un lato, migliorando i processi esistenti e la comunicazione interna; dall'altro rafforzando la cultura aziendale con iniziative personalizzate localmente e incentrate sulla formazione e sull'attivazione di partnership strategiche. Attraverso un set di obiettivi a breve e medio-lungo termine, Amplifon si è impegnata a trasformare, tramite l'Action Plan definito, la strategia in iniziative concrete che producano un impatto misurabile per i propri dipendenti e tutti gli stakeholder, a conferma di come la valorizzazione delle diversità sia un ingrediente essenziale della People Strategy di Gruppo.

2 GENDER EQUALITY CERTIFICATION E WORLD'S TOP COMPANIES FOR WOMEN

Amplifon ha ottenuto per il terzo anno consecutivo la "Gender Equality Certification" dal Winning Women Institute, migliorando ulteriormente il punteggio ottenuto lo scorso anno. Si tratta di un risultato che testimonia l'impegno costante del Gruppo nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo ed equo. Inoltre, nel 2024 Amplifon è stata tra le Top Companies for Women secondo Forbes e Statista. La classifica vede Amplifon posizionarsi nel top ten nella categoria Healthcare Equipment & Services a livello globale. L'analisi prende in considerazione diversi elementi legati alle pari opportunità nei percorsi di carriera, all'attenzione del *management* nei confronti di eventuali discriminazioni e alla riduzione del gender pay gap.

4 LEARNING & DEVELOPMENT AT AMPLIFON

Nel 2024, Amplifon ha confermato il proprio impegno nello sviluppo e nella formazione delle proprie persone, investendo circa 575.000 ore di formazione per i dipendenti. Particolare attenzione è stata dedicata alla formazione della rete di audioprotesisti che ha beneficiato di circa 385.000 ore dedicate all'aggiornamento su protocolli e strumenti più innovativi. Questo impegno è stato ulteriormente consolidato attraverso Ampli Academy, la piattaforma di sviluppo e formazione che offre un catalogo di oltre 20.000 corsi, focalizzati sia su competenze funzionali, che competenze comportamentali e di *leadership*, fondamentali per affrontare le sfide future. Inoltre, nel 2024 Amplifon ha anche lanciato e consolidato programmi di formazione globale, in collaborazione con partner esterni, quali università e associazioni, di eccellenza. Tra i programmi principali figurano: *Ride the Change*, rivolto ai giovani talenti internazionali con focus su Digitalizzazione e Change Management; *Be Leader*, un programma manageriale in partnership con ESADE per sviluppare le competenze di *leadership* dei manager internazionali; e il *Graduate Program*, dedicato a giovani laureati di talento, con esperienze di job rotation in team e Paesi diversi per un periodo di 18 mesi.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA



Come testimoniato dalle varie iniziative in tema e come indicato nel Codice Etico, Amplifon presta 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. 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

3. 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 (al netto dei General Manager inclusi nel primo cluster); Manager; Professional; Audioprotesisti; Client Advisor & altro personale di negozio.
4. I compensi analizzati considerano la remunerazione fissa, le differenti tipologie di remunerazione variabile di breve termine a target (MBO, Local STI, Sales Incentive) e di lungo termine (fair value dei piani Long-Term Incentive e Amplifon Extraordinary Award) previste dalla politica di Gruppo.
5. Al fine di garantire un'elevata qualità del dato, le analisi condotte hanno riguardato l'80% 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.

La Cina è stata esclusa dall'analisi del gender pay gap in quanto tale mercato è relativamente nuovo per la Società. Questa scelta metodologica è stata adottata per garantire una valutazione più accurata e comparabile a livello globale, considerando le specificità economiche, sociali e operative del Paese che potrebbero influenzare i dati in modo diverso rispetto ai mercati più consolidati.

del contesto circostante e raggiungere *performance* superiori. A testimonianza di ciò, a partire dal 2021 è stata svolta un'analisi di monitoraggio, con un livello di approfondimento sempre maggiore, di tutti gli indicatori relativi all'equilibrio di genere, compreso quello retributivo attraverso il c.d. *gender pay gap*, tenendo in considerazione differenti *cluster* organizzativi³ strutturati per tenere conto della diversa complessità dei singoli ruoli all'interno dell'organizzazione. Tale analisi, effettuata anche nel corso del 2024, 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. Queste ultime sono riscontrabili avendo a riferimento la remunerazione complessiva⁴ che Amplifon offre alla propria popolazione, confermando come, all'interno del Gruppo e in continuità con quanto emerso negli anni precedenti, non sia sostanzialmente presente un divario retributivo dovuto al genere, escludendo quindi qualsiasi distinzione nel rapporto retributivo, e che il rapporto dell'offerta retributiva media tra donne e uomini nel 2024 risulti molto equilibrato sia per i ruoli apicali sia per il resto della popolazione aziendale⁵, migliorando inoltre rispetto al 2023 le risultanze in termini di divario retributivo per la maggior parte dei differenti cluster organizzativi identificati ai fini delle analisi.

Tale evidenza conferma come la politica di Remunerazione di Amplifon, infatti, si fondi 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., ed è, come ogni anno, oggetto di specifiche verifiche durante il processo di *salary review*.

A tal fine, anche le iniziative intraprese nel corso del 2024 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.

Tali azioni rientrano in un più ampio contesto, frutto di un percorso iniziato nel 2022 con la definizione di una DEIB policy, sono state valorizzate all'interno del DEIB Action Plan valido per l'intero Gruppo, al fine di garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere o da altri fattori potenzialmente discriminanti, possano realizzare a pieno il proprio potenziale secondo principi meritocratici.



ALLEGATI

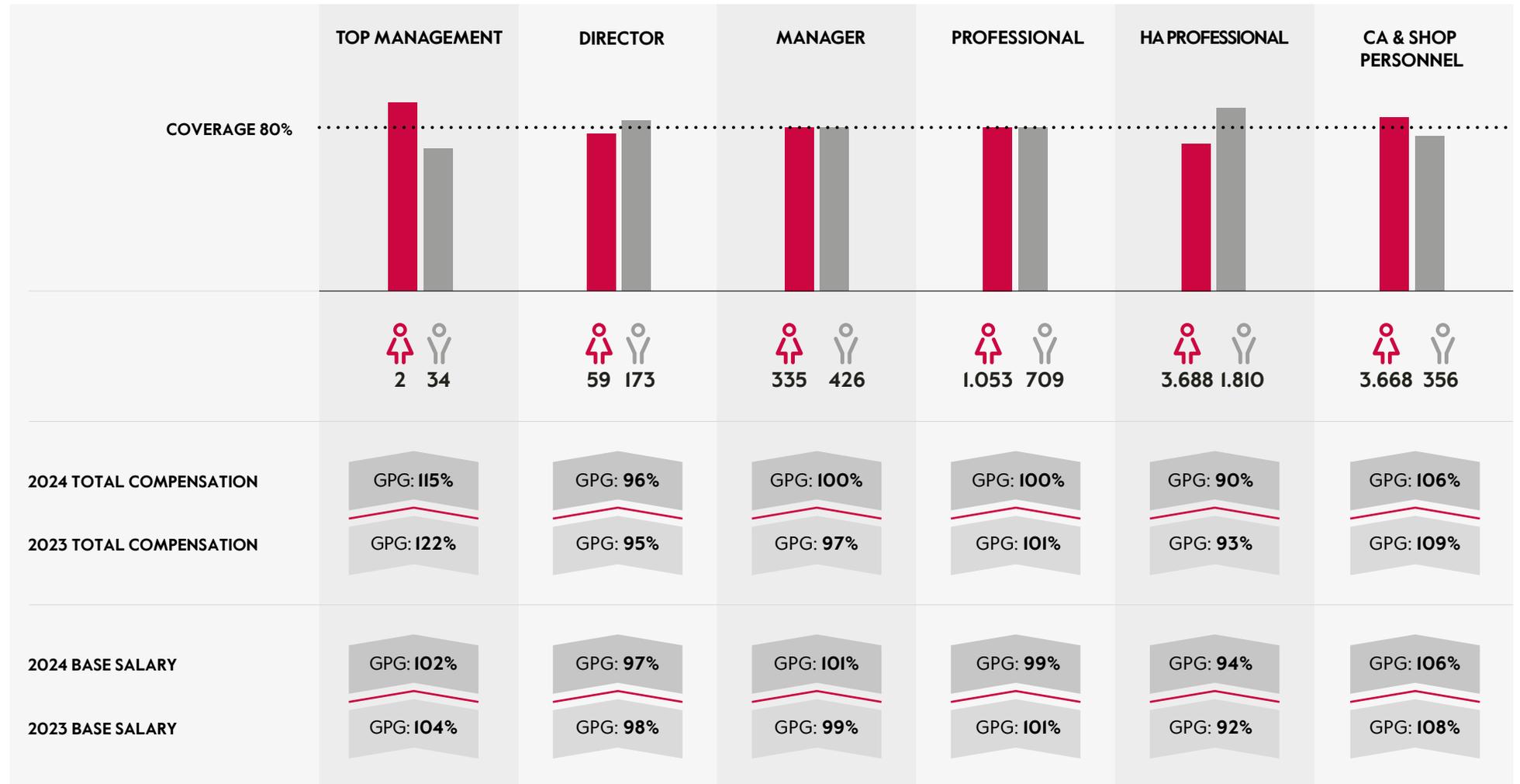
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

GENDER PAY GAP 2024 (FEMALE VS. MALE)
RAPPORTO DELLA REMUNERAZIONE MEDIA TRA DONNE E UOMINI



Il GPG esprime il rapporto tra la remunerazione media complessiva prevista per il genere femminile e l'offerta media prevista per il genere maschile.



C) EQUITÀ RETRIBUTIVA: PAY RATIO

Amplifon intende, in continuità con i precedenti anni, assicurare un livello di *disclosure* sulle tematiche di remunerazione allineato con le migliori pratiche nazionali ed internazionali.

A tale proposito, sono riportate di seguito le 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, rappresentato dal 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 S.p.A.

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 2024, 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. 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 considerano invece la remunerazione fissa, gli incentivi di breve termine corrisposti a ciascun beneficiario (MBO, Local STI 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	2021	2022	2023	2024
Remunerazione fissa				
Remunerazione fissa AD / DG ('000 €)	1.411	1.480	1.508	1.509
%		(+4,9%)	(+1,8%)	(+0,0%)
Remunerazione fissa media dei dipendenti ('000 €)	55	57	60	61
%		(+4,8%)	(+4,7%)	(+2,4%)
Remunerazione fissa mediana dei dipendenti ('000 €)	39	41	42	45
%		(+5,8%)	(+1,4%)	(+7,3%)
Pay Ratio vs. Remunerazione fissa media dei dipendenti	26	26	26	25
Pay Ratio vs. Remunerazione fissa mediana dei dipendenti	36	36	36	33
Remunerazione totale				
Remunerazione totale AD / DG ('000 €)	5.338	7.219	6.799	5.744
%		(+35,2%)	(-5,8%)	(-15,5%)
Remunerazione totale media dei dipendenti ('000 €)	71	81	87	87
%		(+14,6%)	(+6,6%)	(+0,5%)
Remunerazione totale mediana dei dipendenti ('000 €)	41	48	48	50
%		(+17,3%)	(-0,1%)	(+5,9%)
Pay Ratio vs. Remunerazione totale media dei dipendenti	75	89	78	66
Pay Ratio vs. Remunerazione totale mediana dei dipendenti	132	152	143	114



CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
Retribuzione Fissa	Remunera le competenze, le esperienze, il contributo del ruolo e la continuità della <i>performance</i> .	Livello retributivo definito annualmente sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento	<p>AD/DG e DRS⁶: 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.</p> <p>Per quanto riguarda l'AD/DG, le linee guida di Politica per il nuovo mandato prevedono che la componente fissa, che sarà definita dal nuovo Consiglio di Amministrazione, sia pari a € 1.800.000.</p>
Retribuzione Variabile di Breve Termine (MBO)	Promuove il raggiungimento degli obiettivi di <i>business</i> annuali rilevanti, consentendo di apprezzare e premiare il contributo di ciascun beneficiario al successo complessivo del Gruppo.	<p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Group EBITDA (peso 40%) • Group Net Sales (peso 40%) • Group Free Cash Flow (peso 20%) <p>Moltiplicatore / Demoltiplicatore: Risultato del processo di <i>Performance Development Review</i> che considera la <i>performance</i> rispetto a obiettivi individuali e di sostenibilità (da 0% a 120%).</p> <p>Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 180% dell'incentivo <i>target</i></p> <p>Clausola di claw-back</p>	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 60% della Retribuzione Fissa • Pay-out range: 0%-180% del <i>Target</i> <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 50% della Retribuzione Fissa (60% della Retribuzione Fissa per gli Executive Vice President) • Pay-out range: 0%-180% del <i>Target</i>
Retribuzione Variabile di Lungo Termine	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.	<p>Stock Grant Plan 2023-2028 (ciclo 2025-2027)</p> <p>Strumento: assegnazione gratuita di azioni (Performance Share).</p> <p>Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling).</p> <p>Periodo di performance: triennale.</p> <p>Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA.</p> <p>KPI: matrice EBIT Cumulato di Gruppo vs. Net Sales Cumulato di Gruppo.</p> <p>Data di Maturazione: 2028</p> <p>Lock-up: 30% delle azioni per un periodo di un anno.</p> <p>Clausola di claw-back</p>	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 150% della Retribuzione Fissa • Pay-out range: 0%-150% del <i>Target</i> <p>DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Target: 100% della Retribuzione Fissa • Pay-out range: 0%-150% del <i>Target</i>

6. DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
Piano di Co-Investimento	Incentiva l'investimento da parte del Top 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.	<p>Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (ciclo 2025-2027)</p> <p>Co-investimento: differimento su base volontaria di una quota del bonus MBO maturato e conversione in azioni Amplifon (coinvested rights).</p> <p>Matching: a seconda del livello di raggiungimento di predeterminati obiettivi, Amplifon offre fino ad un massimo di 1 azione gratuita per ogni azione differita (<i>matched rights</i>).</p> <p>Periodo di performance: triennale.</p> <p>KPI:</p> <ul style="list-style-type: none"> Total Shareholder Return assoluto (50%) ESG (50%) ancorati ai 4 pilastri del Piano di sostenibilità: <i>Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Conduct & Environmental Responsibility.</i> <p>Data di Maturazione: 2028</p>	<p>AD/DG e DRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Coinvested Rights: differimento, su base volontaria, di una quota del premio MBO maturato fino ad un massimo del 100% del bonus MBO target Matched Rights: attribuzione gratuita per ogni Coinvested rights assegnata, di ulteriori azioni, in un range compreso tra lo 0% e 100% delle azioni co-investite, in funzione delle performance registrate nel triennio di riferimento
Stock Ownership Guidelines	Rafforza l'allineamento degli interessi dell'AD/DG con quelli della generalità degli azionisti in un orizzonte di lungo periodo	Mantenimento per tutta la durata del mandato di azioni Amplifon. A partire dal 2025, l'AD/DG dovrà soddisfare un requisito minimo di possesso azionario, che incrementerà con il passare degli anni.	<p>AD/DG:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 annualità della remunerazione fissa entro 5 anni 2 annualità della remunerazione fissa entro 8 anni 3 annualità della remunerazione fissa entro 10 anni
Benefit	Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato	Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale.	<p>In aggiunta ai benefit obbligatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> Piano di Flexible Benefit Assistenza sanitaria Integrativa Company Car Copertura assicurativa caso morte



ALLEGATI

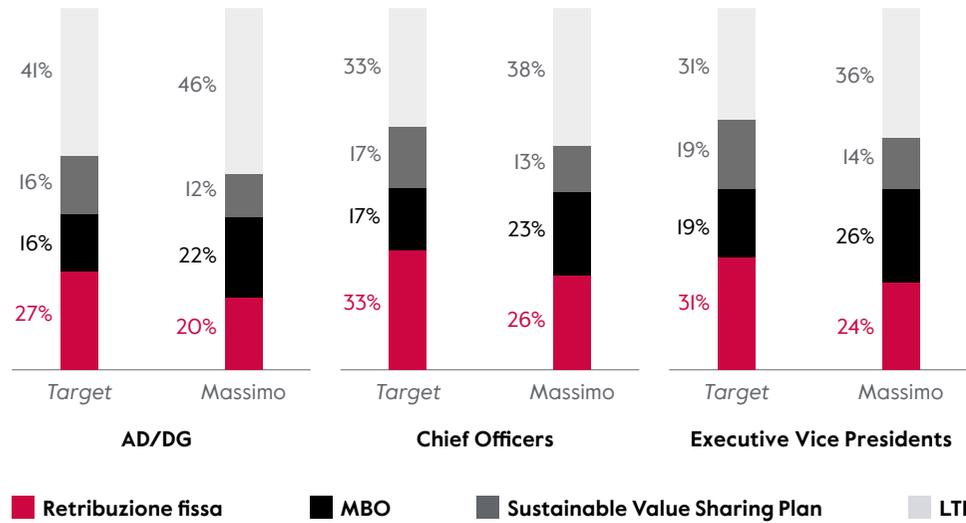
SEZIONE II

SEZIONE I

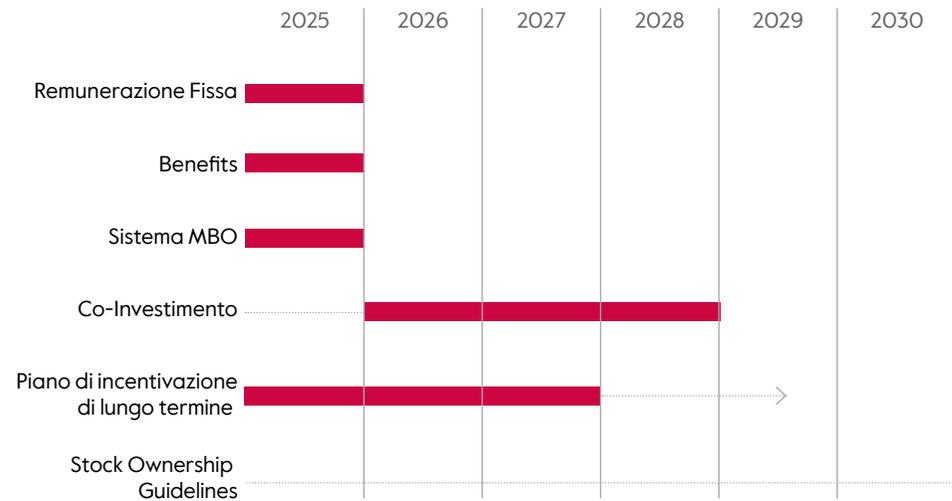
EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

PAY MIX



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



ALLEGATI

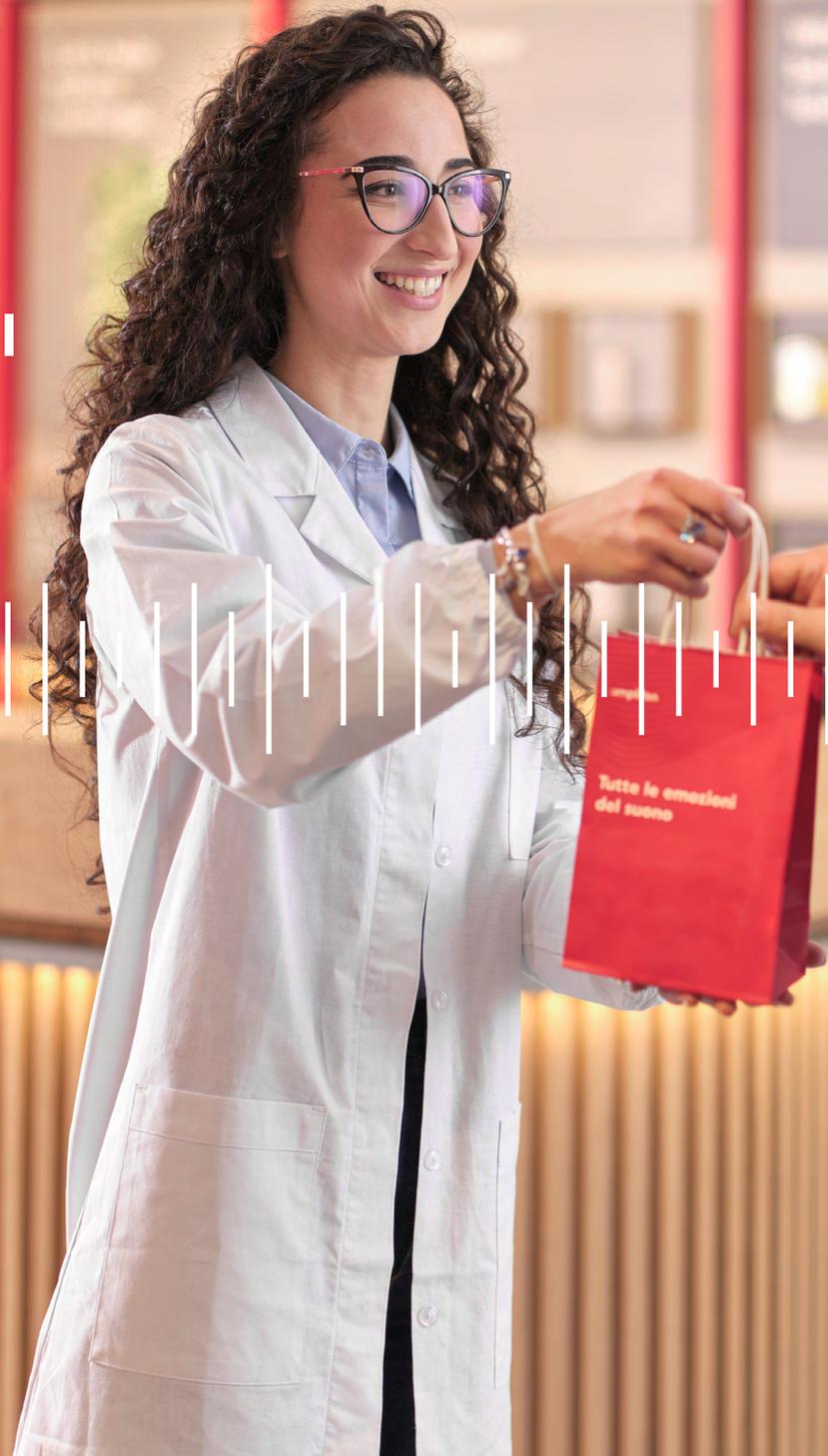
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

SEZIONE I



INDICE

SEZIONE I

<ul style="list-style-type: none"> > I. MODELLO DI GOVERNANCE 36 <li style="padding-left: 20px;">• I.1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI 36 <li style="padding-left: 20px;">• I.2 ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025 41 <li style="padding-left: 20px;">• I.3 LA DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 42 <li style="padding-left: 20px;">• I.4 LA PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 42 > 2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025 43 	<ul style="list-style-type: none"> > 3. LINEE GUIDA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025 46 <li style="padding-left: 20px;">• 3.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI 46 <li style="padding-left: 20px;">• 3.2 LE LINEE GUIDA DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE 47 <li style="padding-left: 20px;">• 3.3 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 55 <li style="padding-left: 20px;">• 3.4 LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO 60 <li style="padding-left: 20px;">• 3.5 LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE <i>INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT</i> 61
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

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 RISORSE UMANE DI GRUPPO

A) ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

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

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

B) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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. Il Consiglio di Amministrazione scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata il 23 aprile 2025, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024. Tale Assemblea nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione di Amplifon, la cui composizione rispetterà le raccomandazioni del nuovo Codice di Corporate Governance in termini di Consiglieri **indipendenti**, le disposizioni vigenti relative al **gender mix** (che dispongono che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori) ed 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



Enrico Vita

Amministratore Delegato e Direttore Generale



Maurizio Costa

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Veronica Diquattro

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Laura Donnini

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Maria Patrizia Grieco

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Lorenza Morandini

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Lorenzo Pozza

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Giovanni Tamburi

Consigliere non esecutivo ed indipendente

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

2 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

3 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

4 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

5 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

6 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

7 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

8 Determina, esamina 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

9 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

10 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

II 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



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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 che dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, è composto da tre Consiglieri non esecutivi ed indipendenti con adeguate conoscenze ed esperienza in aziende multinazionali.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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. La nuova composizione del Comitato sarà definita dal Consiglio di Amministrazione che verrà nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2025

COMPOSIZIONE E RIUNIONI

Maurizio Costa

Presidente del Comitato, Consigliere non esecutivo ed indipendente

Susan Carol Holland

Membro del Comitato, Presidente non esecutivo del C.d.A.

Veronica Diquattro

Consigliere non esecutivo ed indipendente

Maria Patrizia Grieco

Consigliere non esecutivo ed indipendente

FUNZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONE

1

Coadiuvare il Consiglio nell'elaborazione della Politica di Remunerazione del Gruppo, funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società, monitorandone anche la relativa applicazione

2

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

3

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

4

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

FUNZIONI DEL COMITATO NOMINE

1

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

2

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

3

Coadiuvare il Consiglio nell'eventuale presentazione di una lista da parte del Consiglio stesso uscente al fine di assicurare una formazione e una presentazione trasparente della lista stessa

4

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
5
DURATA MEDIA DI CIASCUNA RIUNIONE
1 ORA E 30 MINUTI CIRCA
PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE
100%


ALLEGATI

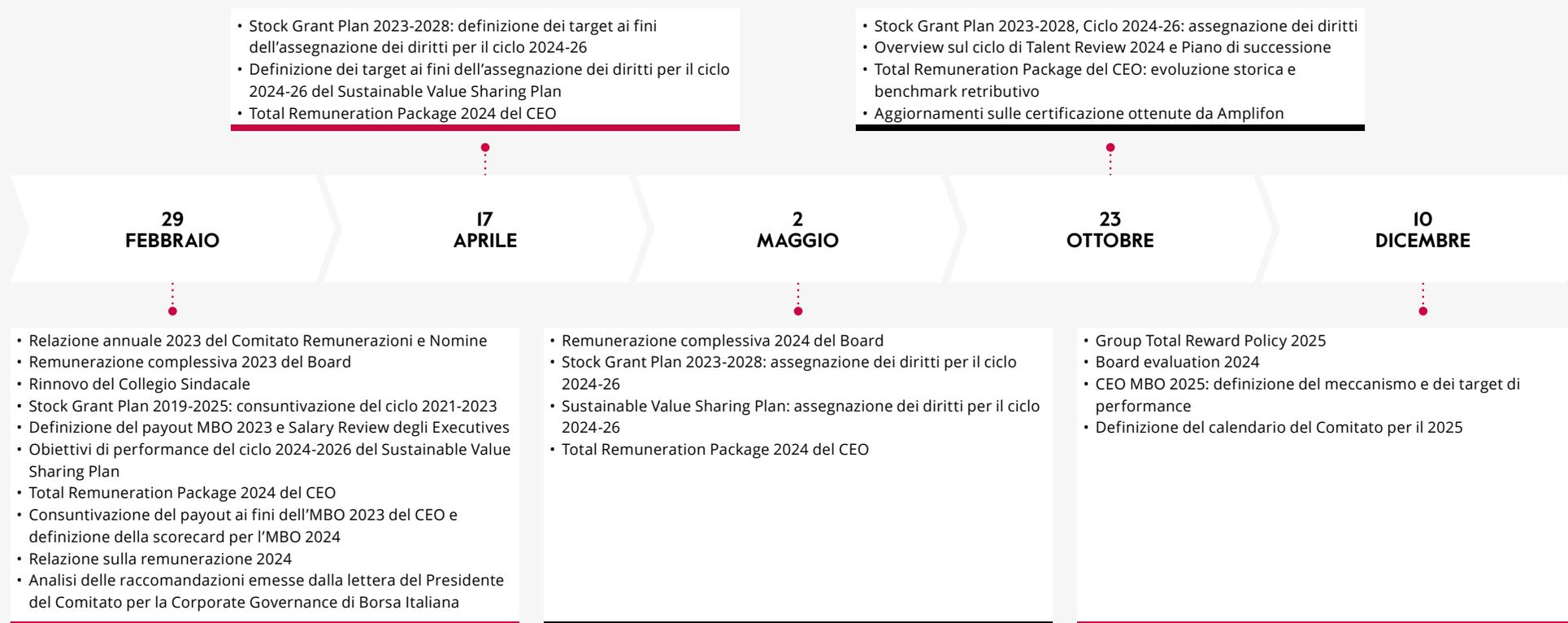
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE NEL 2024



Al Comitato Remunerazione e Nomine hanno partecipato nel 2024, quali invitati, il Presidente del Collegio Sindacale e, talvolta, i membri del Collegio Sindacale. Inoltre, è stato invitato dal Presidente del Comitato, informandone il Chief Executive Officer, il Chief HR Officer, che ha svolto anche funzioni di segreteria tecnica del Comitato, nonché il Chief Internal Audit & Risk Management Officer e/o il Global CoE Total Reward & Global Mobility Associate Director per aspetti di propria competenza. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha partecipato, in quanto invitato dal Presidente del Comitato per la trattazione di specifici punti lasciando, peraltro, le riunioni quando

sono discusse proposte relative alla propria remunerazione. Le riunioni sono state regolarmente verbalizzate e coordinate dal Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine.

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. È previsto che il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisca in 6 occasioni nel corso del 2025, secondo un calendario già pianificato.

E) DIREZIONE HR DI GRUPPO

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

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

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



I.2 ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

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 2025 (*Total Reward Policy 2025*) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 dicembre 2024.

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

La presente Politica di Remunerazione è valida per l'anno 2025.

Qualora l'Assemblea dei soci non approvi la Politica di Remunerazione, Amplifon 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 imprevedibili 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;
- necessità di operare politiche di retention a favore di risorse ritenute strategiche per il 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 2025 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;
- Pay-mix.



2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

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 prevalentemente al fine di favorire l'*attraction* 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



ALLEGATI

SEZIONE I

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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.

		CRITERI	STRUMENTI APPLICATIVI
PRINCIPI	PAY FOR PERFORMANCE	COERENZA TRA REMUNERAZIONE E PERFORMANCE A LIVELLO AZIENDALE E INDIVIDUALE	SISTEMA MBO 2025 / STOCK GRANT PLAN 2023-2028 / SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027/ PDR 2025
	COMPETITIVITÀ	MONITORAGGIO CONTINUO ATTRAVERSO IL CONFRONTO CON IL MERCATO PER GARANTIRE L'ATTRACTION E LA RETENTION	BENCHMARKING RETRIBUTIVO
	SEMPLIFICAZIONE E TRASPARENZA	DEFINIZIONE DI REGOLE CHIARE E COMUNICAZIONE TRASPARENTE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	DISCLOSURE CHIARA E TRASPARENTE SESSIONI FORMATIVE DEDICATE
	ONE - AMPLIFON	INTRODUZIONE DI STRUMENTI DI TOTAL REWARD STANDARD A LIVELLO GLOBALE, PER TUTTO IL GRUPPO	SISTEMA DI BANDING STANDARD PAY-MIX

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 17 dicembre 2024, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato la presente Politica di Remunerazione.

Il Consiglio ha deliberato di definire le linee guida per la struttura della Politica di Remunerazione per il mandato 2025-2027, assicurando la totale coerenza con le migliori prassi di mercato ed il pieno rispetto delle raccomandazioni contenute all'interno del Codice di Corporate Governance.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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:

<p>> 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</p>	<p>> limiti massimi all'erogazione di componenti variabili</p>	<p>> 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</p>
<p>> 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</p>	<p>> 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</p>	<p>> 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</p>

La Politica di Remunerazione, in linea con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance, mantiene il legame tra i sistemi di incentivazione variabile e gli obiettivi di sostenibilità, con l'obiettivo di garantire un successo sostenibile nel lungo termine.

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



3. LINEE GUIDA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

3.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

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

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

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

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

Al fine di assicurare l'allineamento della remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione di Amplifon con le pratiche di mercato di società di dimensioni comparabili, nel corso del 2025 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 all'indice FTSE MIB di Borsa Italiana che presentassero un modello di *governance* tradizionale (al 31 dicembre 2024). Tale analisi è stata pertanto incentrata su un totale di 20 società quotate.

1. A2A	9. Inwit	17. Snam
2. Brunello Cucinelli	10. Italgas	18. Prysmian
3. Buzzi Unicem	11. Leonardo	19. Terna
4. Diasorin	12. Moncler	20. Tim
5. Enel	13. Nexi	
6. Eni	14. Pirelli	
7. Hera	15. Recordati	
8. Interpump	16. Saipem	

Dalle evidenze tratte dal benchmark emerge come le remunerazioni riconosciute per il ruolo di Consigliere di Amministrazione si posizionino in linea con le pratiche delle società industriali del FTSE MIB.

Nella seduta del 26 aprile 2022 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato per il mandato 2022-2024 un compenso complessivo per il Consiglio d'Amministrazione pari ad euro 1.370.000. Tale compenso è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione 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



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024, nominerà il nuovo Consiglio di Amministrazione per la durata di tre esercizi, determinandone il compenso complessivo. In particolare, la proposta che sarà sottoposta all'Assemblea terrà conto delle evidenze tratte dalle analisi condotte e dalla raccomandazione fornita dal Consiglio uscente.

Tale proposta, ipotizzando che siano confermate le numeriche relative ai membri del nuovo Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari attualmente costituiti, potrà prevedere un compenso complessivo per il Consiglio di Amministrazione pari a euro 1.530.000.

Pertanto, avendo a riferimento le linee guida della presente Politica di Remunerazione, sulla base dell'apposita proposta approvata dall'Assemblea degli azionisti, il nuovo Consiglio di Amministrazione sarà quindi chiamato a deliberare in merito alla ripartizione del compenso complessivo, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie ed in conformità a quanto sarà deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2025, tenendo conto delle pratiche di Società comparabili e della complessità e dell'impegno richiesto per lo svolgimento del ruolo.

3.2 LE LINEE GUIDA DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Le Linee Guida di Politica di Remunerazione 2025 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon sono presentate dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione e sono allineate alla strategia aziendale di medio-lungo termine, nonché alle evidenze emerse dalle analisi relative alle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento.

Al fine di assicurare l'allineamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale con le pratiche di mercato di società confrontabili con Amplifon, nel corso del 2025 la società ha richiesto il supporto di un *advisor* specializzato⁷ per la realizzazione di un *benchmark* retributivo per la figura di Amministratore Delegato.

7. Il *benchmark* è stato realizzato con la società di consulenza TEHA Group.

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

- FTSE MIB *Peer Group*, composto dalle società industriali dell'indice FTSE MIB di Borsa Italiana, ritenute significative dal punto di vista dimensionale, della complessità e del livello di internazionalizzazione.
- *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

1. Campari	6. Ferrari	11. Pirelli
2. Diasorin	7. Interpump	12. Prysman
3. Enel	8. Iveco Group	13. Recordati
4. Eni	9. Moncler	14. Stellantis
5. Erg	10. Nexi	15. Tim

BUSINESS PEER GROUP

1. Bruker	6. EssilorLuxottica	11. Koninklijke Philips
2. Cigna Corporation	7. Fielmann	12. Smith & Nephew
3. Cochlear	8. Fresenius Medical Care	13. Sonova
4. Coloplast	9. GN StoreNord	14. Straumann Group
5. Demant	10. GSK Glaxosmithkline	15. Teleflex

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*.



ALLEGATI

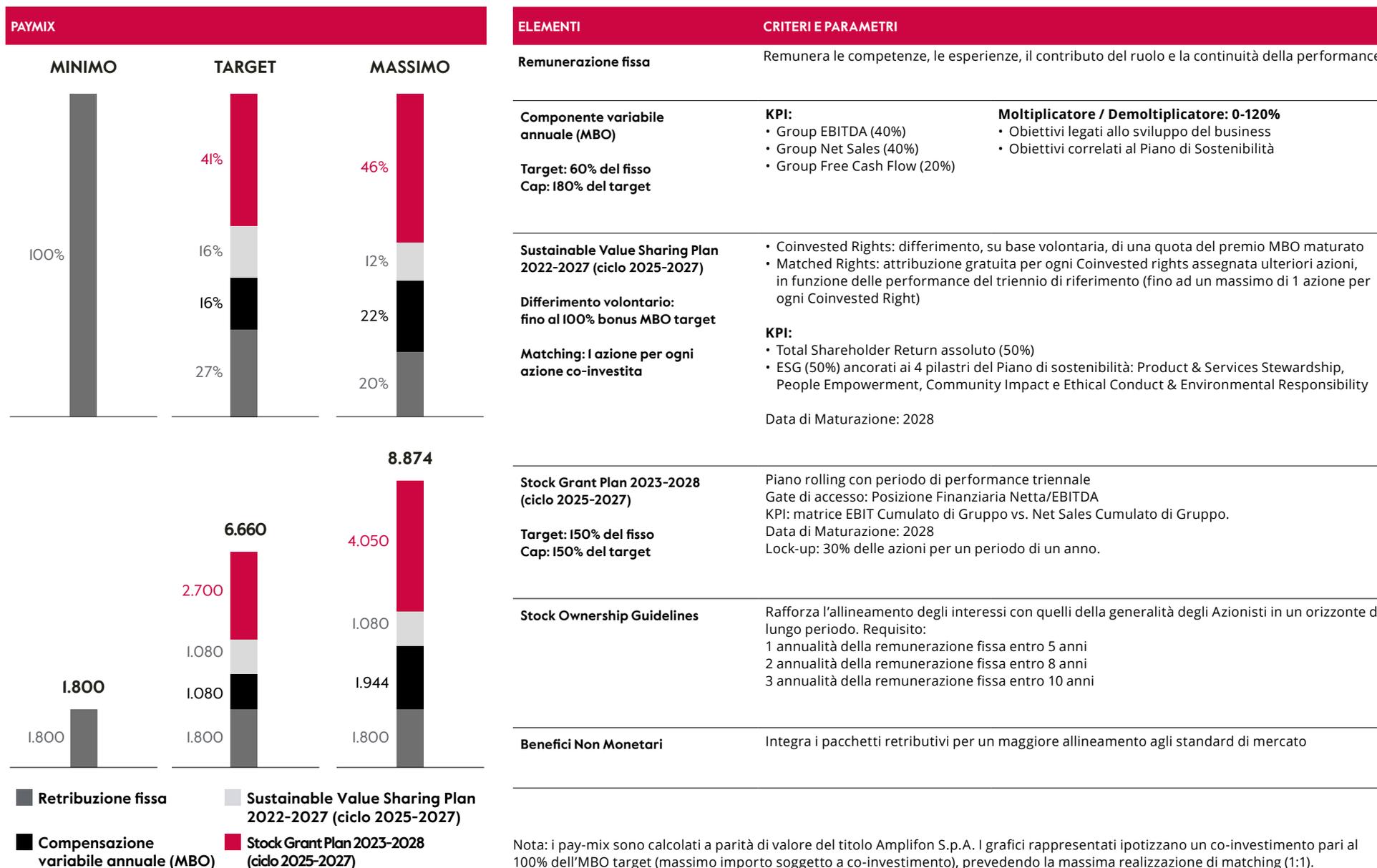
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

Alla luce delle evidenze di mercato, le linee guida di Politica di Remunerazione prevedono che il trattamento retributivo offerto per il mandato 2025-2027 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale possa risultare così composto:



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).



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

A) REMUNERAZIONE FISSA

Le Linee Guida di Politica prevedono che la remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il mandato 2025-2027 possa essere composta da:

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

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 2025 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%), le Linee Guida di Politica di Remunerazione 2025 prevedono 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 2025:

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

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

La curva collegata al *Group Performance Index* (GPI) può generare un *pay-out* compreso tra 0% e 150% del *bonus 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/demoltiplicatore che varia da 0% a 120%, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali inclusi nella *Scorecard* del PDR (sistema aziendale di valutazione della *performance* individuale) dell'AD/DG, approvata dal Consiglio di Amministrazione. Gli obiettivi individuali assegnati all'AD/DG sono rappresentati da almeno un obiettivo legato allo sviluppo del *business* e da un obiettivo di sostenibilità, avendo a riferimento i 4 pilastri descritti in precedenza: *Product & Services Stewardship*, *People Empowerment*, *Community Impact* e *Ethical Conduct & Environmental Responsibility*. 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 2025 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



ALLEGATI

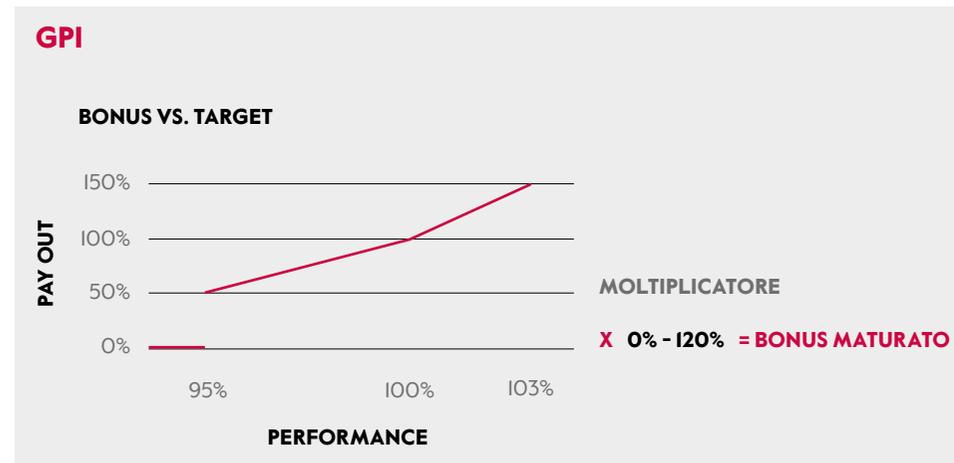
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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*.



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.

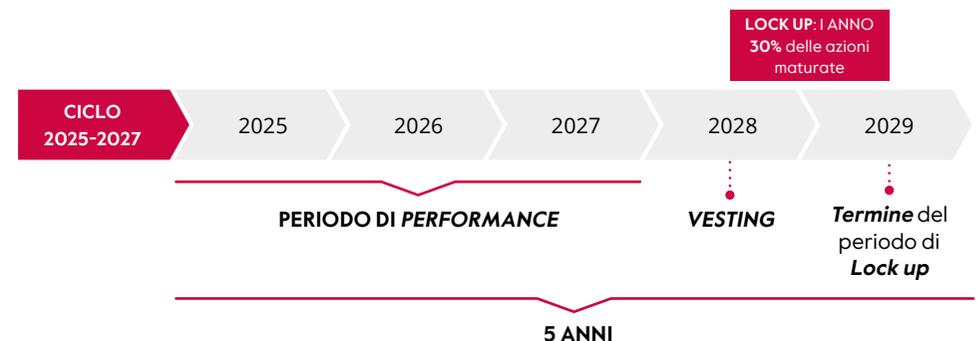
Amplifon si è avvalsa della facoltà di tutelare la riservatezza di ulteriori informazioni ritenute commercialmente sensibili, non fornendo altresì *disclosure* di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio nei confronti del Gruppo. Tale scelta risulta inoltre in linea con gli 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 2025-2027)

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un Piano di incentivazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan 2023-2028 – ciclo 2025-2027). Il Piano, approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2023, conferma la struttura dello strumento precedente, essendo stato ritenuto dal Consiglio di Amministrazione 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.

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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

Le linee guida di Politica di Remunerazione prevedono che l'incentivo *target* collegato al ciclo triennale 2025-2027 sia 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 di Gruppo: 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 azzerava. 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* assegnate). Il conseguimento di risultati intermedi tra gli scenari di performance riportati nella tabella determina l'attribuzione di un numero di azioni calcolato per interpolazione lineare.

% azioni attribuibili		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%	150,0%

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), anche per la remunerazione variabile di lungo termine 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".

D) SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027

A partire dal 2022, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno introdurre uno strumento di incentivazione aggiuntivo 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 stato implementato anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo e alcune risorse selezionate, 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 le Linee Guida di 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% legata alla creazione di valore per gli azionisti (*Total Shareholder Return Assoluto*);
 - 50% legata al raggiungimento di alcune selezionate *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 2022-2027 con riferimento al ciclo 2025-2027.

PRODUCT & SERVICE STEWARDSHIP  	Intendiamo accrescere la consapevolezza e l'accessibilità della cura dell'udito, offrendo esperienze innovative e ascoltando le esigenze dei nostri clienti		
GOALS	TARGET	KPIs	
Facilitare l'accessibilità alla cura dell'udito e migliorare la vita di più persone possibili	Offrire gratuitamente test dell'udito completi, generando un risparmio totale di oltre € 600 milioni per prospect e clienti nel periodo 2024-2026	Risparmio economico annuale dei prospects e clienti per il triennio 2025-2027 (milioni di €)	
PEOPLE EMPOWERMENT  	Miriamo ad attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti per garantire la sostenibilità del business, promuovendo la diversità tra le nostre persone		
GOALS	TARGET	KPIs	
Garantire un winning workplace sano e inclusivo	Ottenere la certificazione Global Top Employer entro il 2026	Conferma della certificazione Global Top Employer nel triennio 2025-2027 e ottenimento di un'ulteriore certificazione a livello globale (s/n)	
COMMUNITY IMPACT  	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		
GOALS	TARGET	KPIs	
Sostenere le iniziative di volontariato, ambassadorship, e coinvolgimento dei dipendenti	Raggiungere almeno 5,000 partecipazioni di dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di Social Ambassadorship, nel periodo 2024-2026	Numero di partecipazioni di dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni o di Social Ambassadorship (nr.) nel triennio 2025-2027	
ETHICAL CONDUCT & ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY  	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		
GOALS	TARGET	KPIs	
Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie e smaltire correttamente le batterie esauste	Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di oltre 320 milioni di batterie all'anno entro il 2026/2028	Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno per il triennio 2025-2027 (milioni di batterie)	



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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) STOCK OWNERSHIP GUIDELINES

Al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dell'AD/DG con quelli della generalità degli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo, le Linee Guida di Politica di Remunerazione prevedono, a partire dal 2025, l'introduzione di un requisito minimo di possesso azionario per l'Amministratore Delegato, che prevedono il mantenimento per tutta la durata dell'incarico di un livello minimo di azioni Amplifon. Tali linee guida sono volte ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel corso del tempo di un livello minimo di possesso azionario e sono state predisposte a seguito di un'attenta analisi delle best practices applicate a livello nazionale e internazionale. Le Stock Ownership Guidelines richiedono che l'AD/DG sia tenuto a soddisfare un requisito minimo di possesso azionario pari a:

- 1 volta la remunerazione fissa entro 5 anni;
- 2 volte la remunerazione fissa entro 8 anni;
- 3 volte la remunerazione fissa entro 10 anni.

Il destinatario del requisito dovrà astenersi dal cedere azioni Amplifon assegnategli in base ai piani azionari adottati da parte del Gruppo una volta che abbia raggiunto il livello minimo di possesso azionario previsto, nel caso in cui la cessione delle suddette azioni comporti il venir meno del rispettivo livello minimo. La policy contempla una specifica disciplina finalizzata ad assicurare un monitoraggio periodico dell'attuazione e del rispetto dei suddetti requisiti minimi, secondo la quale il beneficiario dovrà comunicare entro il 31 gennaio di ciascun anno alla Direzione HR di Gruppo il numero di azioni possedute con relativo controvalore, nonché il numero di azioni della Società cedute nel corso dell'anno precedente. Lo stato di allineamento rispetto all'obiettivo complessivo delle linee guida forma oggetto di informativo al pubblico nell'ambito della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, come riportato nello Schema 7-ter relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Controllo rappresentata nella Sezione II del presente documento.

F) 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 1.000.000. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

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

G) 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.

H) 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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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 aggiornati in ultima istanza in data 14 dicembre 2023 dal Consiglio di Amministrazione, è composto, al 31 dicembre 2024, da 12 *Executives* di Gruppo:

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE		
I.	Federico Bardelli	Chief Retail Excellence Officer
2.	Riccardo Cattaneo	Chief Regulatory Officer
3.	Andrea Ciccolini	Chief Information and Transformation Officer
4.	Federico Dal Poz	Chief Legal Officer
5.	Cristian Finotti	Chief Procurement & Supply Chain Officer
6.	Gabriele Galli	Chief Financial Officer
7.	Francesca Morichini	Chief HR Officer
8.	Paolo Lazzarini	Chief Strategy & Business Development Officer
9.	Alessandro Bonacina	Chief Marketing, Technology and Innovation Officer
10.	Rezwan Hassan	Executive Vice President APAC
11.	Iacopo Lorenzo Pazzi	Executive Vice President EMEA
12.	Emiliano Di Vincenzo	Executive Vice President Americas

Le Politiche di Remunerazione previste per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) sono state definite, nell'ambito della *Total Reward Policy* 2025 di Gruppo, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, successivamente esaminate dal Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 10 dicembre 2024 ed infine condivise con il Consiglio di Amministrazione in data 17 dicembre 2024.



ALLEGATI

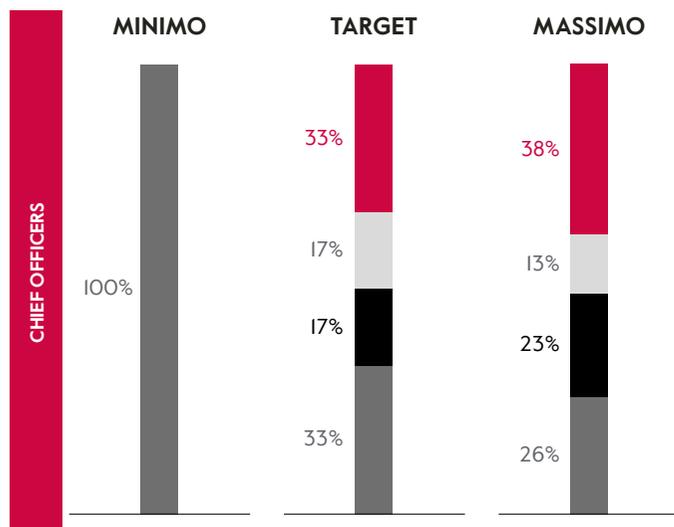
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

PAYMIX



Retribuzione fissa
 Compensazione variabile annuale (MBO)
 Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (ciclo 2025-2027)
 Stock Grant Plan 2023-2028 (ciclo 2025-2027)

ELEMENTI CRITERI E PARAMETRI

Remunerazione fissa	Remunera le competenze, le esperienze, il contributo del ruolo e la continuità della performance	
Componente variabile annuale (MBO) Target: 50% del fisso Chief Officers; 60% del fisso EVP Cap: 180% del target	KPI: <ul style="list-style-type: none"> Group EBITDA (40%) Group Net Sales (40%) Group Free Cash Flow (20%) 	Moltiplicatore / Demoltiplicatore: 0-120% <ul style="list-style-type: none"> processo di Performance Development Review 2024, che include almeno un parametro legato ai 4 pilastri di sostenibilità
Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (ciclo 2025-2027) Differimento volontario: fino al 100% bonus MBO target Matching: 1 azione per ogni azione co-investita	Coinvested Rights: differimento, su base volontaria, di una quota del premio MBO maturato Matched Rights: attribuzione gratuita per ogni Coinvested rights assegnata ulteriori azioni, in funzione delle performance del triennio di riferimento (fino ad un massimo di 1 azione per ogni Coinvested Right) KPI: <ul style="list-style-type: none"> 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 con Ethical Conduct & Environmental Responsibility. Data di Maturazione: 2028	
Stock Grant Plan 2023-2028 (ciclo 2025-2027) Target: 100% del fisso Cap: 150% del target	Piano rolling con 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: 2028 Lock-up: 30% delle azioni per un periodo di un anno.	
Benefici Non Monetari	Integra i pacchetti retributivi per un maggiore allineamento agli standard di mercato	

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).



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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 di lungo termine, rispetto alla componente fissa della retribuzione. L'incidenza della componente variabile su quella fissa sale in presenza di *performance* superiori ai *target*. Tale posizionamento deriva dalla volontà di Amplifon di orientare il *Top Management* verso la generazione di valore nel lungo termine, attraverso i meccanismi di incentivazione variabile, assicurando al contempo la capacità di *attraction* dei migliori talenti sul mercato.

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

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

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 2025, come ogni anno, Amplifon con l'aiuto di una società specializzata⁸ 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, presentando un modello operativo e/o di *business* comparabile ad Amplifon, sia in termini di *pool* da cui attingere gli stessi talenti.

Ai fini delle analisi sono state considerate società di diritto italiano con un significativo livello di internazionalizzazione nonché *player* esteri di dimensione globale con un'importante presenza in Italia. In particolare, le Società del *panel* sono le seguenti:

1. Ariston Thermo	12. Moncler	23. Autostrade
2. Brembo	13. Nexi	24. Bolton Group
3. Campari	14. OVS	25. Bracco
4. Enel	15. Prysmian	26. Coesia
5. Eni	16. Safilo	27. Fastweb
6. Ferrari	17. Saipem	28. Ferrero
7. Intercos	18. Salvatore Ferragamo	29. Loro Piana
8. Italgas	19. Snam	30. Only The Brave
9. Iveco Group	20. Zegna	31. Stevanato
10. Leonardo	21. Alfasigma	32. Sky
11. Lottomatica	22. Angelini	

A) REMUNERAZIONE FISSA

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

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

B) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

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

Anche in questo caso gli obiettivi di *performance* previsti per il 2025 sono legati ad indicatori di *performance* economiche e finanziarie del Gruppo e sono strutturati in modo da trarre in considerazione i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate all'interno del Piano Strategico Aziendale.

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

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 2025, l'incentivo variabile è legato ai seguenti parametri⁹:

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

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

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

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%
Entry Point	95%	50%	25%	50%	30%
Target	100%	100%	50%	100%	60%
Massimo	103%	150%	75%	150%	90%

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

Moltiplicatore / Demoltiplicatore

0% - 120%

In base al risultato del processo di *Performance Development Review* 2025, che include almeno un parametro legato ai 4 pilastri di sostenibilità (*Product & Services Stewardship, People Empowerment, Community Impact e Ethical Conduct & Environmental Responsibility*)

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 Conduct & Environmental Responsibility*), 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.

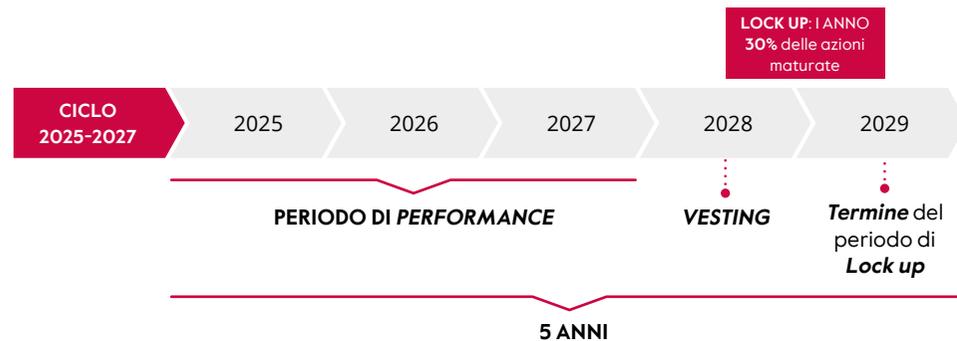
9. La seguente scheda fa riferimento alla valutazione della performance dei soli *Chief*. L'incentivo variabile degli EVP è infatti correlato per il 50% alla performance dei medesimi parametri della *Region* di appartenenza.

C) REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE: STOCK GRANT PLAN 2023-2028 (CICLO 2025-2027)

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 2025-2027).

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

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



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

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

D) SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027

Il Sustainable Value Sharing Plan, a partire dal 2023, come approvato da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2023, è 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*).



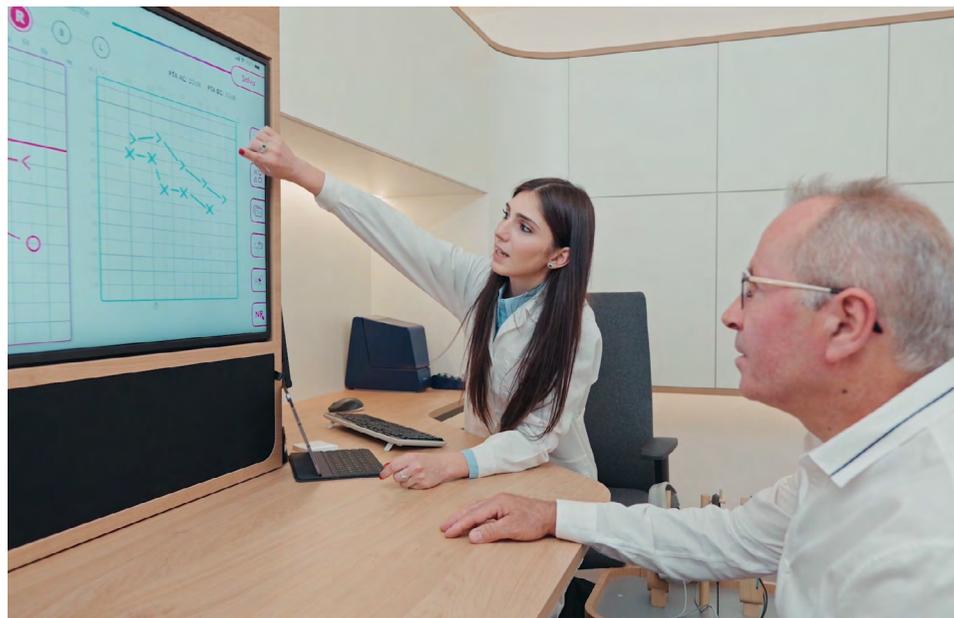
Il Piano per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta i medesimi meccanismi di funzionamento rispetto a quanto descritto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon.

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 700.000. 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, in linea di principio, sono evitate previsioni di indennità o trattamenti equipollenti a fronte e/o in occasione di dimissioni, diverse da quanto previsto dalle leggi e/o dai contratti collettivi nazionali applicabili.

In caso di licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro per una ragione diversa dalla giusta causa, possono essere previsti specifici trattamenti, anche in fase di assunzione. Questi si aggiungono alle competenze di fine rapporto e agli eventuali preavvisi previsti dalle normative locali. Tali trattamenti possono derivare da norme di legge o di contrattuali applicabili (ad esempio il già citato CCNL che in Italia prevede l'indennità supplementare), dalle prassi di aziendali di riferimento, dalle peculiarità della legislazione locale, che in alcune giurisdizioni rendono opportuna una definizione anticipata di eventuali questioni che potrebbero sorgere al momento della cessazione del rapporto di lavoro, specialmente se potenzialmente foriere di passività significative. In caso di presenza di tali trattamenti, si procede alla sottoscrizione di un accordo transattivo, con cui il dipendente rinuncia a qualsiasi pretesa legata al rapporto di lavoro e alla sua cessazione.

Per le posizioni che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla strategicità e alla criticità del ruolo ricoperto possono, inoltre, essere stipulati (al momento dell'assunzione, in costanza di rapporto o in fase di cessazione dello stesso) patti di non concorrenza con eventuali corrispettivi parametrati alle condizioni di volta in volta richieste in termini di oggetto, estensione geografica e durata del patto stesso.

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 24 aprile 2024, 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 2024-2026, deliberando i seguenti compensi per Presidente e Sindaci del Collegio Sindacale:

Collegio Sindacale			
Presidente	€ 82.500	Membro	€ 55.000

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 e tenendo in considerazione la Relazione condivisa dal Collegio Sindacale uscente al Consiglio di Amministrazione con riferimento all'impegno richiesto per lo svolgimento della carica.

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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

SEZIONE II
COMPENSI CORRISPOSTI
NEL 2024 E ALTRE
INFORMAZIONI

INDICE

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024 E ALTRE INFORMAZIONI

<ul style="list-style-type: none"> > I. INTRODUZIONE > 2. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024 <ul style="list-style-type: none"> • 2.1. RETRIBUZIONE FISSA • 2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2024) • 2.3. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - STOCK GRANT PLAN 2019-2025 • 2.4. PIANO DI CO-INVESTIMENTO – SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027 • 2.5. INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO • 2.6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST • 2.7. DEROGHE APPLICATE NEL 2024 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE > 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 	64 65 65 66 67 68 68 68 68 70	<ul style="list-style-type: none"> > TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DEL GRUPPO (MIGLIAIA DI EURO) > 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 > 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 > 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) > 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 	71 73 74 76 77
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

I. INTRODUZIONE

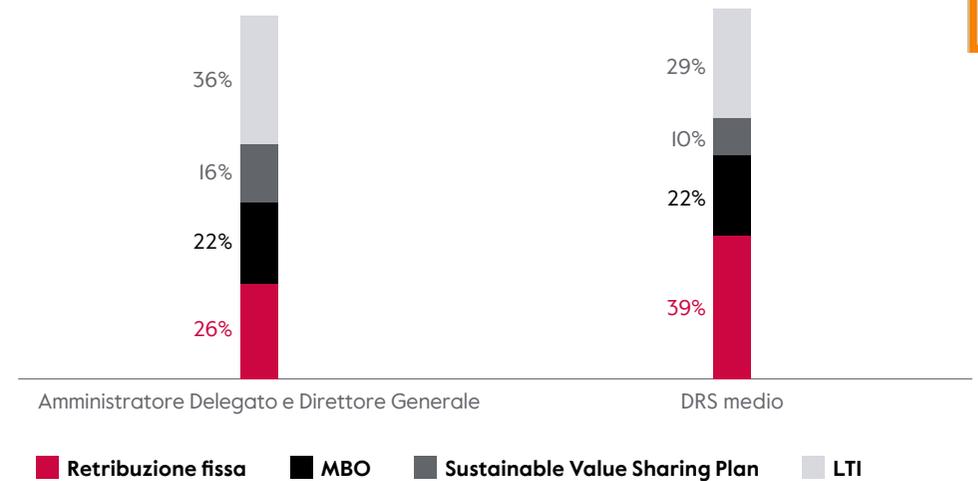
Negli ultimi anni, Amplifon ha consolidato la propria dimensione globale, affermandosi come *leader* mondiale nel settore del *retail* delle soluzioni e dei servizi per l'udito, con una quota di mercato di circa il 13%. Anche nel 2024, il Gruppo ha rafforzato la propria posizione competitiva sul mercato global dell'*hearing care*, nonostante un andamento del mercato europeo ancora al di sotto delle aspettative. Questo è stato possibile grazie a una crescita a tassi di cambio costanti del 7% dovuta ad una crescita organica superiore a quella del mercato di riferimento e a operazioni strategiche nei principali mercati chiave con l'acquisizione di circa 400 nuovi punti vendita tra Europa, Stati Uniti e Cina.

Un importante traguardo nel percorso di crescita del Gruppo è stato il raggiungimento del record storico di ricavi, superando i 2,4 miliardi di euro nel 2024. Questo risultato ottimo è stato trainato dall'accelerazione delle acquisizioni e da una crescita significativa, che ha portato per la prima volta gli Stati Uniti a diventare il principale mercato di Amplifon in termini di ricavi. Con oltre 10.000 negozi in tutto il mondo, Amplifon guarda al futuro con nuove sfide e opportunità, sempre nel segno dell'innovazione e della vicinanza ai clienti.

In tale contesto, gli incentivi variabili maturati nel 2024 dal management di Amplifon si basano sulle performance registrate dalla Società nel corso dell'anno. Di seguito vengono riepilogati i trattamenti retributivi maturati dall'AD/DG e dai DRS nel 2024.

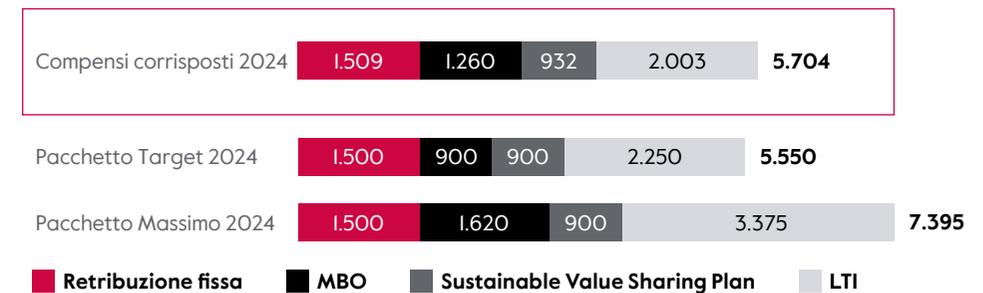
I.1 I COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2024 IN SINTESI

In conformità alle disposizioni introdotte dall'ultima release del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile di competenza del 2024 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 e Tabella 3B.



I.2 LA REMUNERAZIONE CORRISPOSTA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO NEL 2024

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 2024 e il pacchetto *target* e massimo previsti dalla Politica di Remunerazione 2024 (approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2024):



Nota: i dati retributivi riportati per l'Amministratore Delegato sono coerenti con la Tabella 1 della presente Sezione II. L'importo rappresentato non comprende i benefici non monetari e, per i compensi corrisposti, esclude l'eventuale co-investimento nel Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, in quanto la facoltà di co-investire in azioni nello strumento da parte del beneficiario avverrà a seguito della pubblicazione del presente documento.

2. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel corso del 2024 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 2024, 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 2024, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dagli azionisti nell'Assemblea del 24 aprile 2024 sulla Sezione II della Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, la quale ha ottenuto voti favorevoli pari al 76,6% del capitale votante.

2.1 RETRIBUZIONE FISSA

Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi: l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato in data 24 aprile 2024 un ammontare complessivo pari a € 1.370.000. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 6 maggio 2024 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 6 maggio 2024.

Compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale: sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 1.109.066 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 Annua Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 5.174.593.

Gli importi relativi a tali compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) percepiti nel corso del 2024 sono specificati in Tabella 1 CONSOB della presente Relazione.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2024)

Come evidenziato nell'introduzione della presente Relazione, nel 2024 il Gruppo ha conseguito solide *performance* economico-finanziarie, registrando una crescita significativa sia nei ricavi che di EBITDA. Parallelamente, ha ottenuto risultati di rilievo e progressi significativi nelle iniziative legate al successo sostenibile.

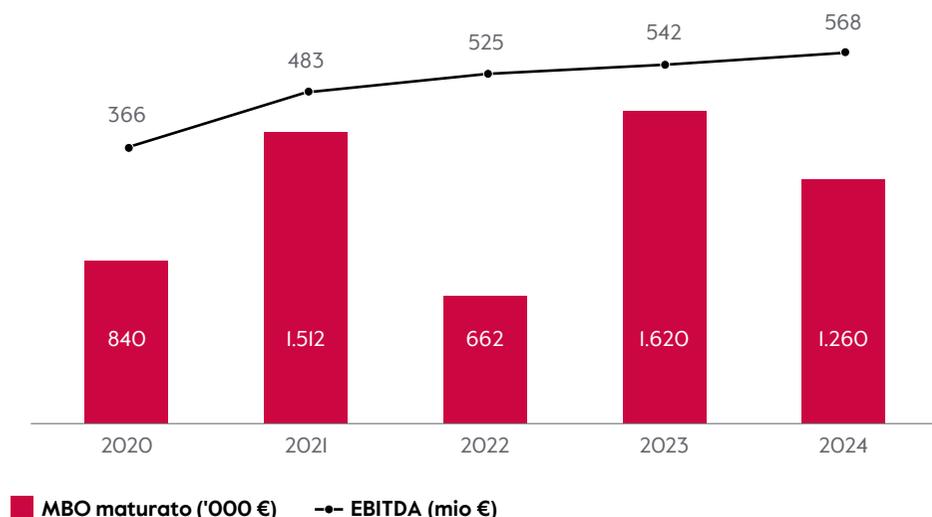
Amministratore Delegato e Direttore Generale: l'incentivazione variabile di breve termine verrà corrisposta, con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sulla base della *performance* di Gruppo registrata nel corso del 2024, in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi definiti.

I risultati raggiunti da Amplifon per l'esercizio 2024, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 6 marzo 2025, hanno evidenziato un punteggio di *performance* che ha determinato, anche alla luce dell'applicazione del moltiplicatore individuale, tenuto conto delle positive *performance* di Amplifon in termini di sviluppo del *business* e di continuo miglioramento nell'ambito della gestione delle tematiche di sostenibilità, il riconoscimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di un incentivo pari a € 1.260.373, che verrà erogato nel corso del 2025. Il seguente schema riporta, per ciascuno dei KPI assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il livello di *performance* conseguito¹⁰:



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

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 di DRS, tenendo conto anche della *performance* individuale, ha determinato un incentivo complessivo pari a €2.977.343 lordi. Inoltre, la Società ha erogato ulteriori bonus per un importo totale di € 2.032.587 lordi. Tali incentivi sono stati riconosciuti con l'obiettivo di garantire la capacità del Gruppo di perseguire i propri obiettivi strategici di lungo termine. In particolare, i bonus sono stati corrisposti:

- (a) a titolo di bonus di ingresso, definiti in fase di assunzione nel corso 2023 e previsti da contratto, in un'ottica di attraction per compensare la perdita di incentivi variabili nell'azienda di provenienza, corrisposti a tre Executives per un totale 1.708.148 €;
- (b) a fronte di una compensazione destinata alla previdenza complementare, corrisposto ad un Executive, per un totale di 10.000 €;
- (c) nell'ambito di un progetto strategico volto a perseguire nuove opportunità di crescita per linee esterne del Gruppo, per un importo complessivo di 300.000 € lordi corrisposti a tre Executives. Maggiori dettagli sono riportati nella Tabella 3B della presente Relazione.

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

CICLO 2022-2024

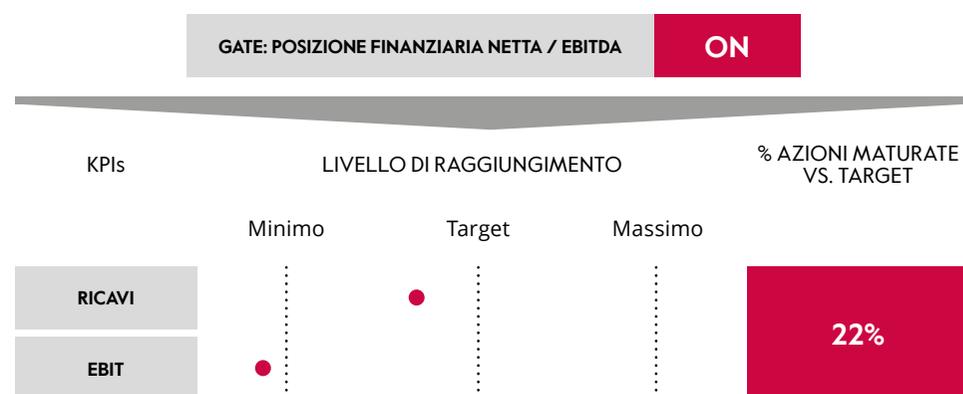
AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione del ciclo 2022-2024 relativo allo Stock Grant Plan 2019-2025, in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nella misura di 14.430 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 65.000.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Con riferimento al ciclo 2022-2024 dello Stock Grant Plan 2019-2025, è stato riconosciuto un numero di azioni pari a 55.259 azioni, determinate sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi nel triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 121.000.

Nella seguente tabella si riportano, per ciascun obiettivo del triennio, il livello di *performance* conseguito¹¹:



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

Con riferimento allo Stock Grant Plan 2023-2028, nel corso del 2024, sono stati inoltre assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispettivamente 73.000 e 152.200 diritti a ricevere azioni in forza della partecipazione al Piano di *Performance* Stock Grant 2023-2028 (ciclo 2024-2026) 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 2024 sono specificate nella Tabella 3A CONSOB della presente Relazione.

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

CICLO 2022-2024

Il Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 riconosce la facoltà ai beneficiari del meccanismo di investire in azioni Amplifon un controvalore fino al 100% del proprio bonus MBO *Target*.

Amministratore Delegato e Direttore Generale: su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione di 36.000 azioni all'Amministratore Delegato e Direttore Generale nell'ambito del ciclo 2022-2024 dello Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027. Questo importo è stato determinato in base al numero di *Matched Rights* pari al 50% di quanto co-investito, a seguito del mancato raggiungimento della condizione di *performance* legata al Total Shareholder Return (TSR).

Nel contesto del ciclo 2024-2026, la maggior parte dei destinatari ha scelto di investire il proprio bonus MBO maturato nel corso del 2024 in azioni della Società.

Per la prima volta, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha scelto di non aderire al Piano, detenendo già un ammontare di azioni Amplifon pari a 743.717 al 31 dicembre 2024, a conferma del suo totale allineamento con l'interesse di tutti gli *stakeholders* rilevanti per il Gruppo in un orizzonte temporale di lungo periodo.

Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, quindi, il Consiglio di Amministrazione, ha deliberato l'assegnazione di un numero massimo di 97.600 diritti in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In conformità al meccanismo di *matching* previsto dallo strumento, ai beneficiari che hanno aderito al Piano è stato attribuito un numero di diritti (*Matched Rights*) pari ai *Coinvested Rights*. Tali diritti matureranno al termine del periodo di *vesting*, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti. Le informazioni di dettaglio relative alle assegnazioni avvenute nel corso del 2024 sono specificate nella Tabella 3A CONSOB della presente Relazione.

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

Nel corso del 2024 non è stata erogata nessuna indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro.

2.6 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Nel corso del 2024 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*claw-back*).

2.7 DEROGHE APPLICATE NEL 2024 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso del 2024 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 2024.





ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

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 dicembre 2024 risultano essere componenti rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Amplifon, e la *performance* del Gruppo, rappresentate in termini di valore generato per gli Azionisti. Ciascun dato viene fornito su un arco temporale di 5 anni (2020-2024):

	Nota	2020	2021	2022	2023	2024
Valore generato per gli Azionisti (Mio €)	(12)	€ 5.845	€ 8.196	€ 4.844	€ 5.503	€ 4.405
%			40,2%	-40,9%	13,6%	-20,0%
EBITDA (Mio €)		€ 365,8	€ 482,8	€ 525,3	€ 541,6	€ 567,7
%			32,0%	8,8%	3,1%	4,8%
Enrico Vita ('000 €)	(13)	€ 3.619	€ 5.338	€ 7.219	€ 6.799	€ 5.744
AD/DG compensation growth rate %			47,5%	35,2%	-5,8%	-15,5%
Susan Carol Holland ('000 €)		€ 304	€ 308	€ 307	€ 309	€ 307
%			1,3%	-0,3%	0,5%	-0,5%
Maurizio Costa ('000 €)	(14)	€ 85	€ 85	€ 100	€ 100	€ 100
%			0,0%	17,6%	0,0%	0,0%
Laura Donnini ('000 €)	(14)	€ 90	€ 90	€ 105	€ 105	€ 105
%			0,0%	16,7%	0,0%	0,0%
Maria Patrizia Grieco ('000 €)	(14)	€ 75	€ 75	€ 85	€ 85	€ 85
%			0,0%	13,3%	0,0%	0,0%
Veronica Diquattro ('000 €)	(14)	-	-	€ 85	€ 85	€ 85
%		n/a	n/a	n/a	0,0%	0,0%
Lorenza Morandini ('000 €)	(14)	-	-	€ 90	€ 90	€ 90
%		n/a	n/a	n/a	0,0%	0,0%
Lorenzo Pozza ('000 €)	(14)	€ 100	€ 100	€ 110	€ 110	€ 110
%			0,0%	10,0%	0,0%	0,0%
Giovanni Tamburi ('000 €)	(14)	€ 55	€ 55	€ 65	€ 65	€ 65
%			0,0%	18,2%	0,0%	0,0%
Gabriella Chersicla ('000 €)	(15)	-	-	-	-	€ 83
%			n/a	n/a	n/a	n/a
Patrizia Arienti ('000 €)	(15)	-	€ 50	€ 50	€ 50	€ 55
%			n/a	0,0%	0,0%	10,0%
Alfredo Malguzzi ('000 €)	(15)	-	-	-	-	€ 55
%			n/a	n/a	n/a	n/a
Remunerazione media dipendenti ('000 €)	(16)	€ 69	€ 71	€ 81	€ 87	€ 87
%			3,0%	14,6%	6,6%	0,5%

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. L'importo rappresenta l'annualizzazione del compenso corrisposto al Presidente e ai Sindaci del Collegio Sindacale per il periodo dal 24/04/2024 al 31/12/2024

16. 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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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)

COMPENSI VARIABILI NON EQUITY												
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei Compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Susan Carol Holland	Presidente	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 300	-	-	-	€ 7	-	€ 307	-	-
Enrico Vita	Amministratore Delegato	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 400	-	-	-	-	-	€ 400	-	-
	Direttore generale	Permanente		€ 1.109	-	€ 1.260	-	€ 40	-	€ 2.410	€ 2.935	-
Maurizio Costa	Consigliere Indipendente	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 35	-	-	-	-	€ 100	-	-
Laura Donnini	Consigliere Indipendente	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 40	-	-	-	-	€ 105	-	-
Maria Patrizia Grieco	Consigliere Indipendente	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 20	-	-	-	-	€ 85	-	-
Veronica Diquattro	Consigliere Indipendente	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 20	-	-	-	-	€ 85	-	-
Lorenza Morandini	Consigliere Indipendente	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 25	-	-	-	-	€ 90	-	-
Lorenzo Pozza	Consigliere Indipendente	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 65	€ 45	-	-	-	-	€ 110	-	-
Giovanni Tamburi	Consigliere	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2024	€ 65	-	-	-	-	-	€ 65	-	-
Gabriella Chersicla	Presidente Collegio Sindacale	24/04/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2026	€ 57	-	-	-	-	-	€ 57	-	-
Arienti Patrizia	Sindaco effettivo	01/01/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2026	€ 53	-	-	-	-	-	€ 53	-	-
Alfredo Malguzzi	Sindaco effettivo	24/04/2024-31/12/2024	approvazione bilancio 2026	€ 38	-	-	-	-	-	€ 38	-	-
Totale				€ 2.412	€ 185	€ 1.260	€ 0	€ 47	€ 0	€ 3.905	€ 2.935	€ 0
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12)		Permanenti		€ 5.175	-	€ 5.010	-	€ 871	-	€ 11.056	€ 5.248	-
Totale complessivo				€ 7.587	€ 185	€ 6.270	€ 0	€ 919	€ 0	€ 14.961	€ 8.183	-
AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2024												
Raffaella Pagani	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2024-24/04/2024	approvazione bilancio 2023	€ 23	-	-	-	-	-	€ 23	-	-
Dario Righetti	Sindaco effettivo	01/01/2024-24/04/2024	approvazione bilancio 2023	€ 16	-	-	-	-	-	€ 16	-	-



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

1. **Susan Carol Holland** – Presidente del Consiglio di Amministrazione
 - a. L'importo di 300.000 euro rappresenta l'emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società corrisposto per il mandato 2022-2024
2. **Enrico Vita** – Amministratore Delegato e Direttore Generale
 - a. L'importo di 400.000 euro rappresenta l'emolumento per la carica di Amministratore Delegato della Società corrisposto per il mandato 2022-2024
 - b. L'importo di 1.109.066 euro rappresenta la somma dei compensi fissi erogati per il ruolo di Direttore Generale della Società per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024
 - c. L'importo di 1.260.373 euro rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO) con riferimento alla *performance* 2024, corrisposto nel 2025. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2025. I valori sono calcolati (i) considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali; (ii) escludendo l'eventuale co-investimento nel Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, in quanto la facoltà di co-investire in azioni nello strumento da parte del beneficiario avverrà a seguito della pubblicazione del presente documento.
 - d. L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value di competenza dei seguenti cicli: (i) ciclo 2021-23 per le mensilità di competenza 2024; (ii) ciclo 2022-24 per le mensilità di competenza 2024; (iii) ciclo 2023-25 per le mensilità di competenza 2024, (iv) ciclo 2024-26 per le mensilità di competenza 2024. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani
3. **Maurizio Costa** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento 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 (5.000 euro)
4. **Laura Donnini** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento 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 (10.000 euro) per il mandato 2022-2024 e per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (20.000 euro), nonché come membro dell'Organismo di Vigilanza (10.000 euro)
5. **Maria Patrizia Grieco** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento 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
6. **Veronica Diquattro** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento 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
7. **Lorenza Morandini** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento 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 (5.000 euro)
8. **Lorenzo Pozza** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento 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
9. **Giovanni Tamburi** – Consigliere
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
10. **Gabriella Chersicla** – Presidente del Collegio Sindacale
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di Presidente del Collegio Sindacale per il mandato 2024-2026 (valore pro-rata di 82.500 euro)
11. **Patrizia Arienti** – Sindaco effettivo del Collegio Sindacale
 - a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2022-2024 (valore pro-rata di 50.000 euro) e dell'emolumento stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2024-2026 (valore pro-rata di 55.000 euro)
12. **Alfredo Malguzzi** – Sindaco effettivo del Collegio Sindacale
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2024-2026 (valore pro-rata di 55.000 euro)
13. **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**
 - a. L'importo di 5.174.593 euro rappresenta il compenso fisso riconosciuto ai Dirigenti che sono risultati essere Dirigenti con responsabilità strategiche di Amplifon per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 (12 titolari)
 - b. L'importo di 4.979.462 euro comprende:
 - I. 2.977.343 euro a titolo di incentivo di breve termine (MBO) maturato con riferimento alla *performance* dell'anno 2024, corrisposto nel 2025. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 06/03/2025. I valori sono calcolati (i) considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali; (ii) escludendo l'eventuale co-investimento nel Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, in quanto la facoltà di co-investire in azioni nello strumento da parte dei beneficiari avverrà a seguito della pubblicazione del presente documento.
 - II. 1.708.148 euro corrisposti a tre Executives 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, 10.000 € erogati ad un Executive a fronte di una compensazione destinata alla previdenza complementare e 300.000 € erogati a tre Executives e relativi ad un progetto strategico finalizzato a perseguire ulteriori opportunità di crescita per linee esterne del Gruppo
 - c. L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value dei seguenti piani: (i) ciclo 2021-23 per le mensilità di competenza 2024; (ii) ciclo 2022-24 per le mensilità di competenza 2024; (iii) ciclo 2023-25 per le mensilità di competenza 2024, (iv) ciclo 2024-26 per le mensilità di competenza 2024. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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

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

Al 1 gennaio 2025 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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

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

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					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 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)	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (k euro)		
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Stock Grant Plan 2019-2025 (3 Maggio 2021)	70.000	Mar - 2024 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	68.054	32,8	121	
		Stock Grant Plan 2019-2025 (5 Maggio 2022)	65.000	Mar - 2025 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	696
		Stock Grant Plan 2023-2028 (3 Maggio 2023)	78.000	Mar - 2026 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	739
		Stock Grant Plan 2023-2028 (7 Maggio 2024)	-	-	73.000	31,46	Mar - 2027 ⁽¹⁾	7/5/2024	33,85	-	-	-	-	-	446
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (31 Maggio 2022) - Coinvested Shares ⁽²⁾	24.000	Mar - 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	260
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (31 Maggio 2022) - Matched Shares ⁽²⁾	24.000	Mar - 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	177
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Coinvested Shares ⁽³⁾	24.500	Mar - 2026	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	270
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Matched Shares ⁽³⁾	24.500	Mar - 2026	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	225
Totale			310.000	-	73.000	-	-	-	-	-	-	68.054	-	2.935	



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					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 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)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (k euro)	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12)		Stock Grant Plan 2019-2025 (3 Maggio 2021)	93.000	Mar - 2024 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	90.415	33,22	161	
		Stock Grant Plan 2019-2025 (5 Maggio 2022)	121.000	Mar - 2025 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	1296	
		Stock Grant Plan 2023-2028 (3 Maggio 2023)	125.600	Mar - 2026 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	1190	
		Stock Grant Plan 2023-2028 (31 Ottobre 2023)	18.500	Mar - 2026 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	169	
		Stock Grant Plan 2023-2028 (13 Novembre 2023)	23.900	Mar - 2026 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	225	
		Stock Grant Plan 2023-2028 (7 Maggio 2024)	-	-	152.200	31,46	Mar - 2027 ⁽¹⁾	7/5/2024	33,85	-	-	-	-	930
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Coinvested Shares ⁽³⁾	31.600	Mar - 2026	-	-	-	-	-	-	-	-	-	358
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Matched Shares ⁽³⁾	31.600	Mar - 2026	-	-	-	-	-	-	-	-	-	290
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (7 Maggio 2024) - Coinvested Shares ⁽⁴⁾	-	-	48.800	31,46	Mar - 2027	7/5/2024	33,85	-	-	-	-	351
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (7 Maggio 2024) - Matched Shares ⁽⁴⁾	-	-	48.800	24,83	Mar - 2027	7/5/2024	33,85	-	-	-	-	277
Totale			445.200	-	152.200	-	-	-	-	-	90.415	-	5.248	
Totale complessivo			755.200	-	225.200	-	-	-	-	-	158.469	-	8.183	

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

(2) Gli importi indicati rappresentano il fair value di competenza 2024 relativo al Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, ciclo 2022-2024, a seguito dell'investimento da parte del beneficiario del proprio MBO 2021

(3) Gli importi indicati rappresentano il fair value di competenza 2024 relativo al Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, ciclo 2023-2025, a seguito dell'investimento da parte dei beneficiari dei propri MBO 2022

(4) Gli importi indicati rappresentano il fair value di competenza 2024 relativo al Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, ciclo 2024-2026, a seguito dell'investimento da parte dei beneficiari dei propri MBO 2023



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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)

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Enrico Vita	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano MBO 2024	€ 1.260 (*)	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12)		Piano MBO 2024	€ 2.977	-	-	-	-	-	€ 2.033 (**)
Totale			€ 4.237	-	-	-	-	-	€ 2.033

(*) Importi definiti in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 06/03/2025. I valori sono calcolati (i) considerando anche l'effetto moltiplicatore collegato a obiettivi individuali; (ii) escludendo l'eventuale co-investimento nel Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, in quanto la facoltà di co-investire in azioni nello strumento da parte del beneficiario avverrà a seguito della pubblicazione del presente documento

(**) L'importo comprende 1.708.148 € euro corrisposti a 3 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 10.000 euro erogati ad un Executive a fronte di una compensazione destinata alla previdenza complementare e 300.000 euro erogati a 3 Executives e relativi ad un progetto strategico finalizzato a perseguire ulteriori opportunità di crescita per linee esterne del Gruppo



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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 31.12.2023	NUMERO AZIONI ACQUISTATE ⁽³⁾	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2024
Susan Carol Holland	Presidente	Amplifon S.p.A.	95.344.369	1.023	240.000	95.105.392 ⁽¹⁾
Enrico Vita	Amministratore Delegato / Direttore Generale	Amplifon S.p.A.	552.682	191.035	-	743.717
Giovanni Tamburi	Consigliere	Amplifon S.p.A.	-	-	-	- ⁽²⁾
Lorenzo Pozza	Consigliere	Amplifon S.p.A.	800	600	-	1.400
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (12) ⁽³⁾		Amplifon S.p.A.	389.679	84.086	55.667	418.098

(1) Azioni detenute dall'azionista di controllo Ampliter S.r.l.

(2) Giovanni Tamburi ricopre la carica di Presidente ed Amministratore Delegato di Tamburi Investment Partners S.p.A. che al 31 dicembre 2024 detiene 7.444.373 azioni di Amplifon S.p.A.

(3) L'ammontare riportato considera per il Top Management anche eventuali azioni di cui i beneficiari derivanti dallo Stock Grant Plan sono entrati in possesso nel corso del 2024.



ALLEGATI

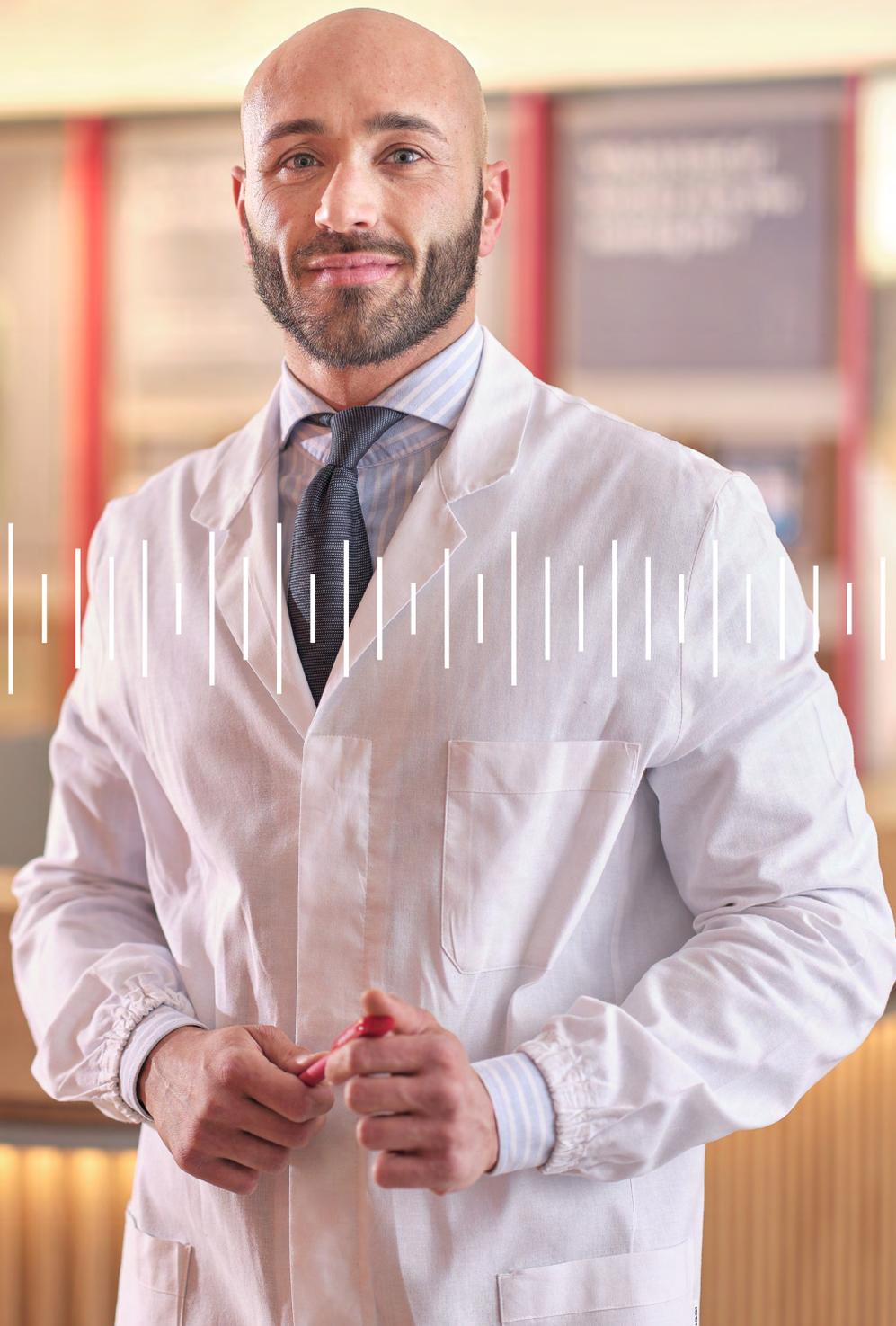
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

ALLEGATI



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE'S SUMMARY

LETTERA

INDICE

ALLEGATI

> GLOSSARIO	80
> INDICE ANALITICO PER TEMI	81



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*.
- **Piano di Co-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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

INDICE ANALITICO PER TEMI (DELIBERA CONSOB N. 21623)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento da
	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. 36-39; 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. 36-40
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	pag. 23-30; 43-44
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	pag. 15; 47; 57
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. 11-22; 43-45
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. 33; 48; 56
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	pag. 53; 60
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. 12; 31-32; 49-52; 58-59
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. 50-51; 58
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
k)	i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");	pag. 33; 50-52; 59
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. 50-53; 59
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. 53-54; 60
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pag. 53; 60
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. 46
p)	se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società;	pag. 15; 46-47; 57
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
	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. 60-61



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA



Data di pubblicazione: 19 marzo 2025
Coordinamento progetto editoriale Amplifon S.p.A.
Direzione artistica e Progetto Grafico ACC & Partners
Stampa su carta certificata FSC
Direzione Artistica e Progetto Grafico

common.





www.amplifon.com

