

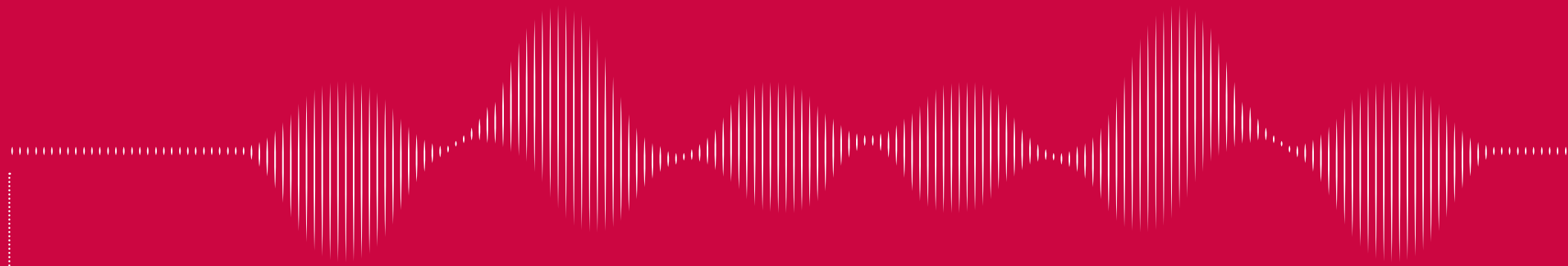
amplifon

Il tuo udito.
La tua vita.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

e sui Compensi Corrisposti

2026



PDF INTERATTIVO

Sommario

Cerca

Stampa

Email

Info PDF

Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
e in conformità al Regolamento Emittenti CONSOB n. 11971/1999 (Allegato 3A, Schemi
7-bis e 7-ter), come successivamente modificati e integrati



**Il tuo udito.
La tua vita.**

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE e sui Compensi Corrisposti 2026



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

INDICE

..... RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2026

> LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	4	> SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025 E ALTRE INFORMAZIONI	61
> EXECUTIVE SUMMARY	7	> ALLEGATI	79
> SEZIONE I	33		



ALLEGATI

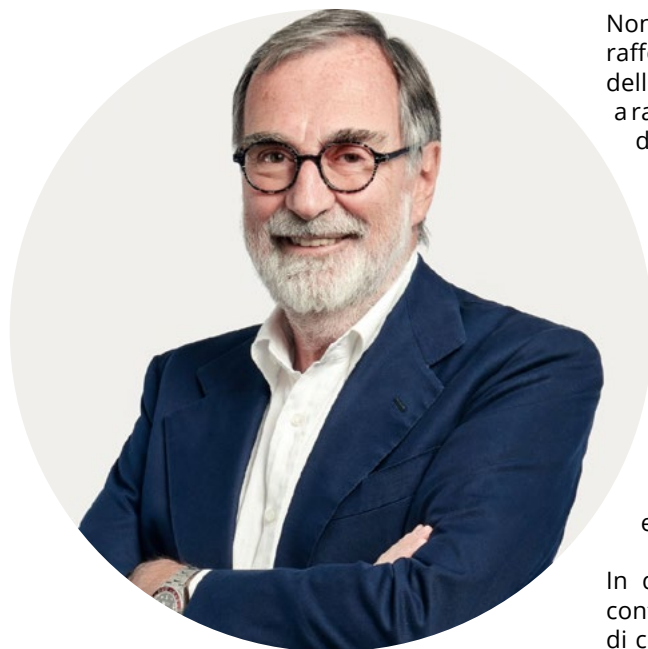
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Care Azioniste e cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon S.p.A., sono lieto di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2026.

Desidero condividere con voi alcune riflessioni a valle di quello che è stato un 2025 di consolidamento per il Gruppo: sono infatti stati conseguiti dei risultati solidi in un mercato, quello dell'hearing care, ancora al di sotto dei suoi tassi storici di crescita, soprattutto in Europa, ed in un contesto macroeconomico e geopolitico ancora particolarmente volatile.

Nonostante ciò, abbiamo proseguito il percorso definito, rafforzando la propria leadership nel mercato globale dell'hearing care, avviando iniziative e azioni finalizzate a rafforzare ulteriormente la solidità del nostro modello di business, ponendo le basi per un nuovo percorso di crescita nel breve e medio periodo. Tale percorso ci ha visto ottenere risultati, caratterizzati da un incremento dei ricavi pari a 1,7% a cambi costanti rispetto all'anno precedente e da una chiusura di esercizio con un EBITDA adjusted pari a 540 milioni di euro.

La creazione di valore per i nostri stakeholders passa anche per efficienza e razionalizzazione: in questo contesto è stato avviato a luglio 2025 il piano Fit4Growth finalizzato a migliorare la redditività e rafforzare la competitività grazie ad un efficientamento della rete di vendita e dei processi.

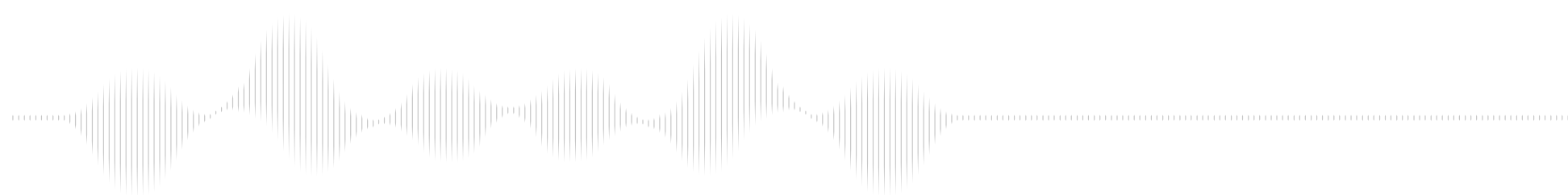
In questo contesto, la Politica di Remunerazione ci conferma un volano essenziale per sostenere il percorso di consolidamento strategico e la capacità del Gruppo di affrontare un contesto macroeconomico complesso mantenendo un focus costante sull'innovazione,

sull'eccellenza operativa e sulla centralità del cliente. Principio cardine nel guidare le nostre scelte di politiche retributive resta quello del forte legame tra performance e remunerazione.

In tale ottica, 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 e assicurando l'impegno del management in una situazione oggettivamente sfidante. A conferma infatti di tale assunto, nonostante un anno solido, l'incentivazione variabile di breve termine che verrà corrisposta al nostro Amministratore Delegato e Direttore Generale sarà pari al 50,8% dell'opportunità target (55,9% avendo a riferimento anche il moltiplicatore individuale). Il ciclo 2023-2025 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), mentre il ciclo 2023-2025 del Piano Stock Grant 2023-2028 ha portato, invece, ad una maturazione del 78% 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 quella delle persone, attraverso una cultura aziendale unica e distintiva ed una solida pipeline di talenti. A supporto di tale pilastro, è importante condividere alcune milestones e riconoscimenti che sottolineano l'impegno del Gruppo nello sviluppo delle proprie persone al fine di avere un'organizzazione sempre più efficace e competente:

- Amplifon ha raggiunto un traguardo significativo e di cui siamo tutti fieri, diventando la prima multinazionale italiana ad essere certificata come Global Top Employer: tale riconoscimento testimonia



l'eccellenza delle politiche di gestione e sviluppo delle nostre persone e premia la coerenza con i nostri valori e la capacità di tradurli ogni giorno nella nostra missione – migliorare la qualità della vita dei nostri clienti. Confermata, anche per il 2025, la certificazione Leading Employer, che sottolinea una nostra visione lungimirante ed inclusiva nelle tematiche HR;

- parallelamente, è stata sviluppata l'agenda in ambito diversity, equity, inclusion & belonging confermando i dettami del piano definito nel 2024 con la convinzione che la pluralità di esperienze e prospettive rappresenti un fattore determinante per l'innovazione e la competitività aziendale. Inoltre, in vista dell'entrata in vigore della Pay Transparency Directive a livello europeo, il Comitato ha già avviato i lavori con le strutture competenti già nella prima parte del 2025, facendo in modo che il Gruppo si doti di uno strutturato Action Plan finalizzato a rafforzare ulteriormente trasparenza, equità e coerenza delle nostre prassi retributive. Tale piano prevede una revisione progressiva dei nostri attuali sistemi di job architecture, nonché interventi mirati sull'ottimizzazione delle analisi di gender pay gap, sul rafforzamento dei sistemi di reporting, sulla tracciabilità delle decisioni retributive e sulla formazione dei nostri manager. Questo percorso ci consentirà non solo di garantire la piena compliance regolamentare, ma anche di consolidare una cultura sempre più basata su oggettività e fiducia reciproca, in linea con i nostri valori aziendali.

A conferma del nostro forte commitment verso i temi di sostenibilità, dove il Gruppo si è distinto attraverso il lancio della strategia climatica "Listening to our Planet", validata dalla Science Based Targets Initiative (SBTi), anche la Politica di Remunerazione 2026 mira a consolidare questo legame per noi prioritario: il Comitato ha infatti lavorato con le funzioni competenti ad una nuova release del Sustainable Value Sharing Plan 2026-2028 che, in linea con il precedente piano, mira a rafforzare il chiaro collegamento tra remunerazione e valore economico, sociale ed ambientale creato, con un forte focus sulla creazione di valore per gli azionisti, garantito dalla presenza del Total Shareholder Return, e sulle tematiche ESG. Nel corso del 2025, il Comitato ha anche analizzato il disegno del nuovo piano di incentivazione di lungo termine (Stock Grant Plan 2026-2031), il quale ripercorre la filosofia del precedente strumento, avendolo ritenuto rispondente alle nuove sfide che il Gruppo affronterà nei prossimi anni, introducendo inoltre delle modifiche migliorative agli elementi architetture, al fine di allinearlo ulteriormente alle migliori prassi di mercato. Tali Piani, previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, confermano la nostra volontà di dotarci di veicoli in grado di raggiungere gli obiettivi di medio e lungo termine definiti nel Piano Industriale e garantire un miglior allineamento della remunerazione del management con gli interessi degli azionisti.

Il Comitato continuerà a monitorare con attenzione l'efficacia delle politiche adottate, assicurando che esse rimangano coerenti con l'evoluzione del contesto

competitivo, normativo e sociale, nonché con le aspettative degli stakeholder. Riteniamo infatti che una Politica di Remunerazione equilibrata, trasparente e meritocratica rappresenti uno strumento fondamentale per attrarre, motivare e trattenere talenti di elevata qualità, contribuendo in modo determinante alla sostenibilità del successo del Gruppo.

Desidero infine esprimere un sentito ringraziamento ai colleghi del Comitato per la professionalità, la dedizione e l'impegno dimostrati nel corso dell'anno. Il confronto costruttivo e la collaborazione all'interno del Comitato hanno consentito di affrontare con rigore e responsabilità le sfide poste da un contesto in continua evoluzione. Auspico che l'impegno profuso e l'attenzione dedicata alla Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi corrisposti possano tradursi nella più ampia adesione in sede assembleare. Desidero inoltre esprimere la mia sincera gratitudine ai componenti del Collegio Sindacale per il prezioso contributo assicurato alla nostra attività attraverso i pareri di competenza. Un ringraziamento, infine, alla funzione Group HR per il supporto costante ed efficace prestato nel corso dei lavori.

Maurizio Costa
Presidente del Comitato
Remunerazione e Nomine di Amplifon

EXECUTIVE SUMMARY



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY

> NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026	8	4. IL CONTRIBUTO ALLA SOSTENIBILITÀ DI GRUPPO	15
> I PILASTRI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	9	5. IL PUNTO DI VISTA DI AZIONISTI E INVESTITORI	19
1. COLLEGAMENTO TRA STRATEGIA E REMUNERAZIONE	10	6. PEOPLE EMPOWERMENT	21
2. PAY FOR PERFORMANCE	11	> CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	29
3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO	13		



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

NOVITÀ DELLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2026

Il Comitato Remunerazione e Nomine di Amplifon S.p.A. (la “Società” o, con le sue controllate, il “Gruppo”) ha verificato la coerenza della Politica di Remunerazione con la strategia del Gruppo e con i relativi obiettivi, ritenendo opportuno confermare, in continuità con l'esercizio precedente, finalità, principi e pilastri della Politica. Tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli azionisti 2025, nonché di ulteriori elementi che la Società intende rafforzare in un'ottica di costante allineamento alle migliori prassi di mercato, si sintetizzano di seguito le principali novità introdotte nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e sui Compensi Corrisposti (la “Relazione” o la “Politica”):

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

	PAY FOR PERFORMANCE	SOSTENIBILITÀ	PEOPLE EMPOWERMENT
Avvio del nuovo Piano Stock Grant 2026-2031, strutturato in modalità rolling con vesting triennale e orizzonte temporale complessivo di cinque anni. Rispetto al piano precedente, gli obiettivi di EBIT e Net Sales sono stati configurati come KPI distinti e tra loro indipendenti, superando la precedente impostazione basata su una matrice di performance.	• Rafforzamento del posizionamento nel mercato dell'Europa centro-orientale • Rafforzamento del posizionamento nel mercato USA • Avvio del piano Fit4Growth • Lancio della nuova App Amplifon	• Top performer ESG in Italia e nel mondo • Leader europeo sui temi ambientali • Finanza sostenibile: 5 nuove “sustainability-linked credit facilities” • Rafforzamento del sistema di governance in ambito sostenibilità	• Top Employer e leading employer a livello globale • Action Plan per le tematiche DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging) • Percorso verso la Pay Transparency Directive • Learning & Development at Amplifon
Avvio del nuovo Piano di Co-Investimento (Sustainable Value Sharing Plan 2026-2028) in linea con il piano precedente e finalizzato a valorizzare il presidio dei temi ESG, tutelando al contempo la creazione di valore per i nostri azionisti (matching correlato al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità di Gruppo e al Total Shareholder Return)			



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 le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate.

La Politica è finalizzata a:

- Promuovere e sostenere il perseguimento degli obiettivi aziendali e del successo sostenibile, favorendo il miglioramento dei risultati nel medio-lungo periodo;
- Perseguire la creazione di valore per l'insieme degli *stakeholder* di Gruppo (azionisti, dipendenti, fornitori, clienti, comunità locali);
- Prevedere sistemi di incentivazione basati su obiettivi predeterminati e misurabili, coerenti con il Piano Strategico ed il Piano di Sostenibilità di Gruppo;
- Attrarre, trattenere e motivare risorse con elevate competenze, rafforzando il *commitment* delle figure chiave;
- Promuovere e stimolare comportamenti coerenti con i valori del Gruppo e con i principi di inclusione, pari opportunità, meritocrazia ed equità, in coerenza con il Codice Etico.

In tale contesto, il Comitato Remunerazione e Nomine valuta annualmente l'adequatezza e la coerenza complessiva della Politica, anche alla luce degli 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 raggiungere 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 SOSTENIBILITÀ 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



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

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 raggiunto le 10.120 locations 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 contesto, la Politica di Remunerazione di Gruppo è definita in coerenza con la strategia aziendale e con gli obiettivi di lungo termine, al fine di sostenere risultati solidi e sostenibili nel tempo e favorire la creazione di valore per gli *stakeholder* del Gruppo.

Tale impostazione si riflette direttamente nella struttura e nelle finalità dei sistemi di incentivazione, rafforzando il collegamento tra le priorità strategiche e i meccanismi di remunerazione, sulla base di obiettivi predeterminati e misurabili.

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	●		●
People Empowerment: Numero di giornate medie di formazione per persona all'anno – field force/back-office (giorni all'anno)			●
Community Impact: Numero di partecipazioni dei dipendenti ad iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di Social Ambassadorship			●
Ethical Conduct and Environmental Responsibility: numero di batterie "risparmiate" attraverso l'aumento della penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili			●
Ethical Conduct and Environmental Responsibility: quota di elettricità acquistata e certificata proveniente da fonti rinnovabili per uffici e negozi diretti			●
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 2025 Amplifon ha registrato una *performance* positiva, consolidando la propria *leadership mondiale*.

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2025

RICAVI

2.395,7 € mln
2.409,2 € mln 2024

EBITDA ADJUSTED

540,4 € mln
566,1 € mln 2024

UTILE NETTO RICORRENTE

159,2 € mln
188,1 € mln 2024

FREE CASH FLOW

174,4 € mln
182,0 € mln 2024

RAFFORZAMENTO DEL POSIZIONAMENTO NEL MERCATO A MAGGIORE CRESCITA DELL'EUROPA CENTRO-ORIENTALE

Amplifon ha acquisito il network di Kind in Polonia e ha raddoppiato la propria presenza nel Paese. Con oltre 230 locations, Amplifon diventa uno dei maggiori operatori nel mercato a maggiore crescita dell'Europa Centro-Orientale.

RAFFORZAMENTO DEL POSIZIONAMENTO NEL MERCATO USA

Nel corso del 2025 Amplifon ha acquisito due aziende con 24 cliniche in Arizona, rafforzando il proprio posizionamento nel più grande mercato al mondo. Entrambe le aziende, appartenenti alla stessa proprietà, rappresentano il quarto maggiore franchisee di Miracle-Ear, con oltre 15 milioni di dollari di fatturato annuo.

AVVIO DEL PIANO FIT4GROWTH

Nel luglio 2025 il Gruppo ha avviato il piano Fit4Growth per migliorare la redditività e rafforzare la competitività grazie a iniziative di aumento dell'efficienza della rete di vendita e dei processi di back-office, riduzione dei costi e focalizzazione sugli investimenti a maggiore ritorno. Dall'iniziativa è atteso un miglioramento del margine EBITDA adjusted di 150-200 punti base a regime entro il 2027.

LANCIO DELLA NUOVA APP AMPLIFON

Nel 2025 Amplifon ha lanciato la nuova App Amplifon, piattaforma digitale integrata capace di accompagnare la persona lungo tutto il percorso di cura dell'udito, un hub digitale per la salute uditiva, che integra tecnologia, accessibilità e supporto al paziente. Con una penetrazione del 25%, la nuova App permette agli utenti di effettuare test dell'udito e gestire in tempo reale le funzioni dei propri device direttamente dallo smartphone. L'Amplifon Product Experience è stata lanciata anche in Argentina, Cile, Ecuador, Colombia, Panama e Cina, raggiungendo così 18 Paesi nel mondo.



In linea con le migliori prassi di mercato e in coerenza con la filosofia della creazione di valore sostenibile, l'approccio del Gruppo alla remunerazione variabile adotta 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.



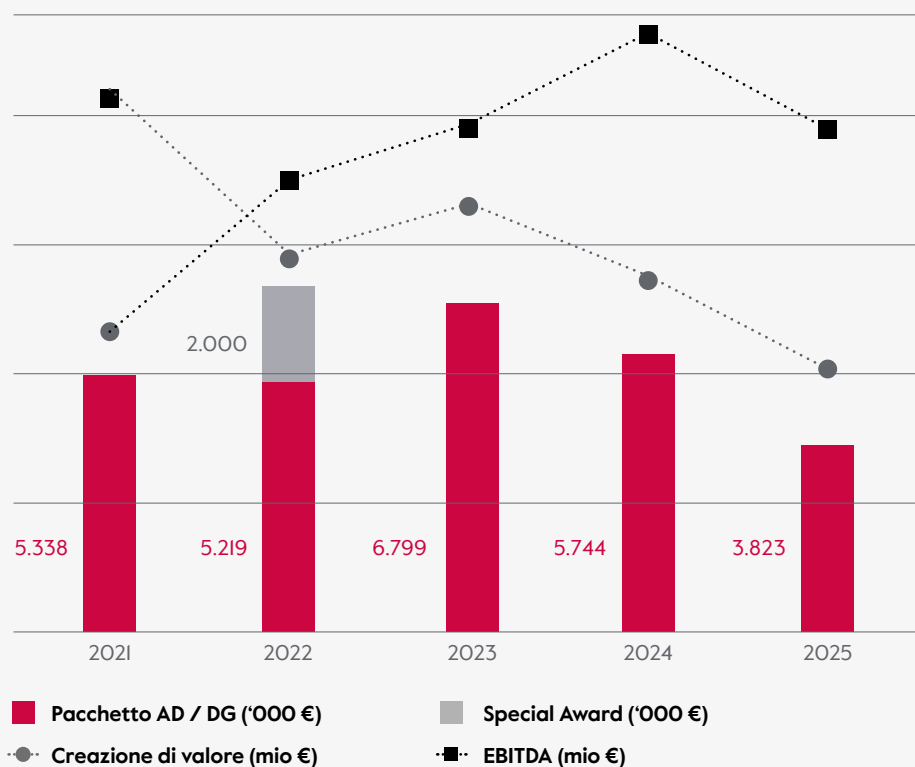
ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA



Compenso totale AD/DG	5.338	7.219	6.799	5.744	3.823
Creazione di valore (mio €)	10.805	6.386	7.718	5.807	3.260
EBITDA (mio €)	483	525	542	566	540

Nota: i dati retributivi riportati per l'Amministratore Delegato sono coerenti con la Tabella 1 della presente Sezione II. 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* relative al periodo 2021-2025 emerge che il Gruppo, pur in un contesto caratterizzato da significativa volatilità macroeconomica e da tensioni geopolitiche in Europa, ha ulteriormente rafforzato la propria posizione di *leadership* a livello globale. Il trattamento complessivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG) risulta coerente con l'andamento della *performance* economico-finanziaria del Gruppo nel quinquennio e conferma la solidità dei meccanismi di incentivazione previsti dalla Politica di Remunerazione di Gruppo.

In tale contesto, i sistemi di incentivazione sono strutturati per rafforzare l'allineamento del Top Management al perseguimento di obiettivi sfidanti e progressivamente evolutivi, assicurando un equilibrio tra risultati di breve termine e priorità strategiche di medio-lungo periodo, nell'interesse degli *stakeholder* del Gruppo. Alla luce della performance conseguita dal Gruppo nel 2025, il livello di raggiungimento degli obiettivi si è attestato solo lievemente al di sopra della soglia minima di accesso prevista dal piano; conseguentemente, l'incentivazione variabile di breve termine da corrispondere ha determinato un payout pari al 50,81% del target (per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale 55,9% avendo a riferimento anche il moltiplicatore legato alla performance individuale). Tale esito è coerente con l'impostazione del sistema, che prevede obiettivi e target settings definiti dal Consiglio di Amministrazione in un'ottica di selettività e rigore.

Con riferimento all'incentivazione variabile di lungo termine, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione di 60.793 azioni all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il ciclo 2023-2025, determinata sulla base di un livello di conseguimento degli obiettivi triennali pari al 77,94% a fronte di un teorico di 78.000 diritti. Nel complesso, gli esiti del Piano di Stock Grant 2023-2028 confermano la coerenza tra risultati conseguiti e livelli di incentivazione, in linea con l'impostazione *pay-for-performance* della Politica.

Amplifon ha mantenuto un approccio improntato al massimo rigore nella definizione ex ante dei target di *performance*, al fine di assicurare un efficace allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti. Coerentemente, la percentuale di diritti maturati nell'ambito del Piano di Stock Grant è determinata in funzione dell'effettivo livello di conseguimento degli obiettivi, misurabili e quantitativi, di Net Sales Cumulato ed EBIT Cumulato relativi al periodo 2023-2025.

Alla luce dei target di performance definiti per il piano, progressivamente più sfidanti, nonché dei fattori esogeni che hanno influenzato l'andamento recente del titolo, il secondo ciclo del Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 prevede un matching pari a 0,5x dell'ammontare co-investito, in ragione del mancato raggiungimento della condizione prevista sul Total Shareholder Return (TSR).

3. ALLINEAMENTO CON LE MIGLIORI PRATICHE DI MERCATO

Ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione per il 2026, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto, in continuità con gli esercizi precedenti, delle migliori prassi nazionali e internazionali, nonché degli esiti di un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento complessivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli amministratori non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) del Gruppo.

Tra gennaio e febbraio dell'anno in corso sono state condotte delle analisi retributive, con il supporto di esperti indipendenti specializzati¹, su un panel di società ritenute comparabili e significative ai fini dell'analisi, riportati nella tabella seguente:

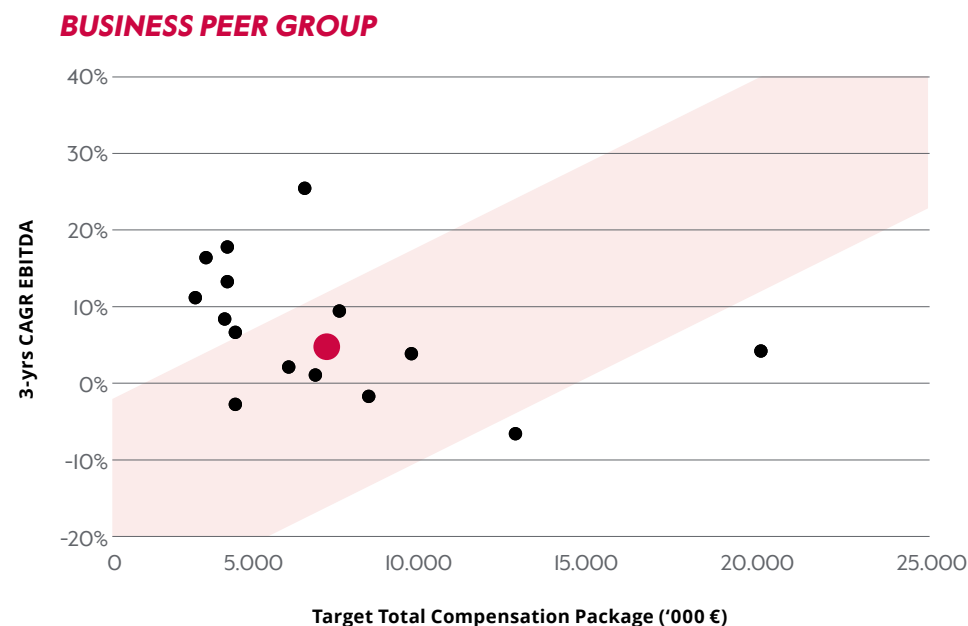
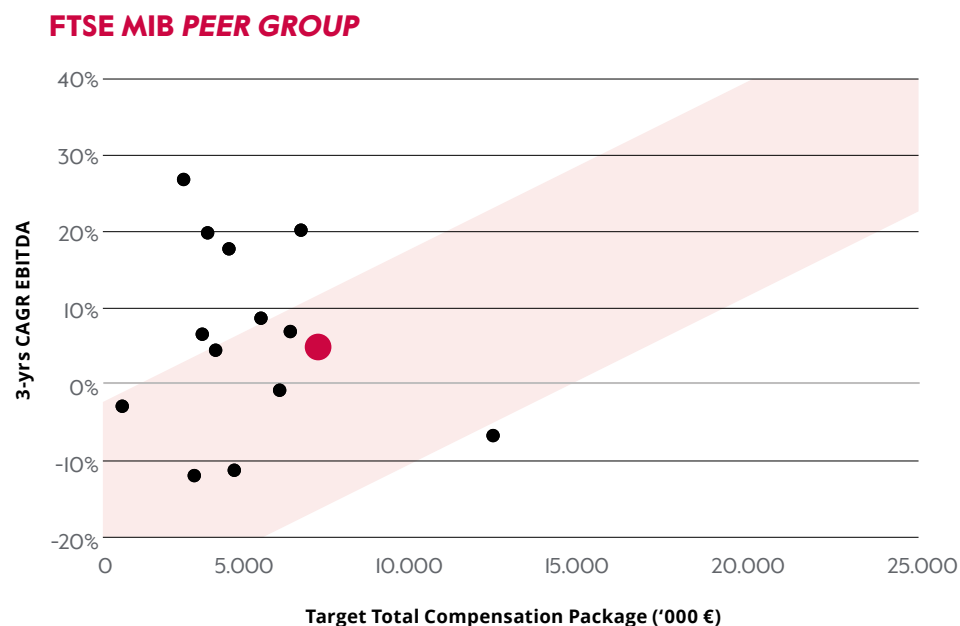


RUOLO	CRITERI DI SELEZIONE DEL PANEL	PEER GROUP
Amministratore Delegato/Direttore Generale	Società industriali appartenenti al segmento FTSE MIB di Borsa Italiana, selezionate in quanto ritenute comparabili e significative sotto il profilo dimensionale, della complessità organizzativa e del grado di internazionalizzazione	FTSE MIB <i>Peer Group</i> (15 società) Brunello Cucinelli, Campari, Diasorin, Enel, Eni, Ferrari, Interpump, Iveco Group, Moncler, Nexi, Pirelli, Prysmian, Recordati, Stellantis, TIM
Membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione	Società comparabili per modello di business rispetto ad Amplifon, individuate sulla base dei seguenti driver: - principali <i>competitors</i> e operatori rilevanti lungo la catena del valore dell'<i>hearing care</i>; - società attive nel comparto dell'<i>optical retail</i>; - società operanti nel settore <i>healthcare</i>	<i>Business Peer Group</i> (15 società) Bruker Corp, Convatec Group, Cochlear, Coloplast, Demant, Essilor-Luxottica, Fielmann, Fresenius Medical Care, GN Store Nord, GSK Glaxosmithkline, Koninklijke Philips, Smith & Nephew, Sonova, Strauman Group, Teleflex
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Aziende industriali appartenenti al segmento 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
	Società non finanziarie con un modello operativo e di business comparabile e/o rappresentative del mercato di riferimento. Ai fini delle analisi sono state considerate società di diritto italiano con un significativo livello di internazionalizzazione, nonché player esteri di dimensione globale con una presenza rilevante in Italia	<i>Peer Group</i> (32 società) Alfasigma, Angelini, Ariston Thermo, Autostrade, Bolton Group, Bracco, Brembo, Campari, Coesia, Enel, Essilor-Luxottica, Ferrari, Ferrero, Granarolo, GSK Glaxosmithkline, Intercos, Inwit, Italgas, Iveco Group, Lavazza, Leonardo, Moncler, Nexi, Only The Brave, Ovs, Prysmian, Safilo, Saipem, Snam, Stellantis, Stevanato, Zegna

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

In relazione all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il benchmarking condotto sui due Peer Group evidenzia un sostanziale allineamento tra la remunerazione target prevista e i livelli retributivi dei vertici delle società quotate comparabili. L'analisi, impostata secondo il principio del pay-for-performance, confronta, da un lato, la remunerazione target prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon e, dall'altro, il trattamento complessivo dei CEO delle società peer, ponendoli in relazione con le rispettive performance aziendali degli ultimi tre anni. Tali performance sono rappresentate, ai fini comparativi, dal tasso di crescita annuale composto (CAGR) dell'EBITDA, indicatore utilizzato per apprezzare l'evoluzione della capacità operativa e la sostenibilità economico-finanziaria nel medio-lungo periodo.

CAGR EBITDA E PACCHETTO DI REMUNERAZIONE TARGET DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE



ALLEGATI

SEZIONE II

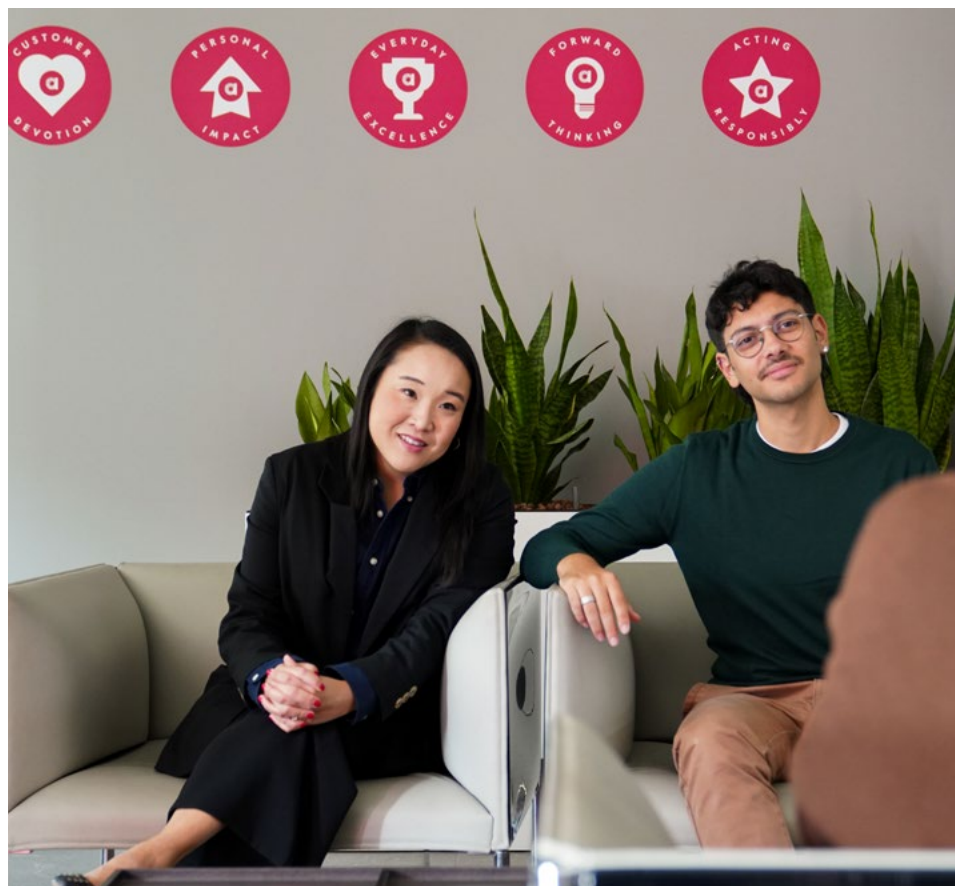
SEZIONE I

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

~410 M€ risparmiati dai clienti grazie a test dell'udito
 ~93% penetrazione Amplifon product experience



PEOPLE EMPOWERMENT

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



COMMUNITY IMPACT

>100.000 misurazioni del rumore tramite l'app Listen Responsibly
 >7.200 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
 >295,196 mln batterie elettriche risparmiate tramite l'utilizzo di apparecchi acustici ricaricabili

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2025

TOP PERFORMER ESG IN ITALIA E NEL MONDO

Amplifon è stata inclusa nella classifica "World's Best Companies in Sustainable Growth 2026", elaborata da Statista e pubblicata da TIME Magazine. Inoltre, Amplifon si è posizionata al primo posto nel settore Consumer Goods dell'ESG. ICI Identity Corporate promosso da ETICNews, che valuta l'integrazione dei fattori ESG e della sostenibilità nella loro governance e modello di business delle società analizzate.

LEADER EUROPEO SUI TEMI AMBIENTALI

Amplifon è stata inclusa nella lista "Europe's Climate Leaders 2025", elaborata da Statista e pubblicata dal Financial Times; nell'ambito della classificazione settoriale del ranking, risulta l'unica azienda del comparto audiologico e l'unica italiana nella categoria "Healthcare & Medical Technology". La selezione si fonda su una valutazione dei progressi nella riduzione delle emissioni. Questo risultato conferma il ruolo di leadership di Amplifon in campo ambientale. Amplifon è stata, inoltre, inserita da Newsweek nella classifica "World's Greenest Companies 2025", sviluppata in collaborazione con Plant-A Insights e GIST Impact, che seleziona 750 società quotate a livello globale sulla base delle performance di sostenibilità ambientale. Nel 2025 Amplifon ha lanciato la propria strategia climatica "Listening to Our Planet", definendo un percorso strutturato di riduzione delle emissioni di gas serra lungo l'intera catena del valore. In particolare, il Gruppo si è impegnato a ridurre entro il 2030 le emissioni Scope 1 e Scope 2 del 42% rispetto al 2023 e le principali componenti delle emissioni Scope 3 del 25%, includendo progressivamente anche i fornitori strategici in termini di obiettivi di decarbonizzazione basati sulla scienza climatica (44% dei fornitori).

FINANZA SOSTENIBILE: 5 NUOVE "SUSTAINABILITY-LINKED CREDIT FACILITIES"

Con l'obiettivo di garantire sempre maggiore integrazione tra le performance finanziarie e gli obiettivi ESG, nel corso del 2025 sono stati sottoscritti cinque nuovi finanziamenti per €400 milioni complessivi, con Intesa Sanpaolo, Banco BPM, ING Italia e Banca Popolare di Sondrio, 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.

RAFFORZAMENTO DEL SISTEMA DI GOVERNANCE IN AMBITO SOSTENIBILITÀ

Nel corso del 2025 Amplifon ha compiuto un ulteriore passo nel rafforzamento del proprio sistema di governance in ambito sostenibilità attraverso la pubblicazione della Politica sui Diritti Umani di Gruppo, approvata dal CEO. La Politica formalizza l'impegno del Gruppo nella promozione e tutela dei diritti umani fondamentali, in coerenza con i principali riferimenti internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani, le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e i principi del Global Compact delle Nazioni Unite.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

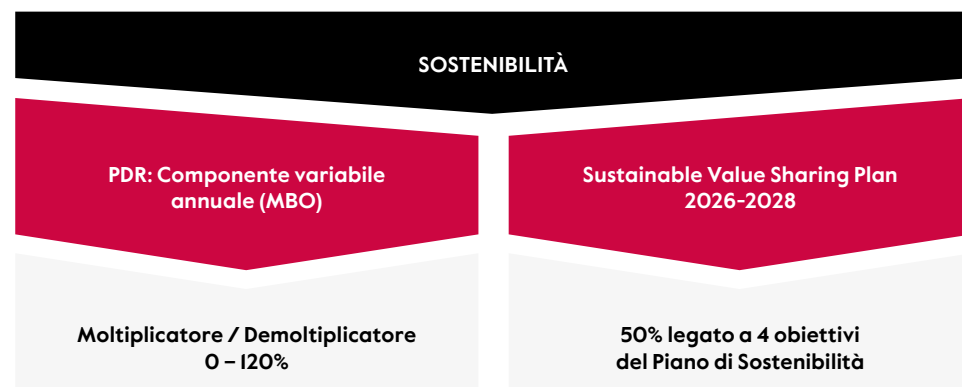
EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

Amplifon considera quindi di primaria importanza disporre di una Politica di Remunerazione in grado di promuovere il successo sostenibile, anche attraverso l'integrazione di parametri non finanziari cui correlare, in modo misurabile e verificabile, la *performance* del *Management*.

In tale contesto, l'approccio alla sostenibilità del Gruppo si articola su quattro pilastri: l'eccellenza nei servizi di *hearing care*, la valorizzazione dei talenti, il supporto alle comunità in cui la Società opera e il rispetto dei più elevati standard normativi, etici e di condotta. Tali ambiti di impegno sono declinati in obiettivi specifici, che orientano le iniziative del Gruppo e contribuiscono alla creazione di valore condiviso nel medio-lungo periodo.

Coerentemente, al fine di consolidare il *commitment* sui temi di sostenibilità e rafforzare il coinvolgimento delle risorse chiave nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore, la Politica di Remunerazione integra, a partire dal 2020, i principali obiettivi del Piano di Sostenibilità nel sistema di incentivazione variabile di breve termine (MBO) destinato al Top Management di Gruppo (Amministratore Delegato e Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche)². Tale percorso è stato successivamente sviluppato mediante l'introduzione di un ulteriore strumento di incentivazione, volto a riconoscere e premiare la generazione di valore condiviso per tutti gli *stakeholder* di Gruppo.



A conferma della crescente attenzione del Gruppo alle tematiche di sostenibilità, a partire dal 2022 Amplifon ha introdotto un nuovo strumento di remunerazione premiante, inizialmente destinato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, dal 2023, esteso anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad alcune

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

risorse chiave del Gruppo. Tale strumento è finalizzato a rafforzare il legame tra remunerazione e creazione di valore nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli interessi degli azionisti e dei principali *stakeholder*.

Tale componente retributiva è concepita per perseguire, in modo integrato, due finalità. Da un lato, presidiare i temi di sostenibilità, riconoscendo il conseguimento delle *milestones* previste dal Piano di Sostenibilità di Gruppo; dall'altro, rafforzare la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine, prevedendo che una quota del premio sia correlata all'andamento del Total Shareholder Return (TSR) assoluto.

Lo strumento prevede infatti la facoltà, per i destinatari, di co-investire volontariamente una parte dell'incentivazione variabile di breve termine maturata (MBO) in azioni Amplifon, consentendo loro di beneficiare dell'auspicato successo del Gruppo nel periodo di riferimento attraverso un meccanismo di *matching*.

L'Azienda potrà corrispondere, in funzione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di *performance* definiti ex ante, un determinato numero di azioni (*Matched Rights*), commisurato al livello di raggiungimento degli obiettivi ESG e alla creazione di valore effettivamente generata per gli azionisti.



Con riferimento al nuovo Sustainable Value Sharing Plan 2026-2028, in continuità con l'impostazione del piano precedente, la componente ESG della performance è misurata attraverso quattro KPI specifici, quantitativi e misurabili, definiti in coerenza con i target del Piano di Sostenibilità di Gruppo e valutati su base triennale:

	GOALS	TARGET	KPIs
PRODUCT & SERVICE STEWARDSHIP   Intendiamo accrescere la consapevolezza e l'accessibilità della cura dell'udito, offrendo esperienze innovative e ascoltando le esigenze dei nostri clienti	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 per prospects e clienti	Risparmio economico annuale dei prospects e clienti (milioni di €)
	Promuovere esperienze uditive sempre più innovative e coinvolgenti	Implementare il Nuovo Protocollo di negozio in almeno un terzo dei Paesi	Quota di paesi/negozi che adottano il Nuovo Protocollo (%)
	Supportare l'entrata dei giovani professionisti nel settore dell'hearing care	Investire globalmente nei futuri audioprotesisti e hearing care professionals offrendo supporto per adult professional program e licensing	Numero di studenti, professionisti e professionisti junior supportati (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 Lanciare il nuovo packaging riutilizzabile per i prodotti a marchio Amplifon con materiali rinnovati nei paesi con APE	Lancio del nuovo packaging riutilizzabile (s/n) Percentuale di paesi con APE con il nuovo packaging (%)
PEOPLE EMPOWERMENT   Miriamo ad attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti per garantire la sostenibilità del business, promuovendo la diversità tra le nostre persone	Rafforzare le competenze di <i>leadership</i> e funzionali di tutti i dipendenti a livello globale	Assicurare almeno un numero di giornate medie di formazione annue pro capite per il personale back-office (di cui almeno un numero di ore medie di formazione su tematiche relative alla sostenibilità) e per la field force	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/back-office (giorni all'anno)
	Garantire una solida pipeline di successione per i ruoli chiave	Garantire che almeno una quota dei dipendenti back office sia valutata come talents & high performer ogni anno Garantire che una quota dei dipendenti field force sia valutata come talents & high performers nei paesi dove la nuova modalità di valutazione della field force è stata implementata	Quota di talents & high performers all'anno sulla popolazione back office (%) 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	Ottenimento della certificazione Global Top Employer (s/n)
	Promuovere le pari opportunità a tutti i livelli aziendali	Mantenere un livello appropriato di rappresentanza di genere nella popolazione back-office globale (sempre superiore al 50%) ogni anno Introduzione di un set di politiche globali orientate a equità e trasparenza, includendo almeno: Reward & Wellbeing, Career Progression & Merit, Benefits, Talent Acquisition e Parental Policy	Percentuale di dipendenti donne nella popolazione back-office globale (%) Redazione delle policy Reward & Wellbeing, Career Progression & Merit, Benefits, Talent Acquisition e Parental Policy

 KPI del Sustainable Value Sharing Plan



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

	GOALS	TARGET	KPIs
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	Promuovere la consapevolezza dell'ascolto responsabile e aumentare la sensibilità verso l'importanza del benessere uditivo	Estendere il programma "Listen Responsibly" per coinvolgere un totale minimo di persone under 35 (studenti inclusi), attraverso campagne di comunicazione digitale ed eventi	Numero di persone under 35 coinvolte attraverso il programma "Listen Responsibly" (nr.)
	Sostenere le iniziative di volontariato, ambassadorship, e coinvolgimento dei dipendenti	Raggiungere un numero di misurazioni totali attraverso il noise tracker dell'App "Listen Responsibly"	Numero totale di misurazioni del rumore mappate (nr.)
	Supportare le Fondazioni del Gruppo a diffondere il "Suono dell'inclusione"	Raggiungere un numero di partecipazioni di dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di Social Ambassadorship	Numero di partecipazioni (nr.)
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	Integrare criteri di sostenibilità nella gestione responsabile della catena di fornitura	Contribuire allo sviluppo delle attività della Fondazione Amplifon, anche per espandere le attività in altri paesi al di fuori dell'Italia, tramite donazioni	Contributo economico di Amplifon per la Fondazione Amplifon (milioni di €)
	Incrementare l'utilizzo dell'energia rinnovabile e ridurre le emissioni di gas effetto serra per limitare l'impronta carbonica di Amplifon	Obtenere l'accettazione del Codice di Condotta dei Fornitori (SCoC) e valutare le pratiche ESG di principali fornitori diretti e dei fornitori indiretti strategici, sul totale dello speso	Copertura dell'accettazione del SCoC dei fornitori diretti (% sullo speso)
		Raggiungere una quota percentuale di energia elettrica rinnovabile certificata utilizzata per gli uffici e i negozi diretti	Copertura di fornitori diretti su cui è stato svolto un Assessment ESG (% sullo speso)
		Raggiungere una quota percentuale di vetture ibride o elettriche all'interno della flotta aziendale	Copertura dell'accettazione dello SCoC dei fornitori indiretti strategici (% sullo speso)
	Promuovere apparecchi acustici ricaricabili per ridurre l'utilizzo e lo smaltimento delle batterie e smaltire correttamente le batterie esauste	Definire e sottomettere near-term Science-Based Targets (SBTs) di decarbonizzazione	Copertura di fornitori indiretti strategici su cui è stato svolto un Assessment ESG (% sullo speso)
		Aumentare la penetrazione e l'utilizzo degli apparecchi acustici ricaricabili evitando l'utilizzo di un numero totale di batterie all'anno	Quota di elettricità acquistata e certificata come proveniente da fonti rinnovabili rispetto al consumo totale di energia elettrica per uffici e negozi diretti (%)
		Installare nei negozi diretti raccoglitori di batterie a fine vita per un nuovo processo di raccolta e riciclaggio centralizzato	Quota di vetture ibride o elettriche all'interno della flotta aziendale (%)
	Promuovere i diritti umani a tutti i livelli aziendali	Garantire lo sviluppo e il lancio di una policy Human Rights	Sottomissione a Science-based Targets initiative (SBTi) (s/n)
			Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno (milioni di batterie)
			Quota di negozi diretti provvisti di nuovi contenitori per la raccolta delle batterie (%)
			Pubblicazione della Politica sui Diritti Umani (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 particolare rilievo alle valutazioni espresse dai propri *stakeholder* e promuove un dialogo continuativo e strutturato con azionisti, potenziali investitori, analisti e, più in generale, con i partecipanti al mercato finanziario.

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

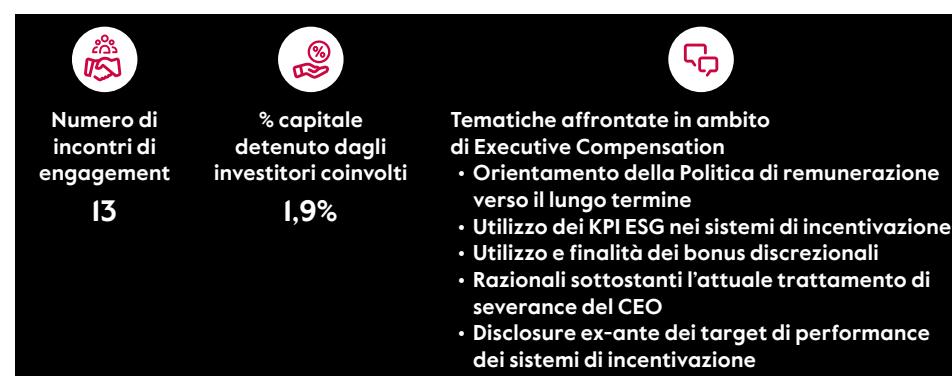
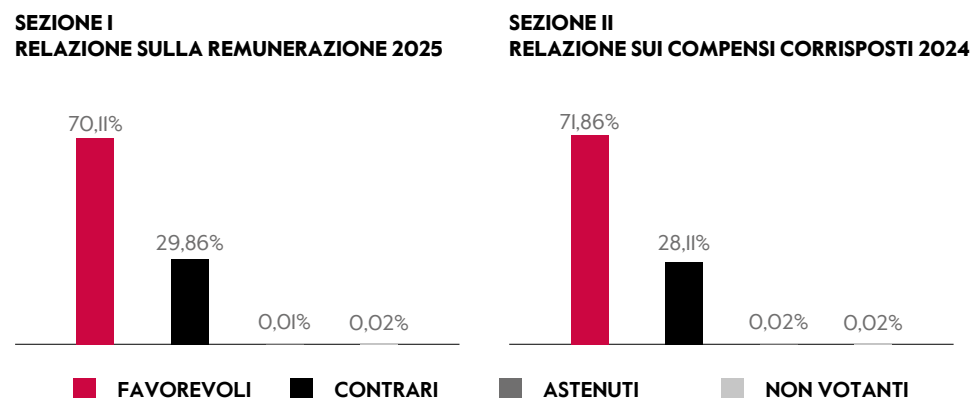
Tale politica, disponibile sul sito internet della Società nella sezione Governance, (reperibile all'indirizzo: <https://corporate.amplifon.com/it/governance/relazioni-e-procedure/documenti-societari/engagement-policy>), disciplina le modalità del dialogo continuativo tra la Società e la generalità degli azionisti, i potenziali investitori e gli altri *stakeholder* rilevanti, nell'ambito delle competenze delle funzioni aziendali coinvolte. In particolare, essa definisce le attività di *engagement* volte a promuovere il confronto con gli azionisti, individuandone gli ambiti tematici, le procedure operative e i soggetti responsabili, nonché gli ulteriori soggetti che possono essere coinvolti, a seconda delle materie trattate.

Nel corso del 2025 la Società ha ricevuto richieste di *engagement* da parte di investitori istituzionali, principalmente in relazione a temi connessi al *climate change*, alla remunerazione, alla governance della *cybersecurity*, alle modalità di svolgimento dell'Assemblea, alla composizione degli organi sociali e al piano di acquisto di azioni proprie. La Società ha fornito riscontro in modo tempestivo ed estensivo a tutte le richieste pervenute e il Consiglio di Amministrazione è stato regolarmente informato sugli sviluppi rilevanti e sugli elementi di maggiore significatività emersi dalle attività di *engagement* svolte nel corso dell'anno.

Inoltre, con specifico riferimento al tema della remunerazione degli organi apicali, la Società ha analizzato sia i principali spunti emersi dal dialogo con il mercato, sia gli esiti del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione, includendo le indicazioni di voto formulate dagli 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 23 aprile 2025, con il voto favorevole del 70,11% del capitale votante (75,91% nel 2024). L'analisi degli esiti assembleari è stata inoltre integrata con l'esame dei feedback raccolti nel corso degli incontri di engagement svolti durante l'anno, al fine di approfondire le principali osservazioni espresse in merito alla Politica di Remunerazione 2025.

VOTI FAVOREVOLI SULLA REMUNERAZIONE



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

A seguito degli incontri di *engagement* svolti nel corso dell'esercizio, la Società ritiene opportuno richiamare alcuni principi chiave della propria Politica di Remunerazione, già oggetto di confronto con gli azionisti:

- **Orientamento al lungo termine:** la Politica di Remunerazione è finalizzata ad assicurare un solido allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti e, più in generale, degli *stakeholder* rilevanti. In tale prospettiva, la Società ha progressivamente consolidato i meccanismi dei sistemi di incentivazione e rafforzato il collegamento tra remunerazione, *performance* e successo sostenibile nel medio-lungo periodo. Ne costituiscono evidenza, da un lato, l'estensione dell'*holding period* previsto, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità *Strategiche*, a valle del vesting di ciascun ciclo dello Stock Grant Plan e, dall'altro, l'introduzione, a partire dal 2022 del Sustainable Value Sharing Plan. In linea con le migliori prassi internazionali e con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'efficacia della Politica nel promuovere l'operato del management aziendale in un orizzonte temporale di lungo periodo, la Politica di Remunerazione 2025 ha inoltre previsto l'introduzione di linee guida sul possesso azionario (Stock Ownership Guidelines) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.
- **Utilizzo di KPI ESG nei sistemi di incentivazione:** a partire dal 2022, la Società ha introdotto uno strumento di remunerazione con l'obiettivo di rafforzare il legame tra remunerazione e creazione di valore nel medio-lungo periodo. In particolare, il premio è correlato, per una quota, all'andamento del Total Shareholder Return (TSR) assoluto e, per la restante quota, al conseguimento di obiettivi ESG quantitativi e misurabili, in coerenza con le priorità di sostenibilità del Gruppo. Anche per il nuovo Sustainable Value Sharing Plan, la componente ESG è parametrata a KPI quantitativi e misurabili di competenza del triennio 2026-2028 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 2026 il peso relativo dato alla componente ESG all'interno del pay-mix dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 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 componenti retributive, erogate prevalentemente a titolo di *entry bonus*, possano essere giustificate nella misura in cui risultino funzionali a rafforzare la capacità del Gruppo di competere nel mercato del lavoro, nel rispetto dei principi generali della Politica di Remunerazione e della coerenza complessiva del *pay-mix*. In particolare, in alcune circostanze, la Società può ricorrere al reclutamento di profili senior dal mercato esterno per posizioni strategiche, prevedendo riconoscimenti quantificabili e definiti ex ante volti a compensare la perdita di benefici maturati presso il precedente datore di lavoro (ad esempio, incentivi di breve e/o di lungo termine e/o *benefit*), che il candidato perde al momento del passaggio. Nei rari casi in cui siano stati riconosciuti bonus discrezionali diversi dall'*entry bonus* e non concordati in fase di assunzione, la Società ha previsto,

in coerenza con la Politica di Remunerazione, specifici presidi di *governance*, tra cui il coinvolgimento del Comitato Remunerazione e Nomine, l'ancoraggio all'eventuale erogazione a obiettivi strategici chiari e predefiniti, nonché livelli di importo tali da assicurare il rispetto di limiti complessivi per questa tipologia di componente retributiva.

- **Razionali sottostanti l'attuale trattamento di severance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale:** nel 2019, con il supporto di consulenti indipendenti specializzati, la Società ha svolto un'analisi volta a verificare che struttura ed entità (in termini di numero di mensilità) delle indennità riconosciute nei diversi scenari di cessazione del rapporto risultassero allineate alle migliori prassi nazionali. Tale analisi ha confermato la coerenza delle previsioni con i parametri di riferimento. Al riguardo si evidenzia che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, oltre a rivestire la carica di Amministratore Delegato, intrattiene con la Società un rapporto di lavoro dirigenziale, nell'ambito del quale svolge le funzioni di Direttore Generale, 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 su iniziativa della Società, in particolare con riferimento a preavviso e indennità supplementare, nonché di ulteriori parametri rilevanti (tra cui anzianità di servizio ed età), le intese sottoscritte prevedono, in tale ipotesi, la corresponsione di un'indennità pari a 30 mensilità. L'importo è determinato includendo la retribuzione fissa connessa alle funzioni di Amministratore Delegato e Direttore Generale, incrementata dell'incidenza di *fringe* e *flexible benefit* e dell'incentivo di breve periodo (MBO), con espressa esclusione di ulteriori voci retributive, incluse le remunerazioni variabili di lungo termine (che costituiscono la componente più rilevante del pacchetto retributivo). L'indennità è onnicomprensiva e sostitutiva di qualsiasi ulteriore trattamento previsto dalla normativa applicabile e dal CCNL ed è riconosciuta a fronte della 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'ambito delle modifiche al Regolamento Emittenti in materia di trasparenza delle remunerazioni (Appendice III), ha chiarito che non è richiesta la pubblicazione ex ante degli obiettivi di performance dei sistemi di incentivazione, in quanto tali informazioni possono integrare dati previsionali e contenuti commercialmente sensibili. In tale quadro, è riconosciuta alle società "*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*". Coerentemente, Amplifon si avvale di tale facoltà con riferimento ai target sottostanti i propri sistemi di incentivazione, evitando la diffusione di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare un pregiudizio al Gruppo. In tale contesto, la Società conferma il proprio impegno a valutare e a condividere con il Comitato Remunerazione e Nomine e con il Consiglio di Amministrazione le evidenze di eventuali istanze rappresentate dagli investitori rilevanti su tali tematiche, anche in occasione del voto assembleare.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

6. PEOPLE EMPOWERMENT

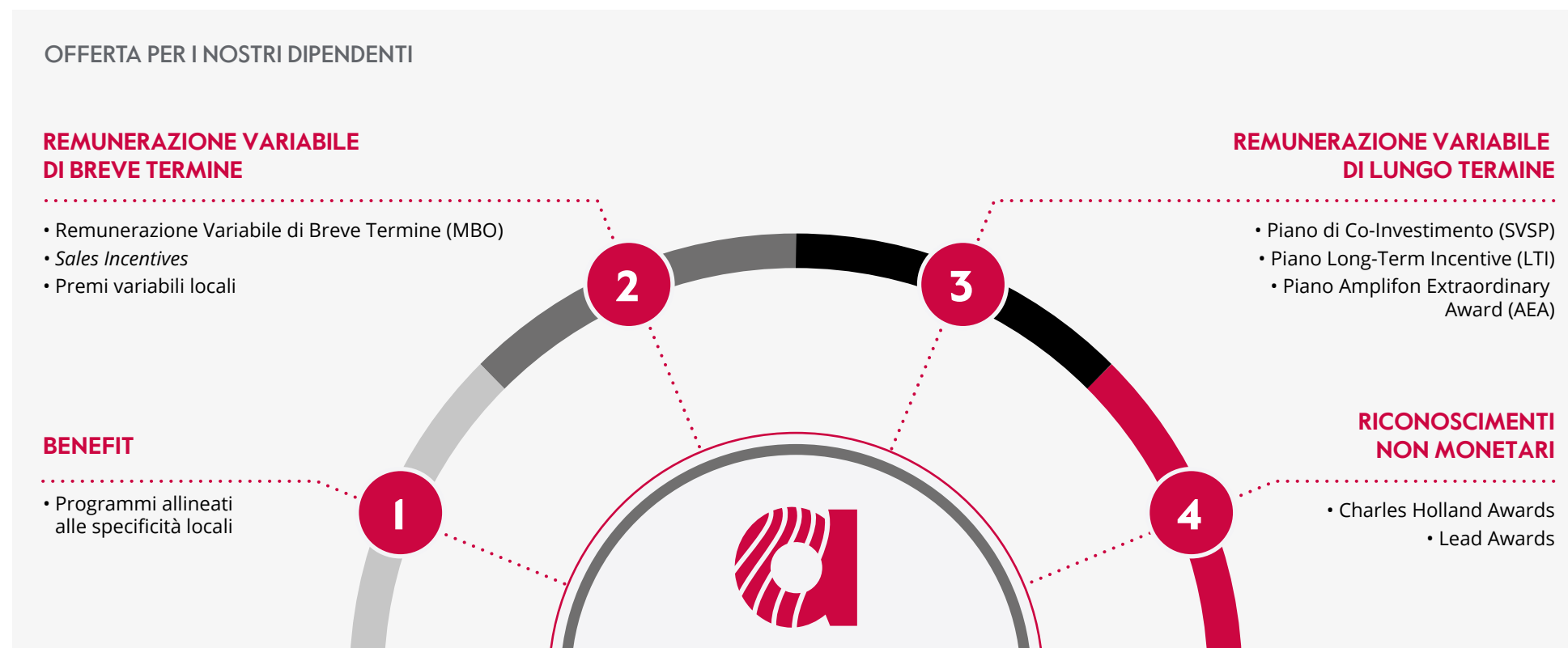
A) LA NOSTRA TOTAL REWARD STRATEGY

Coerentemente con la visione strategica del Gruppo, la Politica di Remunerazione di Amplifon si articola in strumenti e principi applicabili, secondo logiche coerenti, all'intera popolazione aziendale, valorizzando l'idea che la crescita del Gruppo si accompagni alla crescita delle persone.

In tale contesto, la Società attribuisce particolare rilievo al riconoscimento del contributo individuale e al premio dei risultati conseguiti, considerando sia la dimensione economica-finanziaria sia la qualità del servizio reso al cliente. La Politica di Remunerazione è pertanto definita anche a supporto del pilastro "People Empowerment" del Piano di Sostenibilità del Gruppo e si caratterizza per i seguenti elementi:

- Costituisce un elemento distintivo dell'identità di Gruppo, fondato sui principi di *global consistency*, a supporto di una cultura di *One Company*;
- È progettata per essere attrattiva nei mercati locali e a livello internazionale, riconoscendo la qualità e l'efficacia del contributo individuale;
- Rappresenta una leva di *engagement*, orientando le persone al raggiungimento di obiettivi sfidanti ma proporzionati, definiti e comunicati in modo chiaro;
- Promuove la valorizzazione delle diversità e delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane.

Al riguardo, il Gruppo ha da tempo adottato un sistema di *Total Reward* orientato alle motivazioni, ai bisogni e ai valori delle persone, definendo un insieme di strumenti che consente di configurare strategie di *reward* personalizzate, nel rispetto di un'infrastruttura globale, coerente ed equa:



- **Remunerazione Variabile di Breve Termine:** la platea dei beneficiari del sistema di incentivazione di breve termine (MBO) è ampia (per il 2025 circa 262 beneficiari, considerando il solo Leadership Team), in coerenza con l'obiettivo del Gruppo di valorizzare le persone e riconoscerne il contributo ai risultati aziendali. A livello locale, sono inoltre previsti piani di incentivazione dedicati 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 e Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad alcune risorse chiave del Gruppo è finalizzato a rafforzare il coinvolgimento del Top Management nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore nel medio-lungo periodo.
- **Remunerazione Variabile di Lungo Termine:** i beneficiari del Piano Long-Term Incentive (LTI) sono manager che ricoprono posizioni chiave del Gruppo a livello globale, regionale e locale, individuati in funzione della "fascia" associata alla posizione organizzativa nell'ambito del sistema di *banding* adottato da Amplifon. Nel corso del 2025, 112 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni nell'ambito del nuovo Piano LTI (nel 2024 erano 107).
I beneficiari del Piano Amplifon Extraordinary Award (AEA) sono dipendenti selezionati annualmente sulla base di criteri quali *retention*, *promotability* e *extraordinary performance*. Nel corso dell'anno, 159 beneficiari hanno ricevuto assegnazioni nell'ambito del Piano AEA (nel 2024 erano 163).



- **Benefit:** la Politica di Remunerazione prevede inoltre un pacchetto di benefit modulato in funzione dei requisiti normativi e delle *best practices* di mercato applicabili nei Paesi in cui il Gruppo opera. L'offerta di *employee benefit* è oggetto di aggiornamento periodico, con l'obiettivo di mantenere la coerenza con i requisiti di *compliance* locali e con gli standard internazionali, rafforzando il posizionamento del Gruppo quale un *fair employer*. In tale prospettiva, gli *employee benefit* costituiscono una leva rilevante della *Total Reward Strategy* della Società, contribuendo alla capacità di attrarre, motivare e trattenere talenti.

Nell'ottica di definire una Benefit Strategy unitaria a livello di Gruppo, Amplifon ha avviato un progetto che coinvolge tutti i Paesi in cui opera, volto a mappare l'offerta di benefit attualmente in essere e a valutarne l'adeguatezza, tramite un *assessment* strutturato, rispetto alle prassi di mercato locali. Tale attività consente, al contempo, di individuare opportunità di evoluzione coerenti con l'approccio "One Company". Anche nel 2025 il Gruppo conferma l'impegno a rafforzare le iniziative in corso attraverso un'analisi puntuale delle specificità delle singole aree geografiche, con l'obiettivo di identificare e, ove opportuno, colmare mediante investimenti mirati eventuali *gap* in ambito wellbeing e con riferimento ai singoli insured benefit.

Alla luce di questa attività di analisi e benchmark, nel 2025 è stato implementato a livello Corporate il programma BeWell, finalizzato a evolvere il welfare verso un concetto più ampio di wellbeing, che superi la mera offerta di benefit e si configuri come un supporto integrato e continuativo alle persone del Gruppo. A tal fine, la proposta è stata arricchita con servizi pensati per rispondere ad esigenze eterogenee e articolata su quattro pillar strategici che ne orientano contenuti e sviluppo:

- Amp Up Your Belonging & Growth, dedicato alla promozione di una cultura inclusiva e alla crescita professionale e delle competenze;
- Amp Up Your Health & Vitality, focalizzato sul benessere fisico e mentale e su stili di vita sani;
- Amp Up Your Protection & Care, orientato alla protezione nel tempo e ai servizi di cura per le persone e le loro famiglie;
- Amp Up Your Everyday Perks, rivolto a soluzioni pratiche e vantaggi per facilitare la vita quotidiana.

A titolo esemplificativo, nell'ambito della più ampia iniziativa BeWell, si segnala il programma di *flexible benefit* destinato ai dipendenti di Amplifon S.p.A e Amplifon Italia. Il programma prevede l'assegnazione a ciascuna risorsa di un determinato ammontare di punti, utilizzabili per l'acquisto di beni e servizi a scelta all'interno di un paniere ampio e diversificato (ad esempio, educazione, intrattenimento, servizi alla persona, ecc.). Tramite l'accesso ad un *tool* digitale dedicato, i dipendenti possono selezionare soluzioni differenziate in funzione delle proprie esigenze:

- 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 sociosanitari a favore di anziani e persone non autosufficienti
 - / badanti, servizi di assistenza in ospedale o presso luoghi di ricovero, ecc.
 - / prestazioni residenziali e semi-residenziali a favore di anziani (RSA, residenze protette e case di riposo) e disabili (istituti di riabilitazione, centri e comunità di accoglienza)
- per la cura di sé e la gestione del tempo
 - / sport & fitness (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).

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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

SIAMO TOP EMPLOYER 2026

A conferma dell'importanza che riveste per il Gruppo il Pay for Sustainable Performance, Amplifon è stata confermata Top Employer per il sesto anno consecutivo dal Top Employers Institute. Tale risultato, nell'ambito del percorso volto al conseguimento della Global Certification entro il 2026, in linea con l'obiettivo definito per il ciclo 2024-2026 del Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, rappresenta il riconoscimento ufficiale dell'eccellenza aziendale nelle politiche HR e nelle strategie di sviluppo e miglioramento dei luoghi di lavoro, confermando Amplifon tra le migliori aziende in cui lavorare in Europa, Nord America, America Latina e Asia-Pacifico.

Per il 2026, il Gruppo è stato certificato in quattro Regioni (EMEA, Americas, LATAM e APAC) e 20 Paesi: Germania, Italia, Spagna, Francia, Portogallo, Paesi Bassi, Stati Uniti, Canada, Panama, Colombia, Nuova Zelanda, Belgio, Argentina, Cile, Ecuador, Australia, Svizzera, India, Cina e Singapore. In questi ultimi quattro Paesi, la certificazione è stata ottenuta per la prima volta in questa edizione, 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 nel 2026.

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 - Germany - Italy - Spain - France - Portugal Netherlands 	EMEA - Germany - Italy - Spain - France - Portugal - Netherlands 	EMEA - Germany - Italy - Spain - France - Portugal - Netherlands Belgium 	EMEA - Germany - Italy - Spain - France - Portugal - Netherlands - Belgium Switzerland 
AMERICAS United States 	AMERICAS - United States Canada Panama 	AMERICAS - United States - Canada - Panama 	AMERICAS - United States - Canada - Panama 
APAC New Zealand 	LATAM Colombia 	LATAM - Colombia Argentina Chile Ecuador 	LATAM - Colombia - Argentina - Chile - Ecuador 
	APAC New Zealand 	APAC New Zealand Australia 	APAC New Zealand Australia India Singapore China 

GOAL ACHIEVED



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

B) DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ: UGUAGLIANZA RETRIBUTIVA

PRINCIPALI TRAGUARDI RAGGIUNTI NEL 2025

1 TOP EMPLOYER E LEADING EMPLOYER A LIVELLO GLOBALE

Amplifon è entrata nel ristretto gruppo di aziende al mondo, nonché unica italiana, ad aver ottenuto la certificazione Global Top Employer, a conferma del costante impegno nello sviluppo delle persone, la coerenza con i propri valori e la capacità di tradurli nella primaria missione di migliorare la qualità della vita dei clienti. Amplifon è stata inoltre confermata Leading Employers a livello globale, ricevendo la certificazione per ciascuna delle aree geografiche e dei Paesi in cui il Gruppo opera. Amplifon ha ottenuto inoltre per il quarto anno consecutivo la “Gender Equality Certification” dal Winning Women Institute, migliorando ulteriormente il punteggio ottenuto lo scorso anno a conferma dell’impegno costante del Gruppo nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo ed equo. Inoltre, nel 2025 Amplifon è stata tra le Top Companies for Women secondo Forbes e Statista per il secondo anno consecutivo, a conferma dell’importanza di importanti ingredienti della People Strategy di Gruppo quali pari opportunità nei percorsi di carriera, attenzione del management nei confronti di eventuali discriminazioni e riduzione del gender pay gap.

3 PERCORSO VERSO LA PAY TRANSPARENCY DIRECTIVE

In vista dell’entrata in vigore della Direttiva, Amplifon ha già iniziato a dotarsi di uno strutturato Action Plan finalizzato a rafforzare ulteriormente trasparenza, equità e coerenza delle proprie prassi retributive. Tale piano prevede una revisione progressiva dei modelli di job architecture, dei criteri di valutazione delle posizioni e dei meccanismi di definizione delle fasce retributive. Sono stati avviati interventi mirati sul rafforzamento dei sistemi di reporting e sulla tracciabilità delle decisioni retributive. Il Gruppo si prefigge non solo di essere compliant in ogni Paese in cui la Direttiva sarà recepita, bensì si impegna a trasformare la strategia in iniziative concrete che producano un impatto misurabile per i propri dipendenti e tutti gli stakeholders coinvolti.

2 ACTION PLAN PER LE TEMATICHE DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging)

Nel corso del 2025 è proseguito il percorso intrapreso sulle tematiche DEIB, in linea con quanto definito all’interno dell’Action Plan di Gruppo, attraverso l’erogazione di training via workshop su tematiche di diversità e gestione di unconscious bias rivolti all’intera popolazione manageriale di Gruppo, con la promozione di webinar ad hoc per sensibilizzare i propri dipendenti su tematiche di diversità e inclusione, nonché mediante la messa a disposizione di un panel strutturato di corsi. Il Gruppo ha inoltre adottato una Human Rights Policy, che formalizza la tutela e la promozione dei diritti umani fondamentali in tutte le geografie e aree di business, al fine di promuovere principi di equità di genere, salute e sicurezza e condizioni di lavoro dignitose lungo l’intera catena del valore.

4 LEARNING & DEVELOPMENT AT AMPLIFON

Nel 2025, Amplifon ha confermato il proprio impegno nello sviluppo e nella formazione delle proprie persone, investendo oltre 595.464 ore di formazione per i dipendenti. Particolare attenzione è stata dedicata alla formazione della rete di audioprotesisti che ha beneficiato di 351.345 ore dedicate all’aggiornamento su protocolli e strumenti più innovativi. Questo impegno è stato ulteriormente consolidato attraverso AmpliAcademy, la piattaforma di sviluppo e formazione che offre un catalogo di oltre 30.000 corsi. 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. Infine, a conferma di quanto sia fondamentale per il Gruppo garantire una solida pipeline di successione per i ruoli chiave, Amplifon ha chiuso il 2025 con il 46% dei propri dipendenti back-office valutato come talent o high performer.



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 elevato livello sia di competitività esterna, sia di equità interna: una popolazione aziendale diversificata è infatti la chiave per costruire un'organizzazione in grado di adattarsi all'evoluzione del contesto circostante e raggiungere *performance* superiori.

Amplifon si impegna infatti a garantire che tutti i dipendenti ricevano una retribuzione adeguata e coerente con i parametri di riferimento applicabili nei 26 Paesi in cui il Gruppo opera. In tale contesto, a partire dal 2021 il Gruppo ha avviato un'attività di monitoraggio, progressivamente più approfondita degli indicatori relativi all'equilibrio di genere, includendo anche il profilo retributivo attraverso il c.d. *gender pay gap*, con analisi condotte per *cluster* organizzativi³ in grado di riflettere tali da tenere in considerazione la diversa complessità organizzativa dei ruoli. Per il 2025, pur mantenendo il principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro" quale riferimento metodologico, l'approccio di calcolo è stato aggiornato rispetto al passato in un'ottica di allineamento alle richieste di disclosure della CSRD.

Le evidenze, calcolate con riferimento alla remunerazione complessiva⁴ corrisposta nel 2025 e in coerenza con gli obblighi di informativa previsti dallo standard ESR5 S1 (in particolare il datapoint S1-16), indicano un divario retributivo di genere non corretto (*unadjusted*) pari al 40%, sulla base della retribuzione oraria lorda. Tale indicatore rappresenta uno strumento utile di monitoraggio, ma risente di fattori strutturali che ne incidono la comparabilità: in particolare, la diversa distribuzione di genere nelle fasce organizzative, con una maggiore presenza maschile nei livelli apicali a più alta remunerazione e una maggiore concentrazione femminile nei ruoli di Client Advisor & Shop Personnel, tipicamente associati a livelli retributivi mediamente più contenuti.

Il dato riflette inoltre la dimensione internazionale del Gruppo, che opera in contesti caratterizzati da livelli retributivi e condizioni socio-economiche differenti; tali elementi incidono sulla composizione aggregata delle retribuzioni e, conseguentemente, sul

valore complessivo dell'indicatore. L'analisi per singolo Paese, pur risentendo in alcuni casi della rappresentatività di genere nei diversi livelli, evidenzia in larga parte situazioni più contenute rispetto al dato globale.

Osservando il *gender pay gap* per differenti cluster organizzativi, le risultanze in termini di divario retributivo non corretto (*unadjusted*) risultano significativamente differenti, in quanto derivano dal confronto tra ruoli caratterizzati da una complessità organizzativa comparabile:

Le medesime analisi, condotte secondo un approccio "adjusted", volto a misurare il differenziale retributivo tenendo conto di fattori oggettivi e neutrali quali esperienza professionale, anzianità nel ruolo, complessità e pesatura delle posizioni, responsabilità organizzative e performance individuale, evidenziano un divario retributivo significativamente inferiore. Tale differenziale risulta pertanto riconducibile prevalentemente a variabili strutturali e professionali, più che a fattori afferenti al genere. Il Gruppo adotta infatti metodologie di job evaluation e framework retributivi fondati su criteri strutturati, idonei ad assicurare coerenza, equità interna e allineamento alle prassi di mercato.

A tal fine, anche le iniziative intraprese nel corso del 2025 sono state orientate a ridurre ulteriormente il gap organico e retributivo tra donne e uomini nel Gruppo. In tale prospettiva, sono state avviate molteplici iniziative di sviluppo finalizzate ad accelerare il percorso di valorizzazione del talento femminile e a rafforzare contesti di lavoro inclusivi. 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.

Inoltre, in coerenza con i principi della Pay Transparency Directive europea, il Gruppo ha avviato un percorso strutturato volto a rafforzare ulteriormente l'equità dei propri sistemi retributivi. In particolare, Amplifon ha definito un Action Plan che prevede una revisione progressiva dei modelli di job architecture, dei criteri di valutazione e pesatura delle posizioni e dei meccanismi di definizione delle fasce retributive, nonché l'evoluzione della metodologia di misurazione del Gender Pay Gap includendo in modo più completo anche l'offerta dei benefit. Il Gruppo ha inoltre avviato interventi mirati al rafforzamento dei sistemi di reporting e di strumenti di controllo preventivo delle principali decisioni retributive, con l'obiettivo di avviare programmi di sensibilizzazione e formazione manageriale sui temi dell'equità retributiva e della trasparenza. Attraverso questo approccio integrato, Amplifon intende garantire coerenza con l'evoluzione normativa e rafforzare una cultura organizzativa fondata su meritocrazia, equità e responsabilità, riconoscendone il valore quale leva strategica per la sostenibilità e la creazione di valore nel lungo periodo.

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 location.

4. I compensi analizzati considerano la remunerazione fissa, le differenti tipologie di remunerazione variabile di breve termine corrisposte nel corso del 2025 (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. La precedente metodologia applicata da Amplifon era invece finalizzata a rappresentare le differenti tipologie di remunerazione variabile offerte ai dipendenti, risultando quindi tale riferimento non influenzato dalla performance dei singoli incumbents.



ALLEGATI

SEZIONE II

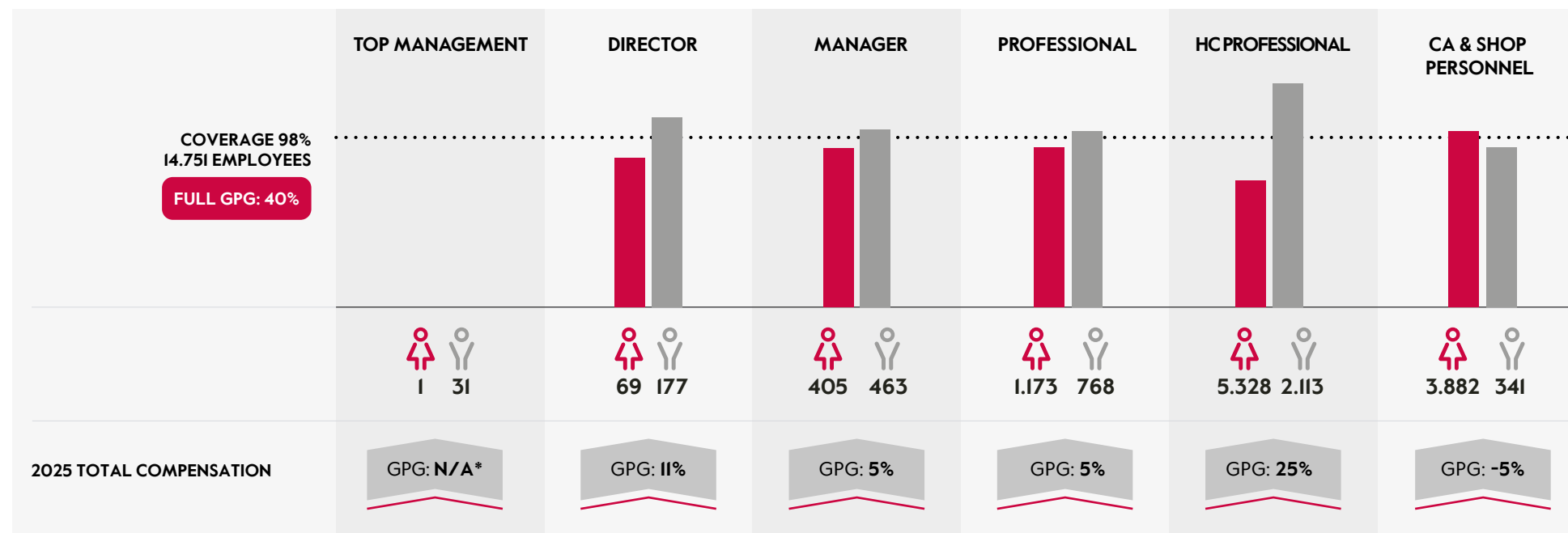
SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

GENDER PAY GAP 2025 (FEMALE VS. MALE)

RAPPORTO DELLA REMUNERAZIONE MEDIA TRA DONNE E UOMINI



Il GPG è calcolato in linea con il Disclosure Requirement S1-16 della CSRD: ((compenso orario medio dipendente maschile – compenso orario medio dipendente femminile) / compenso orario medio dipendente maschile) * 100

* Top Management: il GPG non è riportato poiché la dimensione del campione (1 donna, 31 uomini) è insufficiente per un confronto statisticamente significativo.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

C) EQUITÀ RETRIBUTIVA: PAY RATIO

Amplifon intende, in continuità con i precedenti esercizi, assicurare un livello di disclosure in materia di remunerazione allineato alle migliori prassi nazionali ed internazionali.

A tal fine, sono riportate di seguito le attività di monitoraggio svolte in sede di definizione della Politica, con riferimento al compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, viene calcolato il c.d. pay ratio, inteso come rapporto tra la retribuzione complessiva del vertice aziendale e la retribuzione complessiva annua dei dipendenti, evidenziando altresì il rapporto tra le rispettive variazioni percentuali.

L'analisi è condotta sul medesimo perimetro utilizzato nella Tabella di confronto delle variazioni degli ultimi cinque esercizi, riportata nella Sezione II del presente documento, e fa pertanto riferimento ai dipendenti di Amplifon S.p.A. e di Amplifon Italia.

La Società ha pertanto calcolato il rapporto avendo a riferimento, da un lato, la remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, dall'altro, la remunerazione media annua dei dipendenti Italia e Corporate. Nella base di calcolo è stata considerata la remunerazione di competenza dell'esercizio 2025, come di seguito rappresentata:

- Il compenso considerato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale include tutte le componenti riportate nella Tabella 1 della presente Relazione. Con riferimento alla Remunerazione Variabile di Breve Termine (MBO), per ciascun esercizio è stato considerato l'incentivo di competenza dell'anno, in conformità all'Allegato 3A - Schema 7-bis al Regolamento Emittenti. Con riferimento alla Remunerazione Variabile di Lungo Termine, gli importi sono stati valorizzati sulla base del fair value dei singoli cicli di competenza di ciascun esercizio, in coerenza con i valori riportati nelle Tabelle 1 e 3A della presente Relazione;
- I dati retributivi utilizzati per il calcolo della remunerazione media complessiva dei dipendenti includono la remunerazione fissa e la componente variabile di breve termine effettivamente riconosciuta a ciascun beneficiario (MBO, Local STI o Sales Incentive, eventuali bonus una tantum) ovvero il Premio di Risultato, in funzione dell'offerta prevista per le diverse fasce della popolazione. Per i soli beneficiari della Remunerazione Variabile di Lungo Termine, sono inoltre considerati i fair value dei singoli cicli di competenza di ciascun esercizio, in coerenza con i criteri applicati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

PAY RATIO	2021	2022	2023	2024	2025
Remunerazione fissa					
Remunerazione fissa AD / DG ('000 €) %	1.411	1.480 (+4,9%)	1.508 (+1,8%)	1.509 (+0,0%)	1.722 (+14%)
Remunerazione fissa media dei dipendenti ('000 €) %	55	57 (+4,8%)	60 (+4,7%)	61 (+2,4%)	62 (+0,3%)
Remunerazione fissa mediana dei dipendenti ('000 €) %	39	41 (+5,8%)	42 (+1,4%)	45 (+7,3%)	45 (-0,8%)
Pay Ratio vs. Remunerazione fissa media dei dipendenti	26	26	26	25	28
Pay Ratio vs. Remunerazione fissa mediana dei dipendenti	36	36	36	33	38
Remunerazione totale					
Remunerazione totale AD / DG ('000 €) %	5.338	7.219 (+35,2%)	6.799 (-5,8%)	5.744 (-15,5%)	3.823 (-33,4%)
Remunerazione totale media dei dipendenti ('000 €) %	71	81 (+14,6%)	87 (+6,6%)	87 (+0,5%)	87 (-0,3%)
Remunerazione totale mediana dei dipendenti ('000 €) %	41	48 (+17,3%)	48 (-0,1%)	50 (+5,9%)	55 (+9,2%)
Pay Ratio vs. Remunerazione totale media dei dipendenti	75	89	78	66	44
Pay Ratio vs. Remunerazione totale mediana* dei dipendenti	132	152	143	114	70

* Le percentuali e/o i valori sono arrotondati; pertanto la somma potrebbe non risultare pari esattamente al 100% (o al totale indicato). Il totale è determinato utilizzando i valori non arrotondati.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

CARATTERISTICHE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

Elemento retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi / Valori %
Rettibuzione Fissa	Remunera competenze ed esperienza, il contributo del ruolo e la continuità della <i>performance</i> .	Livello retributivo definito annualmente sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento	AD/DG e DRS⁵: Al fine di assicurare la competitività del pacchetto retributivo, Amplifon si avvale del supporto di società di consulenza specializzate per effettuare annualmente analisi comparative del posizionamento retributivo. Il compenso fisso per l'AD/DG è pari a € 1.800.000.
Rettibuzione 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.	KPI: • Group EBITDA (peso 40%) • Group Net Sales (peso 40%) • Group Free Cash Flow (peso 20%) 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%). Cap: è previsto un tetto massimo al pay-out erogabile pari al 180% dell'incentivo <i>target</i> Clausola di claw-back	AD/DG: • Target: 60% della Rettibuzione Fissa • Pay-out range: 0%-180% del <i>Target</i> DRS: • Target: 50% della Rettibuzione Fissa (60% della Rettibuzione Fissa per gli Executive Vice President) • Pay-out range: 0%-180% del <i>Target</i>
Rettibuzione Variabile di Lungo Termine	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.	Stock Grant Plan 2026-2031 (ciclo 2026-2028) Strumento: assegnazione gratuita di azioni (<i>Performance Share</i>). Frequenza di assegnazione: annuale (piano rolling). Periodo di performance: triennale. Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA. KPI: • EBIT Cumulato di Gruppo (peso 50%) • Net Sales Cumulato di Gruppo (peso 50%) Data di maturazione: 2029 Lock-up: 30% delle azioni per un periodo di due anni. Clausola di claw-back	AD/DG: • Target: 150% della Rettibuzione Fissa • Pay-out range: 0%-150% del <i>Target</i> DRS: • Target: 100% della Rettibuzione Fissa • Pay-out range: 0%-150% del <i>Target</i>

5. DRS = Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



ALLEGATI

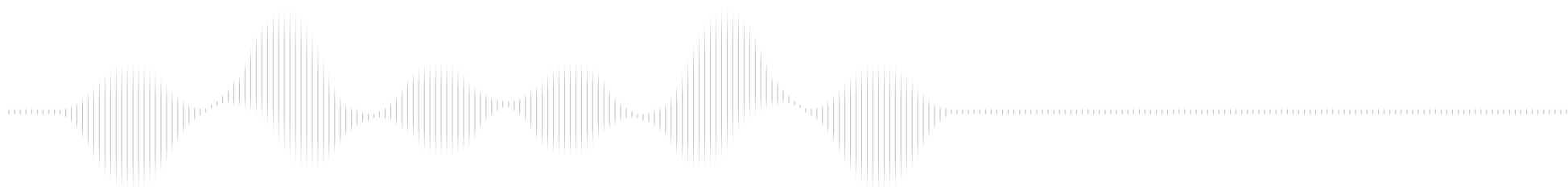
SEZIONE II

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 centralità dei temi di sostenibilità per il Gruppo con la creazione di valore per gli azionisti.	Sustainable Value Sharing Plan 2026-2028 Co-Investimento: differimento su base volontaria di una quota del bonus MBO maturato e conversione in azioni Amplifon (<i>Coinvested Rights</i>). 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>). Periodo di performance: triennale. KPI: • Total Shareholder Return assoluto (50%) • ESG (50%) ancorati al Piano di Sostenibilità	
		Data di Maturazione: 2029 AD/DG e DRS: • Coinvested Rights: differimento, su base volontaria, di una quota del premio MBO maturato fino ad un massimo del 100% del bonus MBO <i>target</i> • Matched Rights: attribuzione gratuita, per ciascun <i>Coinvested Right</i> assegnato, di ulteriori azioni, in funzione delle performance del triennio di riferimento (fino a un massimo di 1 azione per ogni <i>Coinvested Right</i>)	
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 deve soddisfare un requisito minimo di possesso azionario, che incrementerà con il passare degli anni. AD/DG: • 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. In aggiunta ai benefit obbligatori: • Piano di <i>Flexible Benefit</i> • Assistenza sanitaria Integrativa • Company Car • Copertura assicurativa caso morte • Benefit alloggio	



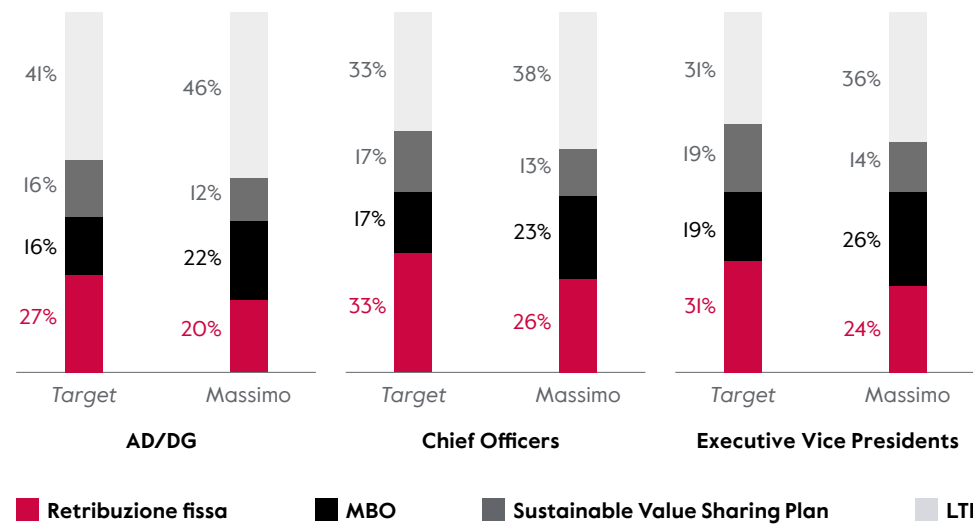
ALLEGATI

SEZIONE II

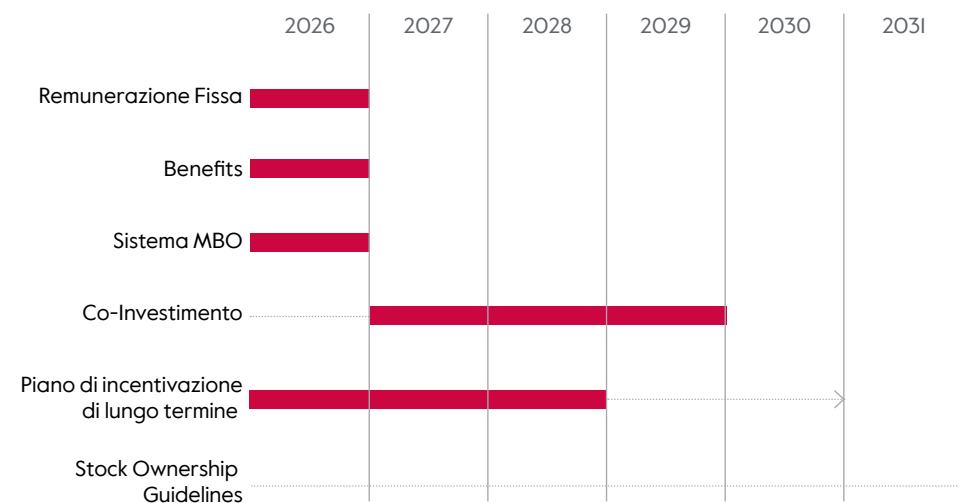
SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

PAY-MIX

Nota: 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)

ORIZZONTE TEMPORALE DELLE COMPONENTI RETRIBUTIVE

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



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

SEZIONE I



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

INDICE

SEZIONE I

> 1. MODELLO DI GOVERNANCE	34	> 3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	44
• 1.1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	34	• 3.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	44
• 1.2 ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	39	• 3.2 LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	45
• 1.3 LA DURATA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	40	• 3.3 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	54
• 1.4 LA PROCEDURA DI DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	40	• 3.4 LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	59
> 2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026	41	• 3.5 LA REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE <i>INTERNAL AUDIT & RISK MANAGEMENT</i>	59



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.

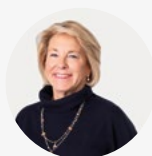
B) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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



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 2024 (23 aprile 2025) ed è composto da 9 Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione rimarrà in carica fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2027. Il nostro Consiglio di Amministrazione si caratterizza per un mix adeguato di profili professionali e di competenze: include infatti figure di business, manager provenienti da altri settori, profili finanziari e professionisti. Inoltre, è composto per circa il 56% da donne e l'età media dei consiglieri si è significativamente abbassata, passando da 72 anni nel 2011 a 62 attualmente, con un massimo di 76 anni e un minimo di 41. Infine, è composto per circa il 70% da consiglieri indipendenti ed un unico consigliere esecutivo, l'Amministratore Delegato.



Susan Carol Holland

Presidente non esecutivo



Enrico Vita

Amministratore Delegato e Direttore Generale



Nicola Bedin

Consigliere non esecutivo ed indipendente



Nina Cortese

Consigliere non esecutivo



Maurizio Costa

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

1

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

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

11

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

EXECUTIVE 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* della Politica di Remunerazione del Gruppo è svolto dal Comitato Remunerazione e Nomine. In linea con le 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 e indipendenti, con adeguate conoscenze ed esperienza maturate in aziende multinazionali.

Alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine hanno partecipato nel 2025, in qualità di invitati, il Presidente del Collegio Sindacale e, talvolta, altri membri del Collegio Sindacale. Su invito del Presidente del Comitato, previa informativa al Chief Executive Officer, hanno inoltre partecipato il Chief HR Officer, che ha svolto anche funzioni di segreteria tecnica del Comitato, nonché, per gli aspetti di rispettiva competenza, il Chief Internal Audit & Risk Management Officer e/o il Global CoE Total Reward & Global Mobility Associate Director. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha partecipato, su invito del Presidente del Comitato, alla trattazione di specifici punti all'ordine del giorno, lasciando le riunioni quando venivano discusse proposte relative alla propria remunerazione. Le riunioni sono state regolarmente verbalizzate e coordinate dal Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

COMPOSIZIONE E RESPONSABILITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Il Comitato è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 aprile 2025. Il Comitato Remunerazione e Nomine risulta composto da quattro amministratori, di cui tre non esecutivi e indipendenti con adeguate conoscenze ed esperienza in aziende multinazionali.

COMPOSIZIONE E RIUNIONI

Maurizio Costa

Presidente del Comitato, Consigliere non esecutivo ed indipendente

Susan Carol Holland

Membro del Comitato, Presidente non esecutivo del CdA

Maria Patrizia Grieco

Consigliere non esecutivo ed indipendente

Giovanni Tamburi

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 CdA 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 CdA 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 CdA 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 CdA 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

8

DURATA MEDIA DI CIASCUNA RIUNIONE

1 ORA E 30 MINUTI CIRCA

PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE

91%



ALLEGATI

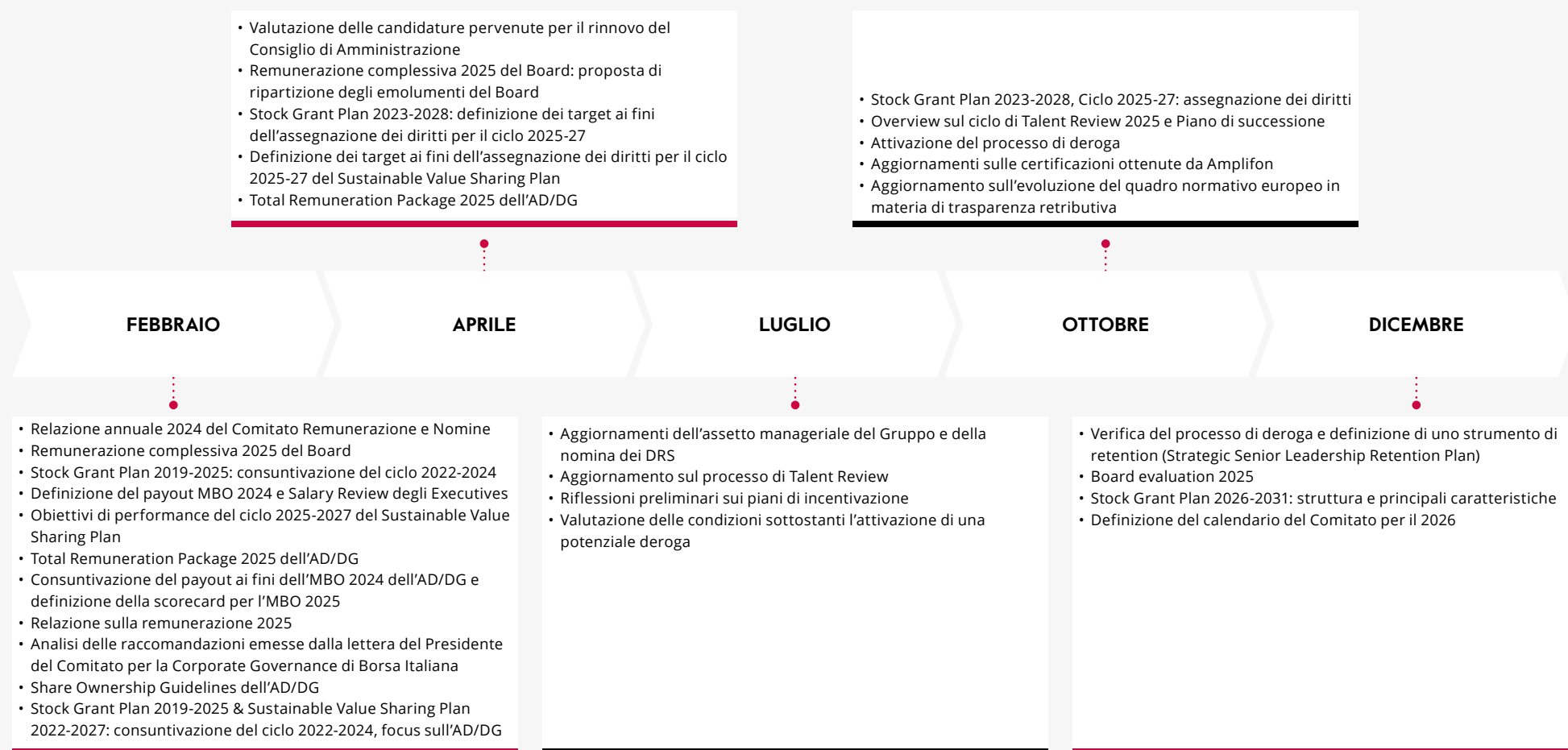
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE NEL 2025



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 2026, secondo un calendario già pianificato.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

E) DIREZIONE HR DI GRUPPO

La Direzione HR di Gruppo supporta l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il Comitato nella definizione della Politica di Remunerazione del Gruppo, monitorando le tendenze e le prassi di mercato e fornendo le analisi necessarie all'elaborazione delle politiche retributive e al loro allineamento agli standard qualitativi più elevati.

In particolare, anche con il supporto delle funzioni aziendali competenti, la Direzione HR di Gruppo:

- propone aggiornamenti alla Politica di Remunerazione e agli strumenti di remunerazione e incentivazione ad essa collegati, valutandone l'impatto sul sistema in essere;
- individua e propone indicatori e metodologie per la determinazione delle componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva, in coerenza con le *best practices*, sulla base della valutazione dei ruoli e dell'analisi dei mercati di riferimento;
- presidia gli aspetti tecnici connessi alla definizione e all'implementazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- supporta il Management nell'applicazione della Politica di Remunerazione nel Gruppo e ne monitora la coerenza complessiva.



1.2 ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

La Politica è sottoposta annualmente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, predisposta con il supporto della Direzione HR di Gruppo e previo esame istruttorio del Comitato Remunerazione e Nomine.

La Politica di Remunerazione del Gruppo 2026 (*Total Reward Policy* 2026) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato Remunerazione e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 4 marzo 2026.

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

ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Formula la proposta di Politica Retributiva

Esamina la proposta di Politica Retributiva ed esprime pareri



Approva con voto vincolante la Politica Retributiva

Approva la proposta di Politica Retributiva



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

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 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 2026.

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 che disciplina la possibilità di prevedere deroghe temporanee alla propria Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali. Tali deroghe possono essere adottate qualora risultino necessarie per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso, ovvero per preservare la capacità di operare efficacemente nel mercato.

In tali casi, al Consiglio di Amministrazione è demandata la verifica della sussistenza delle condizioni di eccezionalità e, conseguentemente, la facoltà di autorizzare deroghe temporanee alla presente Politica, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (nei soli casi in cui ciò sia richiesto dal Regolamento Operazioni con Parti Correlate adottato dalla Società) e sentito il Collegio Sindacale.

A tal fine si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo, le fattispecie che la Politica di Remunerazione considera quali circostanze eccezionali:

- il verificarsi di shock esogeni e/o di mutamenti significativi dello scenario socio-economico, non prevedibili e di entità straordinaria, ovvero di eventi a livello nazionale o internazionale (ad esempio conflitti o pandemie) che interessino il Gruppo o i settori e/o mercati in cui opera e che incidano in modo significativo sui risultati del Gruppo o sul contesto competitivo, a livello locale, regionale o globale;
- il verificarsi di variazioni rilevanti del perimetro dell'attività di impresa nel corso del periodo di validità della Politica, quali ad esempio l'acquisizione di un *business* significativo;
- il verificarsi di significativi cambiamenti nell'assetto organizzativo del Gruppo, anche connessi a operazioni straordinarie, quali fusioni, acquisizioni, cessioni o riorganizzazioni rilevanti;
- l'avvicendamento a causa di eventi imprevisti degli organi delegati, laddove i vincoli contenuti nella Politica di Remunerazione approvata possano limitare la possibilità di attrarre figure con le professionalità più adeguate al conseguimento degli obiettivi del Gruppo;
- esigenze di retention riferite a risorse considerate strategiche per il Gruppo.

Eventuali deroghe saranno rese note nella successiva Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, unitamente alle motivazioni che ne hanno determinato l'adozione.

Gli elementi della Politica di Remunerazione 2026 rispetto ai quali, in presenza di circostanze eccezionali e nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari applicabili, potrà essere prevista una deroga temporanea sono:

- Remunerazione Variabile di breve termine (MBO);
- Remunerazione Variabile di lungo termine;
- Pay-mix.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

2. FINALITÀ, PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

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*. Essa è orientata al perseguimento degli interessi di lungo termine e del successo sostenibile della Società ed è predisposta tenendo conto, da un lato, del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Gruppo e, dall'altro, delle indicazioni emerse dal dialogo con gli azionisti nell'ambito delle attività di engagement svolte nel corso dell'anno.

L'obiettivo della Politica di Remunerazione è attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave e strategiche e, al contempo, allineare gli interessi del Management all'obiettivo

di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. In tale prospettiva, la Politica valorizza la *performance* realizzata e riconosce la qualità e l'efficacia del contributo individuale. La Politica di Remunerazione è pertanto definita per sostenere, nel medio e nel lungo termine, la continuità e la sostenibilità dei risultati conseguiti dal Gruppo negli ultimi esercizi.

La Politica è inoltre finalizzata, da un lato, a remunerare le competenze e l'esperienza di ciascuna risorsa attraverso una componente fissa adeguata (*pay for competencies*) e, dall'altro, a promuovere il conseguimento dei risultati aziendali attraverso la componente variabile (*pay for performance*). In tale prospettiva, Amplifon attribuisce rilievo al collegamento tra una quota della remunerazione e i risultati effettivamente conseguiti.

È inoltre prevista la possibilità di riconoscere *entry bonus*, *bonus una tantum* o *retention bonus*. Tali componenti, di natura monetaria o azionaria, possono essere attribuite prevalentemente a supporto delle esigenze di *attraction* e *retention* di risorse dotate di competenze specialistiche e professionalità di elevato livello, ritenute strategiche per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

Amplifon ritiene che tali elementi siano giustificati nella misura in cui risultino funzionali a rafforzare la capacità del Gruppo di competere nel mercato del lavoro. In particolare, in circostanze specifiche, la Società può ricorrere al reclutamento di profili senior dal mercato esterno per posizioni strategiche chiave, prevedendo riconoscimenti quantificabili e definiti ex ante volti a compensare la perdita di benefici maturati presso il precedente datore di lavoro (ad esempio, remunerazione variabile di breve e di lungo termine, benefit). In altri casi, possono essere riconosciuti bonus discrezionali per sostenere percorsi di mobilità internazionale qualora l'evoluzione del ruolo e del contesto richieda interventi mirati sul pacchetto retributivo della risorsa.

Le scelte di Politica di Remunerazione si fondano su principi che orientano la Direzione HR di Gruppo nella gestione e nello sviluppo del capitale umano, anche mediante analisi retributive svolte con il supporto di consulenti indipendenti specializzati. A prescindere dal ruolo ricoperto, Amplifon attribuisce alle persone un valore centrale, riconoscendone quale fattore determinante per l'organizzazione. In tale contesto, al fine di sostenere la crescita del Gruppo e rafforzarne il posizionamento nel mercato globale dell'*hearing care*, nel 2018 è stata definita una Strategia HR globale basata sulla professionalità e sul talento delle persone, su cui la Società investe in modo continuo. In particolare, Amplifon ha promosso l'integrazione del proprio *Leadership Model*, inteso come un framework capace di orientare i processi di gestione delle risorse umane lungo l'intero ciclo di vita, dalla selezione allo sviluppo, dall'inserimento dei neoassunti alla formazione.

		CRITERI	STRUMENTI APPLICATIVI
PRINCIPI	PAY FOR PERFORMANCE	COERENZA TRA REMUNERAZIONE E PERFORMANCE A LIVELLO AZIENDALE E INDIVIDUALE	SISTEMA MBO 2026 / STOCK GRANT PLAN 2026-2031 / SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2026-2028 / PDR 2026
	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 4 marzo 2026 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato la presente Politica di Remunerazione.

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

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

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

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

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

In tale contesto, oltre a presidiare la coerenza dei parametri di performance della remunerazione variabile con gli obiettivi strategici dell'impresa e con le priorità di lungo periodo, Amplifon ritiene prioritario che una quota della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale continui ad essere correlata al conseguimento di parametri non finanziari, definiti in modo misurabile e verificabile.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta tenendo conto delle raccomandazioni contenute nella lettera annuale del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

3. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

3.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

All'interno del Consiglio di Amministrazione di Amplifon si distinguono le seguenti categorie di Amministratori:

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

La Politica di Remunerazione degli Amministratori prevede un emolumento fisso, determinato in funzione dell'impegno richiesto dal ruolo e delle attività attribuite, nonché della partecipazione ad eventuali Comitati endoconsiliari. In particolare, sono previsti compensi per l'incarico di Consigliere, compensi per la partecipazione ai Comitati e compensi aggiuntivi per le particolari cariche eventualmente conferite agli Amministratori.

In linea con le *best practice* di mercato, gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari né di componenti retributive variabili correlate ai risultati economici-finanziari della Società.

Al fine di verificare l'allineamento della remunerazione dei Consiglieri con le pratiche di mercato di società di dimensioni comparabili, nel corso del 2025 Amplifon ha svolto un'analisi di benchmark retributivo relativa alla carica di Consigliere non esecutivo, nonché ai ruoli di Presidente e membro dei Comitati endoconsiliari (Controllo Rischi e Sostenibilità, Remunerazione e Nomine, Operazioni con Parti Correlate).

L'analisi retributiva è stata condotta su società industriali appartenenti al segmento FTSE MIB di Borsa Italiana, selezionate in quanto caratterizzate da un modello di governance "tradizionale" con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2024. Il campione di analisi è risultato pari a 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 emerse dall'analisi di benchmark risulta che i compensi riconosciuti per la carica di Consigliere di Amministrazione si collocano in linea con le prassi adottate dalle società industriali del FTSE MIB.

Nella seduta del 23 aprile 2025 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato per il mandato 2025-2027 un compenso complessivo per il Consiglio d'Amministrazione pari ad euro 1.530.000. Tale compenso è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione come di seguito riepilogato:

Presidente del Consiglio di Amministrazione			
€ 350.000			
Consigliere di Amministrazione			
€ 75.000			
Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità		Comitato Remunerazione e Nomine	
Presidente	€ 35.000	Presidente	€ 35.000
Membro	€ 25.000	Membro	€ 25.000
Comitato Indipendenti (Parti Correlate)		Organismo di Vigilanza	
Presidente	€ 15.000	Presidente	€ 15.000
Membro	€ 10.000	Membro	€ 10.000

Tali compensi sono stati definiti in coerenza con le evidenze emerse dalle analisi retributive condotte e tenendo conto della raccomandazione formulata dal Consiglio uscente.



3.2 LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

La Politica di Remunerazione 2026 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, proposta dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione, si pone in continuità con la Politica di Remunerazione da ultimo approvata dall'Assemblea degli Azionisti ed è definita in coerenza con la strategia aziendale di medio-lungo periodo, nonché con le evidenze emerse dalle analisi sulle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi dei settori di riferimento.

Al fine di assicurare l'allineamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale con le prassi di mercato di società comparabili ad Amplifon, nel corso del 2026 la società si è avvalsa del supporto di un *advisor* specializzato⁶ per la realizzazione di un *benchmark* retributivo relativo alla figura dell'Amministratore Delegato.

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

- FTSE MIB *Peer Group*, composto dalle società industriali del segmento FTSE MIB di Borsa Italiana, ritenute significative dal 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*.

6. Il *benchmark* è stato realizzato con la società di consulenza Mercer.

FTSE MIB PEER GROUP

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

BUSINESS PEER GROUP

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

In linea con le evidenze emerse dalle analisi di *benchmark*, Amplifon ha confermato, in continuità con gli anni precedenti, la scelta di posizionare la remunerazione target dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in prossimità del terzo quartile di mercato. Tale impostazione è supportata da ulteriori analisi volte a verificare la coerenza tra trattamento complessivo e valore creato per gli azionisti, secondo un approccio pay-for-performance.

Coerentemente, il *pay-mix* previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è strutturato in modo da attribuire un peso prevalente alla componente variabile, con particolare riferimento alla componente di lungo termine, rispetto alla componente fissa. L'incidenza della componente variabile risulta inoltre crescente in caso di performance superiori al *target*.



ALLEGATI

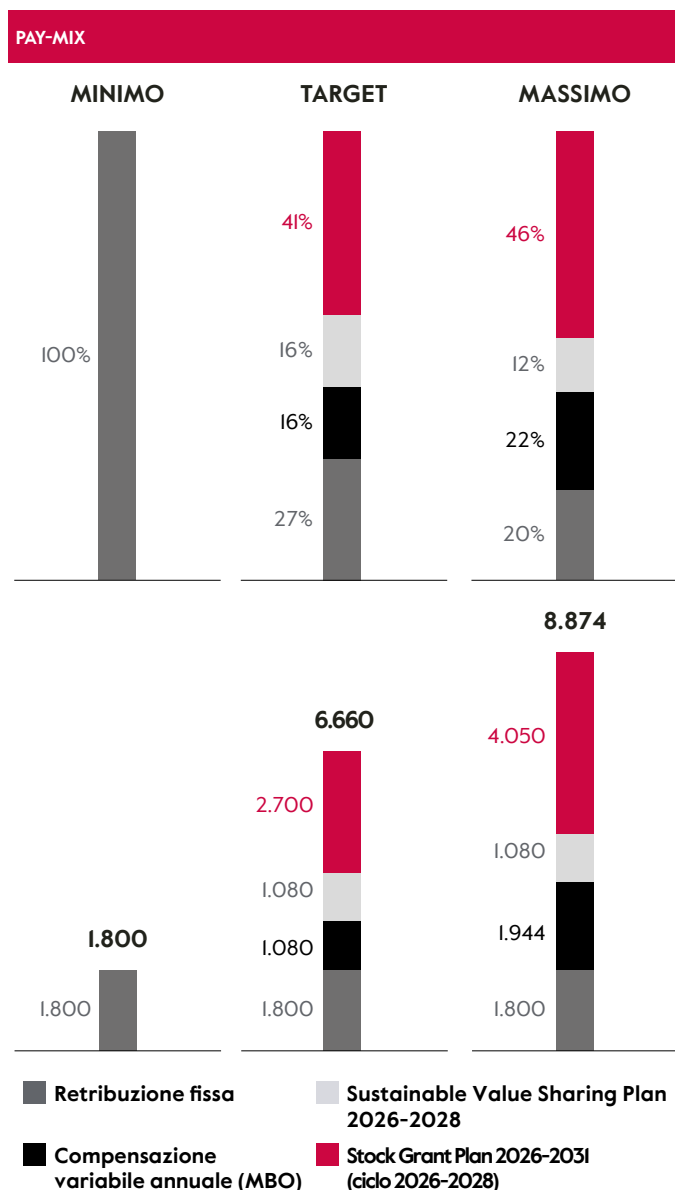
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

Alla luce delle evidenze di mercato, il trattamento retributivo offerto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta 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)

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: 60% del fisso Cap: 180% del target	KPI: • Group EBITDA (40%) • Group Net Sales (40%) • Group Free Cash Flow (20%) Moltiplicatore / Demoltiplicatore: 0-120% • Sviluppo del business e/o di natura strategica • Obiettivi correlati al Piano di Sostenibilità
Sustainable Value Sharing Plan 2026-2028 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 ciascun <i>Coinvested Right</i> assegnato, di ulteriori azioni, in funzione delle performance del triennio di riferimento (fino a un massimo di 1 azione per ogni <i>Coinvested Right</i>) KPI: • <i>Total Shareholder Return</i> assoluto (50%) • ESG (50%) ancorati al Piano di Sostenibilità Data di Maturazione: 2029
Stock Grant Plan 2026-2031 (ciclo 2026-2028) Target: 150% del fisso Cap: 150% del target	Piano rolling con periodo di performance triennale Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA KPI: • EBIT Cumulato di Gruppo (50%) • Net Sales Cumulato di Gruppo (50%) Data di Maturazione: 2029 Lock-up: 30% delle azioni due anni
Stock Ownership Guidelines	Rafforza l'allineamento degli interessi con quelli della generalità degli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo. Requisito: 1 annualità della remunerazione fissa entro 5 anni 2 annualità della remunerazione fissa entro 8 anni 3 annualità della remunerazione fissa entro 10 anni
Benefici Non Monetari	Integra il pacchetto retributivo per un maggiore allineamento agli standard di mercato



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

A) REMUNERAZIONE FISSA

La Politica prevede che la remunerazione fissa complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il mandato 2025-2027 sia composta da:

- un emolumento annuo (ex. Art. 2389 comma 3) pari a € 400.000.
- una Retribuzione Annua Lorda come corrispettivo per il rapporto di lavoro Dirigenziale pari a € 1.400.000.

B) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

L'incentivazione variabile di breve termine (MBO) prevista per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in considerazioni delle deleghe attribuite, 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 predefiniti e prevede livelli di incentivazione minimo, *target* e massimo.

Gli obiettivi di *performance* previsti per il 2026 sono collegati a indicatori di *performance* di Gruppo e sono definiti in modo da supportare una performance equilibrata e coerente con le priorità individuate nel Piano Strategico Aziendale.

In caso di realizzazione del livello *target di performance* (100%), la Politica di Remunerazione 2026 prevede che il *pay-out target* sia pari al 60% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Nello schema seguente sono riportati gli obiettivi assegnati al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento all'esercizio 2026:

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

Il *Group Performance Index* (GPI) rappresenta il risultato ponderato di tre KPI di *performance* di Gruppo (EBITDA, Net Sales e Free Cash Flow), ciascuno misurato in funzione del livello di conseguimento rispetto a specifici obiettivi di budget approvati dal Consiglio di Amministrazione. Il GPI prevede un livello minimo pari al 95% del target di performance e un livello massimo pari al 103% del target di performance. Al di sotto

della soglia minima il *pay-out* del bonus è pari a zero; al di sopra della soglia massima, il *pay-out* è fissato al 150% del *bonus target*.

A partire dal 2026 è stata introdotta una soglia intermedia (2nd Cut Off), prevedendo un *pay-out* pari al 80% del bonus target al raggiungimento del 97% del target di performance, al fine di rendere il meccanismo di incentivazione più graduale.

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%
2 nd Cut Off	97%	80%	48%
Target	100%	100%	60%
Massimo	103%	150%	90%

Al bonus determinato sulla base del meccanismo sopra descritto, si applica un moltiplicatore/de-moltiplicatore, variabile in un intervallo compreso tra 0% a 120%, in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi individuali inclusi nella *Scorecard* del PDR (sistema aziendale di valutazione della *performance* individuale) dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi individuali assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale includono almeno un obiettivo connesso allo sviluppo del *business* e/o di natura strategica e un obiettivo di sostenibilità, definito con riferimento ai 4 pilastri descritti in precedenza: *Product & Services Stewardship*, *People Empowerment*, *Community Impact* e *Ethical Conduct & Environmental Responsibility*. Tale impostazione del sistema MBO dell'Amministratore Delegato assicura quindi l'integrazione, nell'incentivazione di breve termine, di 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 e/o di natura strategica
- Obiettivi correlati al Piano di Sostenibilità



ALLEGATI

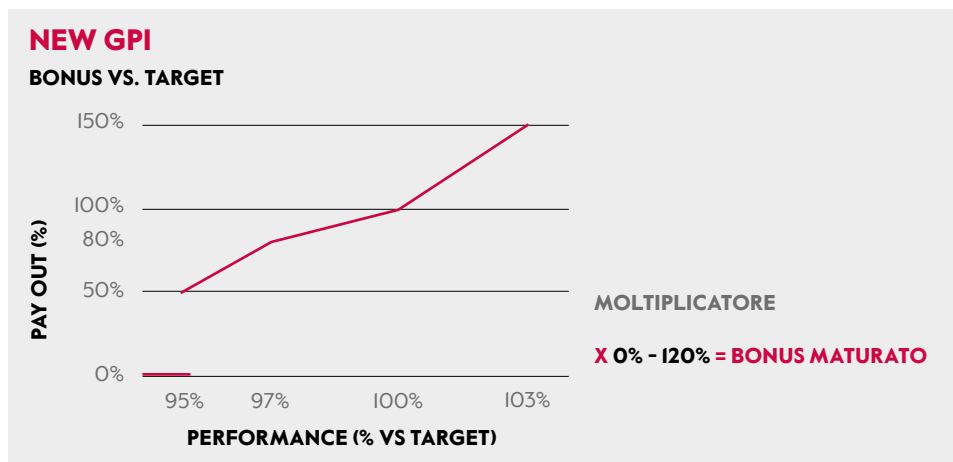
SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

Alla luce dell'applicazione del moltiplicatore individuale derivante dalla valutazione del Performance Development Review (PDR), l'incentivo maturato potrà assumere un valore minimo pari a zero, mentre il valore massimo potrà raggiungere il 180% del bonus *target*.



Con riferimento ai parametri di incentivazione indicati, in sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli effetti sia positivi che negativi derivanti da variazioni dei tassi di cambio e da operazioni straordinarie di rilievo.

All'incentivo si applica inoltre una clausola di *claw-back*, che prevede la restituzione delle somme erogate qualora risultino determinate sulla base di dati successivamente emersi come manifestamente errati.

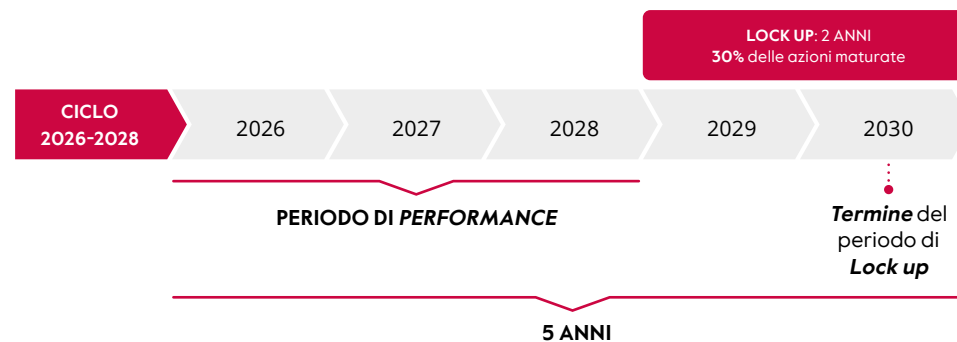
La Società si avvale della facoltà di tutelare la riservatezza di informazioni ritenute commercialmente sensibili, omettendo la *disclosure* di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio al Gruppo. Tale impostazione è coerente con gli orientamenti CONSOB in materia, che riconoscono alle società *"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 2026-2031 (CICLO 2026-2028)

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario di un piano di incentivazione variabile di lungo termine basato su azioni (Stock Grant Plan 2026-2031 – ciclo 2026-2028). Il piano, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 23 aprile 2026, è stato ritenuto dal Consiglio di Amministrazione coerente con le priorità strategiche e con le sfide che il Gruppo intende affrontare nel prossimo orizzonte del piano. Lo strumento è destinato, oltre che all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, anche ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e ad altre risorse strategiche che incidono in modo significativo sul conseguimento dei risultati aziendali nel medio-lungo periodo.

Il piano di Stock Grant attribuisce ai beneficiari il diritto di ricevere, a titolo gratuito, azioni ordinarie di Amplifon al termine del periodo di *vesting*, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal piano.

Il piano prevede assegnazioni annuali secondo una logica *rolling*; ciascun ciclo di assegnazione è associato ad un periodo di *performance* triennale. Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al termine del *periodo di performance* è previsto un periodo di *lock-up* pari a due anni, con riferimento al 30% delle azioni maturate. Considerando congiuntamente le fasi di assegnazione, maturazione e lock-up, l'orizzonte complessivo del piano è pari a 5 anni.



L'accesso all'incentivo di lungo termine è subordinato al raggiungimento di una condizione di *performance* (gate) basata sul rapporto tra Posizione Finanziaria Netta ed EBITDA. Il Consiglio di Amministrazione può approvare eventuali modifiche alla soglia prevista, ove necessario, in presenza di eventi straordinari.

La Politica di Remunerazione prevede che l'incentivo *target* riferito al ciclo triennale 2026-2028 sia pari al 150% della Retribuzione Fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale; tale parametro è utilizzato per determinare il numero di azioni *target*. Il piano prevede inoltre obiettivi di *performance* basati su due indicatori di Gruppo, EBIT Cumulato e Net Sales Cumulato, misurati con riferimento all'intero periodo triennale. Il livello di conseguimento di tali obiettivi determina il numero di azioni maturate.

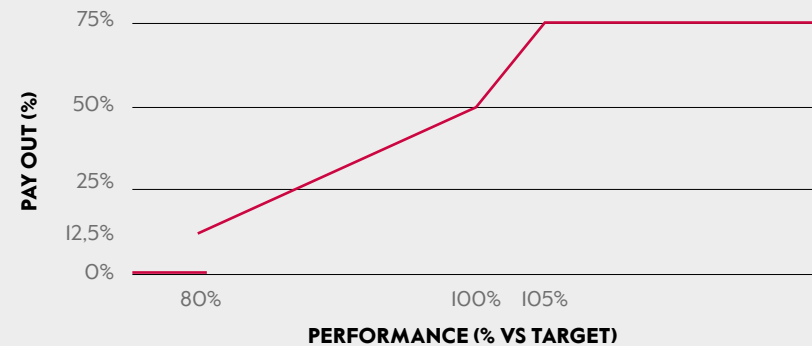
KPI	Peso
EBIT Cumulato	50%
Net Sales Cumulato	50%
Totale	100%

In caso di conseguimento di risultati superiori al livello target, il numero massimo di azioni attribuibili all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è pari al 150% del numero di azioni *target*. È inoltre prevista una soglia minima di *performance* per i suddetti obiettivi, al di sotto della quale il numero di azioni attribuibili è pari a zero.

Al fine di illustrare il funzionamento del meccanismo di incentivazione di lungo termine, si riporta la curva di incentivazione dei due indicatori di *performance* e il corrispondente numero di azioni attribuibili per ciascuna combinazione di risultati (espresso in percentuale rispetto alle azioni *target* assegnate). Per risultati intermedi rispetto agli scenari indicati, il numero di azioni attribuite è determinato mediante interpolazione lineare.

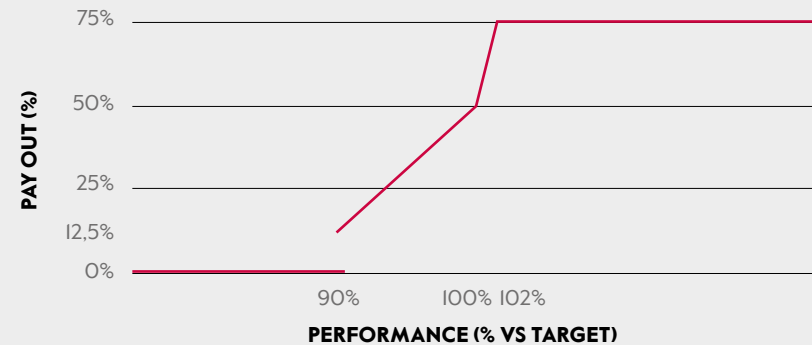
CURVA DI INCENTIVAZIONE EBIT

% AZIONI ATTRIBUIBILI VS. TARGET



CURVA DI INCENTIVAZIONE NET SALES

% AZIONI ATTRIBUIBILI VS. TARGET



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

Con riferimento ai parametri di incentivazione indicati, in sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli effetti, sia positivi che negativi, derivanti da variazioni dei tassi di cambio e da operazioni straordinarie di rilievo.

Il Piano di Stock Grant prevede una clausola di *claw-back* in forza della quale Amplifon potrà richiedere la restituzione dell'incentivo attribuito qualora sia accertato che la maturazione del premio sia stata determinata sulla base di dati successivamente emersi come manifestamente errati.

Analogamente a quanto previsto per l'incentivazione di breve termine (MBO), anche con riferimento alla remunerazione variabile di lungo termine la Società si avvale della facoltà di tutelare la riservatezza di informazioni ritenute commercialmente sensibili, omettendo la disclosure di dati previsionali la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio al Gruppo. Tale impostazione è coerente con gli orientamenti di CONSOB, che riconoscono alle società *"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 2026-2028

Il nuovo Sustainable Value Sharing Plan, che sarà sottoposto ad approvazione da parte dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2026, è previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con l'obiettivo di valorizzare il "co-investimento" volontario di una quota del bonus annuale MBO su un orizzonte triennale, rafforzando al contempo l'integrazione dei temi di sostenibilità nell'agenda del vertice aziendale.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha la facoltà di investire in azioni Amplifon un controvalore fino al 100% del proprio bonus MBO *Target*. In funzione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di *performance* definiti ex ante, la Società riconoscerà un determinato numero di azioni (*Matched Rights*).



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

Tale componente, in coerenza con i pilastri delle linee guida della Politica di Remunerazione di Amplifon, si fonda su un concetto integrato di creazione di valore sostenibile. Il piano è infatti strutturato per riconoscere, da un lato, il conseguimento di obiettivi di sostenibilità su un orizzonte di lungo periodo e, dall'altro, la creazione di valore per gli azionisti.

In particolare, il piano si articola nei seguenti elementi:

- **Coinvested Rights:** quota dell'incentivazione Variabile di Breve Termine (MBO) maturata che, su base volontaria, viene convertita in diritti e differita su un orizzonte triennale, fino ad un massimo del 100% dell'MBO *target* previsto (pari al 60% della retribuzione fissa). Al termine del periodo di differimento triennale, tali diritti verranno convertiti in azioni Amplifon;
- **Matched Rights:** diritti gratuiti attribuiti in aggiunta e convertiti in azioni Amplifon al termine del periodo di vesting triennale, fino ad un massimo di 1 azione per ogni *Coinvested Rights*. La maturazione è determinata sulla base di due KPI, misurati su base triennale e tra loro correlati:
 - 50% legata alla creazione di valore per gli azionisti, misurata tramite il *Total Shareholder Return (TSR)* Assoluto;
 - 50% legata al raggiungimento di alcune selezionate *milestones* del Piano di Sostenibilità di Gruppo.

Di seguito sono riportati i quattro parametri di incentivazione ESG, individuati tra i KPI del Piano di Sostenibilità di Gruppo, cui è collegato il Sustainable Value Sharing Plan 2026-2028.

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
	Rafforzare le competenze di leadership e funzionali di tutti i dipendenti a livello globale	Assicurare almeno un numero di giornate medie di formazione annue pro capite per il personale back-office (di cui almeno un numero di ore medie di formazione su tematiche relative alla sostenibilità) e per la field force	Numero di giornate medie di formazione per persona all'anno – field force / back-office (giorni all'anno)
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 un numero di partecipazioni di dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni del Gruppo e in attività di Social Ambassadorship	Numero di partecipazioni di dipendenti in iniziative di volontariato delle Fondazioni o di Social Ambassadorship (nr.)
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
	Incrementare l'utilizzo dell'energia rinnovabile e ridurre le emissioni di gas effetto serra per limitare l'impronta carbonica di Amplifon	Raggiungere una quota percentuale di energia elettrica rinnovabile certificata utilizzata per gli uffici e i negozi diretti	Quota di elettricità acquistata e certificata come proveniente da fonti rinnovabili rispetto al consumo totale di energia elettrica per uffici e negozi diretti (%)
	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 un numero totale di batterie all'anno	Numero totale di batterie "risparmiate" all'anno (milioni di batterie)



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

In particolare:

- qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* su entrambi i KPI, il Beneficiario maturerà il 100% dei *Matched Rights* assegnati;
- qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* su uno solo dei KPI, il Beneficiario maturerà il 50% dei *Matched Rights* assegnati;
- qualora non siano raggiunti gli obiettivi di *performance* su nessuno dei due KPI, non maturerà alcun *Matched Rights*.

E) STOCK OWNERSHIP GUIDELINES

Al fine di rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale con quelli della generalità degli azionisti su un orizzonte di lungo periodo, nel 2025 la Politica di Remunerazione ha introdotto le Stock Ownership Guidelines per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Le linee guida stabiliscono un requisito minimo di possesso azionario e il mantenimento, per tutta la durata dell'incarico, di un livello minimo di azioni Amplifon. Le Stock Ownership Guidelines sono state definite sulla base di un'analisi delle best practices nazionali e internazionali e sono finalizzate ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel tempo di una partecipazione minima nel capitale della Società.

Le Stock Ownership Guidelines prevedono che l'Amministratore Delegato e Direttore Generale soddisfi un requisito minimo di possesso azionario pari a:

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

Una volta raggiunto il livello minimo di possesso azionario, il destinatario dovrà astenersi dal cedere azioni Amplifon assegnate nell'ambito dei piani azionari adottati dal Gruppo qualora tale cessione determini il venir meno del requisito minimo. La policy prevede inoltre un presidio di monitoraggio periodico: entro il 31 gennaio di ciascun anno, il beneficiario è tenuto a comunicare alla Direzione HR di Gruppo il numero di azioni detenute e il relativo controvalore, nonché il numero di azioni della Società eventualmente cedute nel corso dell'esercizio precedente. Lo stato di allineamento rispetto ai requisiti previsti dalle linee guida è oggetto di informativo nell'ambito della Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, in coerenza con la disclosure prevista nella Sezione II del presente documento.

F) COPERTURE ASSICURATIVE E SANITARIE DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario, al pari degli altri Dirigenti di Amplifon S.p.A., di una copertura vita integrativa (caso morte), con capitale complementare rispetto 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 determinato all'avvio della copertura in misura certa e definitiva ed è parametrato all'età attuariale degli assicurati.

È inoltre prevista, per tutti i Dirigenti di Amplifon S.p.A. incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, una copertura per il rimborso spese mediche a integrazione del FASDAC, nonché la possibilità di effettuare annualmente un *check-up* medico.

G) BENEFIT

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è beneficiario, al pari degli altri Dirigenti di Amplifon S.p.A., di un'autovettura aziendale, in conformità alla *policy* di assegnazione adottata dalla Società. È inoltre destinatario del piano di *Flexible Benefit*, che consente ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon S.p.A., nel rispetto delle norme in vigore (TUIR), di selezionare, entro un budget predefinito, beni e servizi coerenti con le proprie esigenze individuali.

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

In linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel 2019, è prevista una specifica indennità a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. La corresponsione dell'indennità, al ricorrere dei presupposti nell'ambito di una transazione generale, risponde all'esigenza reciproca delle parti di definire in modo ordinato e definitivo ogni questione connessa alla cessazione del rapporto, nel rispetto dei rispettivi interessi.

L'accordo stipulato tra le Parti, tenuto conto della connessione tra l'incarico consiliare e il rapporto di lavoro dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, prevede che la cessazione dell'uno comporti la cessazione dell'altro.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

L'indennità è stata definita anche tenendo conto del criterio applicativo 6.C.1, lettera g), del Codice di *Corporate Governance* allora vigente e, con riferimento al rapporto di lavoro dirigenziale, delle tutele previste dal CCNL applicabile. In considerazione dei parametri rilevanti previsti dalla disciplina di riferimento (tra cui, a titolo esemplificativo, anzianità di servizio e età) e delle prassi di mercato, l'accordo prevede la corresponsione di un importo pari a 30 mensilità complessive della retribuzione riferita alle funzioni di Amministratore Delegato e Direttore Generale, da riconoscersi a titolo di incentivo all'esodo.

Nella retribuzione assunta come base di calcolo dell'indennità sono incluse le seguenti componenti: (i) la retribuzione fissa annua lorda in qualità di Direttore Generale, incrementata dell'incidenza di frange e *flexible benefit*, (ii) l'emolumento annuo lordo in qualità di Amministratore Delegato, (iii) il maggiore tra: (a) la media annua dei bonus in denaro di breve periodo (MBO) percepiti / maturati dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel triennio antecedente la data di cessazione, e (b) il bonus in denaro MBO *target* relativo all'esercizio in cui interviene la cessazione.

La Retribuzione non include, invece, la remunerazione variabile di lungo termine (Stock Grant Plan) né il piano di Co-Investimento (Sustainable Value Sharing Plan), né eventuali premi straordinari riconosciuti in circostanze eccezionali. Con riferimento ai piani di incentivazione di lungo termine, l'accordo prevede il mantenimento dei diritti già assegnati nei piani in corso che non sono ancora maturati, secondo un criterio *pro-rata temporis*, in funzione del periodo effettivamente lavorato.

Il trattamento sopra descritto si applica:

- (a) in caso di cessazione dei rapporti per iniziativa della Società, con esclusione delle ipotesi di giusta causa nonché in talune fattispecie di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendali espressamente individuate nell'accordo;
- (b) al verificarsi di operazioni straordinarie sul capitale della Società, dettagliatamente definite nell'accordo;
- (c) qualora la cessazione avvenga per iniziativa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per giusta causa ovvero ai sensi degli artt. 16 o 24 del CCNL, nonché in talune ipotesi di riduzione sostanziale dei poteri o di dissenso strategico, come disciplinato nell'accordo.

L'accordo non prevede:

- (a) disposizioni specifiche in merito all'assegnazione o al mantenimento di benefici non monetari, per i quali trovano applicazione le previsioni del CCNL;
- (a) 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 in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, della durata di 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto. Il patto, esteso ai territori di Europa, Stati Uniti d'America, India, Cina e Oceania, prevede la corresponsione di un importo pari a un'annualità della retribuzione, determinata secondo i medesimi criteri sopra descritti, nonché l'applicazione di specifiche penali in favore delle Società in caso di violazione.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

3.3 LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono identificati dal Comitato Remunerazione e Nomine in conformità alla normativa vigente e comprendono i soggetti che, direttamente o indirettamente, detengono poteri e responsabilità di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società e possono assumere decisioni idonee a incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della stessa. Rientrano in tale perimetro, tra l'altro, i responsabili di *business* delle tre regioni e i responsabili delle funzioni primarie del Gruppo, inclusi – ove presenti - dipendenti di società controllate.

Il cluster, da ultimo aggiornato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 luglio 2025, è composto, al 31 dicembre 2025, 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.	Stefano Tiziani	Chief Procurement & Supply Chain Officer
6.	Gabriele Galli	Chief Financial Officer
7.	Giovanni Buonajuto	Chief HR Officer
8.	Paolo Lazzarini	Chief Strategy & Business Development Officer
9.	Alessandro Bonacina	Chief Marketing, Technology and Innovation Officer
10.	James Hunka	Executive Vice President APAC
II.	Iacopo Lorenzo Pazzi	Executive Vice President EMEA
12.	Emiliano Di Vincenzo	Executive Vice President Americas

La Politica di Remunerazione prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS) è stata definita, nell'ambito della *Total Reward Policy* 2026 di Gruppo, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, successivamente esaminata dal Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 24 febbraio 2026 e, infine, portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, che ne ha preso atto, in data 4 marzo 2026.





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: - Group EBITDA (40%) - Group Net Sales (40%) - Group Free Cash Flow (20%) Moltiplicatore / Demoltiplicatore: 0-120% - processo di Performance Development Review 2025, che include almeno un parametro legato ai 4 pilastri di sostenibilità
Sustainable Value Sharing Plan 2026-2028 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: In funzione delle performance del triennio di riferimento, è prevista l'attribuzione gratuita di ulteriori azioni per ciascun <i>Coinvested Right</i> assegnato, nel limite massimo di 1 azione per ogni <i>Coinvested Right</i> . KPI: - Total Shareholder Return assoluto (50%) - ESG (50%) ancorati al Piano di Sostenibilità Data di Maturazione: 2029
Stock Grant Plan 2026-2031 (ciclo 2026-2028) Target: 150% del fisso Cap: 150% del target	Piano rolling con periodo di performance triennale Gate di accesso: Posizione Finanziaria Netta/EBITDA KPI: - EBIT Cumulato di Gruppo (50%) - Net Sales Cumulato di Gruppo (50%) Data di Maturazione: 2029 Lock-up: 30% delle azioni per due anni
Benefici Non Monetari	Integrano 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

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

Il *pay-mix* 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 risulta crescente al crescere del livello di *performance* rispetto al *target*. Tale impostazione riflette la volontà di orientare il *Top Management* verso la generazione di valore nel medio-lungo periodo attraverso i meccanismi di incentivazione variabile, preservando al contempo la capacità di *attraction* dei migliori talenti sul mercato.

Il grafico di *pay-mix* è determinato su base aggregata per l'intera popolazione dei DRS ed è rappresentato in corrispondenza di due scenari di *performance*: conseguimento del livello *target* e conseguimento del livello massimo.

I *pay-mix* riportati sono distinti tra DRS che ricoprono posizioni di *Chief Officer* e DRS che ricoprono posizioni di *Executive Vice President*, in considerazione del diverso profilo dei ruoli: per gli *Executive Vice President*, caratterizzati da una componente commerciale particolarmente rilevante oltre che strategica, il pacchetto retributivo presenta una maggiore incidenza della componente variabile rispetto ai *Chief Officer*.

In linea generale, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con la strategia aziendale ed è supportata dalle evidenze emerse dalle analisi sulle tendenze di mercato e dal confronto con i livelli retributivi dei settori di riferimento.

Con l'obiettivo di verificare il posizionamento dell'offerta retributiva destinata ai DRS, nel 2026, in continuità con gli esercizi precedenti, Amplifon si è avvalsa del supporto di una società specializzata⁷ per la realizzazione di un *benchmark* di mercato su un *peer group* di aziende ritenute significative.

Il *peer group* di riferimento è composto da società non finanziarie, quotate e non quotate, italiane e internazionali (con presenza rilevante nel mercato italiano). Le società selezionate sono ritenute rappresentative sia in quanto comparabili per modello operativo e/o di business rispetto ad Amplifon, sia in quanto espressione del medesimo bacino di riferimento per l'attrazione e la retention dei talenti.

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

1. Ariston Thermo	12. Leonardo	23. Alfasigma
2. Brembo	13. Moncler	24. Angelini
3. Campari	14. Nexi	25. Autostrade
4. Enel	15. Ovs	26. Bolton Group
5. Essilor-Luxottica	16. Prysmian	27. Bracco
6. Ferrari	17. Safilo	28. Coesia
7. GSK Glaxosmithkline	18. Saipem	29. Ferrero
8. Intercos	19. Snam	30. Granarolo
9. Inwit	20. Stellantis	31. Lavazza
10. Italgas	21. Stevanato	32. Only The Brave
11. Iveco Group	22. Zegna	

A) REMUNERAZIONE FISSA

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la remunerazione fissa è determinata in funzione del ruolo ricoperto, del livello di responsabilità assegnato, dell'esperienza e della rilevanza strategica della risorsa, tenendo conto delle evidenze emerse dalle analisi di *benchmarking* retributivo relative ai 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, l'adeguatezza della retribuzione base dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rispetto agli standard del mercato di riferimento e, ove opportuno, formula una proposta di revisione retributiva in coerenza con i principi della Politica di Remunerazione del Gruppo, tenendo conto anche del livello complessivo della remunerazione totale annua.

B) REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO)

L'incentivazione variabile di breve termine (MBO) prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita secondo le logiche coerenti con quelle adottate per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Anche in questo caso, gli obiettivi di *performance* previsti per il 2026 sono collegati a indicatori economico-finanziari di Gruppo e sono strutturati per sostenere una *performance* equilibrata, in coerenza con le priorità individuate nel Piano Strategico Aziendale.

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



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

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

In particolare, con riferimento all'anno 2026, l'incentivo variabile è legato ai seguenti parametri⁸:

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

Il *Group Performance Index* (GPI) rappresenta il risultato ponderato di tre KPI di *performance* di Gruppo (EBITDA, Net Sales e Free Cash Flow), ciascuno misurato in funzione del livello di conseguimento rispetto a specifici obiettivi di *budget* approvati dal Consiglio di Amministrazione. Il GPI prevede una soglia minima di *performance* pari al 95% del *target* e una soglia massima pari al 103% del *target*. Al di sotto della soglia minima il payout del bonus è pari a zero.

In coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è stata inoltre introdotta una soglia intermedia di *performance*, che prevede un payout pari all'80% del bonus *target* al raggiungimento del 97% del *target*, al fine di rendere il meccanismo di incentivazione più graduale.

La curva di *payout* collegata al *Group Performance Index* (GPI) può determinare un *payout* complessivo compreso tra lo 0% e il 150% del bonus *target*.

GROUP PERFORMANCE INDEX “GPI”

Scenari	Performance	Chief Officers		Executive Vice Presidents	
		Bonus (% vs Target Bonus)	Bonus (% vs Retr. Fissa)	Bonus (% vs Target Bonus)	Bonus (% vs Retr. Fissa)
Sotto soglia	< 95%	0%	0%	0%	0%
Minimo	95%	50%	25%	50%	30%
2 nd Cut Off	97%	80%	40%	80%	48%
Target	100%	100%	50%	100%	60%
Massimo	103%	150%	75%	150%	90%

Al bonus determinato sulla base del meccanismo sopra descritto si applica un moltiplicatore/de-moltiplicatore variabile in un intervallo compreso tra 0% e 120%, in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi individuali definiti nell'ambito del 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 zero, mentre il valore massimo può raggiungere il 180% del bonus *target*. La valutazione individuale è effettuata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, che ne condivide gli esiti con il Comitato Remunerazione e Nomine e con il Consiglio di Amministrazione, e tiene conto anche di profili di *performance* connessa ai temi di sostenibilità.

In coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il sistema di incentivazione del Top Management integra, oltre a KPI specifici legati alle metriche della funzione di riferimento, un indicatore ancorato al Piano di Sostenibilità di Gruppo, al fine di rafforzare il collegamento tra incentivazione, interessi di lungo termine e successo sostenibile.

Anche per i DRS, pertanto, il moltiplicatore individuale include obiettivi di sostenibilità riferiti ai 4 pilastri (*Product & Services Stewardship*, *People Empowerment*, *Community Impact* e *Ethical Conduct & Environmental Responsibility*), prevedendo per ciascun beneficiario almeno un parametro rilevante in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

All'incentivo si applica una clausola di *claw-back*, che prevede la restituzione delle somme erogate qualora determinate sulla base di dati successivamente emersi come manifestamente errati.

8. 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 2026-2031 (CICLO 2026-2028)

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono beneficiari, al pari dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, del piano di incentivazione variabile di lungo termine basato su azioni (Stock Grant Plan 2026-2031 – ciclo 2026-2028).

Il piano attribuisce ai beneficiari il diritto di ricevere, a titolo gratuito, azioni ordinarie di Amplifon al termine del periodo di *vesting* subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste.

Il piano, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2026, è 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 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al termine del periodo di *performance* è previsto un periodo di *lock-up* pari a due anni, con riferimento al 30% delle azioni maturate. Considerando congiuntamente le fasi di assegnazione, maturazione di *lock-up*, l'orizzonte complessivo del piano è pari a 5 anni.



Il piano previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta meccanismi di funzionamento coerenti con quelli descritti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Amplifon.

Anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di una clausola di *claw-back* in forza della quale Amplifon potrà richiedere la restituzione delle somme erogate qualora sia accertato che la maturazione del premio sia stata determinata sulla base di dati successivamente emersi come manifestamente errati.

D) SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2026-2028

Il nuovo Sustainable Value Sharing Plan, che sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2026, è previsto anche per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo, con l'obiettivo di rafforzare il coinvolgimento delle risorse chiave nel conseguimento degli obiettivi di creazione di valore nel medio-lungo periodo.

In coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il piano riconosce ai beneficiari la facoltà di investire in azioni Amplifon un controvalore fino al 100% del proprio bonus MBO *Target*. In funzione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi di *performance* definiti ex ante, la Società attribuirà un determinato numero di azioni (*Matched Rights*).



Il piano previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche presenta meccanismi di funzionamento coerenti con quelli descritti 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 integrativa (caso morte) con capitale complementare rispetto a quanto previsto dal CCNL Commercio tramite il fondo Antonio Pastore. La somma massima assicurata non supera, in ogni caso, euro 700.000. Il premio è parametrato all'età attuariale e al genere degli assicurati ed è determinato, in misura certa e definitiva, all'avvio della copertura.

È inoltre prevista, per tutti i Dirigenti di Amplifon S.p.A., una copertura per il rimborso delle spese mediche a integrazione del FASDAC, nonché la possibilità di effettuare annualmente un *check-up* medico.

F) BENEFIT

Gli Executive sono beneficiari di un'autovettura aziendale, in conformità alle policy di assegnazione adottate dalle rispettive società di appartenenza. I Dirigenti dipendenti di Amplifon S.p.A. sono altresì destinatari del piano di *Flexible Benefit*, che consente ai dirigenti, così come a tutti i dipendenti di Amplifon S.p.A., nel rispetto della normativa vigente (TUIR), di selezionare, entro un budget predefinito, beni e servizi coerenti con le proprie esigenze individuali. Alcuni *Executive*, in caso di trasferimento da un Paese estero, possono inoltre beneficiare di un rimborso per l'alloggio per un periodo definito e 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, non sono previste indennità o trattamenti equipollenti in caso di dimissioni o cessazione del rapporto, oltre a quanto stabilito dalla normativa applicabile e/o dai contratti collettivi nazionali di riferimento.

In caso di licenziamento o cessazione del rapporto per cause diversa dalla giusta causa, possono essere previsti trattamenti specifici, anche in fase di assunzione, in aggiunta alle competenze di fine rapporto e agli eventuali termini di preavviso previsti dalle discipline locali. Tali trattamenti possono trovare fondamento in disposizioni di legge o contrattuali (ad esempio, in Italia, le previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (anche "CCNL") che disciplinano l'indennità supplementare), in prassi aziendali di riferimento ovvero nelle peculiarità dei singoli ordinamenti, che in alcune giurisdizioni rendono opportuna definire ex ante taluni aspetti della cessazione del rapporto, al fine di gestire potenziali contenziosi e/o passività significative. Ove siano previsti tali trattamenti, la Società procede alla sottoscrizione di un accordo transattivo, in forza del quale il dipendente rinuncia a eventuali pretese connesse al rapporto di lavoro e alla sua cessazione.

Per posizioni caratterizzate da elevata esposizione a rischi concorrenziali, in ragione della strategicità e criticità del ruolo, possono, inoltre, essere stipulati Patti di Non Concorrenza (in sede di assunzione, in costanza di rapporto o in fase di cessazione), con eventuali corrispettivi commisurati, caso per caso, all'oggetto, all'estensione geografica e alla durata del patto.

3.4 LA REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

La remunerazione annuale dei componenti del Collegio Sindacale è costituita esclusivamente da una componente fissa, 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 e ha determinando il compenso spettante al Presidente e a ciascun Sindaco effettivo per il mandato 2024-2026, deliberando i seguenti importi:

Collegio Sindacale			
Presidente	€ 82.500	Membro	€ 55.000

Tali compensi sono stati definiti in coerenza con le evidenze emerse dalle analisi retributive condotte con riferimento ai ruoli di Presidente e di componente del Collegio Sindacale, tenendo conto altresì della Relazione trasmessa dal Collegio Sindacale uscente al Consiglio di Amministrazione in merito 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 definita in coerenza con le politiche di remunerazione del Gruppo e con il ruolo e le responsabilità attribuite alla funzione. In particolare, la retribuzione fissa è commisurata alle evidenze emerse dalle analisi di benchmarking retributivo rispetto a un mercato di società quotate, nonché agli esiti della valutazione della *performance*, condotta sulla base degli obiettivi individuali definiti annualmente e delle competenze chiave richieste dalla posizione.

La componente variabile di breve termine è correlata esclusivamente al conseguimento di obiettivi individuali specifici della funzione.

Il titolare della posizione partecipa al piano di Stock Grant 2026-2031.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025 E ALTRE INFORMAZIONI

amplifon

We transform the way hearing healthcare is perceived and experienced worldwide, making it a natural choice for people to seek the superior care and expertise of our hearing care professionals.

We strive to understand the unique needs of every customer, delivering the very best solutions and an outstanding experience.

We attract, develop and empower the most talented people, who share our ambition to change the lives of millions of people across the world.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

INDICE

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025 E ALTRE INFORMAZIONI

> 1. INTRODUZIONE	62	> 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)	69
> 2. ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025	63	> 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	72
• 2.1. RETRIBUZIONE FISSA	63	> 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	73
• 2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2025)	64	> 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)	76
• 2.3. RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - STOCK GRANT PLAN 2023-2028	65	> 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	77
• 2.4. PIANO DI CO-INVESTIMENTO – SUSTAINABLE VALUE SHARING PLAN 2022-2027	66		
• 2.5. INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	66		
• 2.6. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST	67		
• 2.7. DEROGHE APPLICATE NEL 2025 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	67		
> 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	68		



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

I. INTRODUZIONE

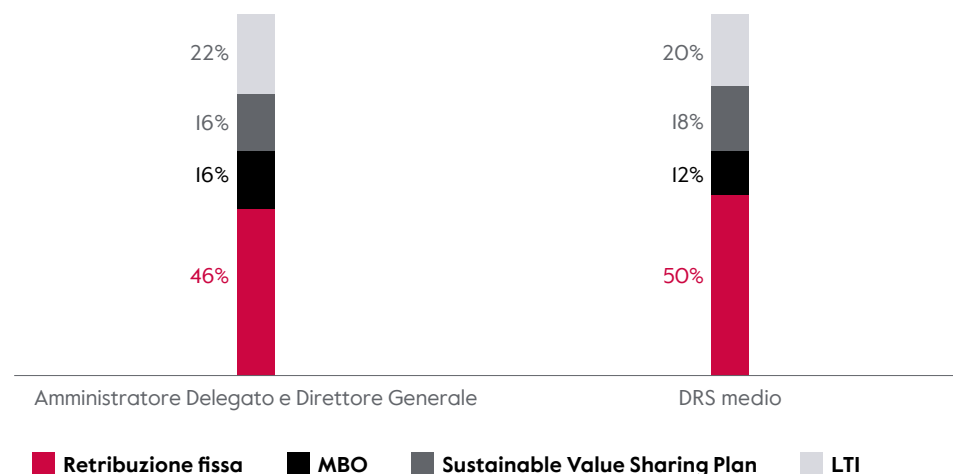
Negli ultimi anni, Amplifon ha consolidato la propria dimensione globale, affermandosi come *leader* mondiale nel *retail* di soluzioni e servizi per l'udito, con una quota di mercato di circa il 13%. Anche nel 2025, il Gruppo ha rafforzato la propria posizione competitiva nel mercato globale dell'hearing care, proseguendo nella strategia di potenziamento della leadership attraverso mirate operazioni di acquisizione. In particolare, l'acquisizione della rete Kind in Polonia ha consentito di raddoppiare la presenza del Gruppo nel Paese, raggiungendo oltre 230 punti vendita e diventando uno dei principali operatori in uno dei mercati a più elevato potenziale dell'Europa centro-orientale. Parallelamente, negli Stati Uniti – il più grande mercato al mondo – Amplifon ha acquisito due aziende con un totale di 24 cliniche in Arizona, entrambe appartenenti al quarto maggiore franchisee di Miracle-Ear, con oltre 15 milioni di dollari di fatturato annuo, consolidando ulteriormente la propria presenza nel territorio.

Nel corso dell'anno, Amplifon ha inoltre avviato il piano Fit4Growth, volto a migliorare la redditività e rafforzare la competitività attraverso iniziative mirate all'efficientamento della rete di vendita, all'ottimizzazione dei processi di back-office, alla riduzione dei costi e a una maggiore focalizzazione sugli investimenti con ritorni più elevati. Il programma prevede un miglioramento dell'EBITDA adjusted atteso tra i 150 e i 200 punti base a regime entro il 2027. Contestualmente, il Gruppo ha continuato ad arricchire la propria customer proposition facendo leva su marchi leader di settore, su una profonda conoscenza del consumatore – abilitata dalla qualità e ricchezza dei dati proprietari – e sul Metodo Amplifon, al fine di offrire un'esperienza cliente ineguagliabile in cui le tecnologie digitali rivestono un ruolo sempre più centrale.

In tale contesto, gli incentivi variabili maturati nel 2025 dal management di Amplifon si basano sulle performance registrate dalla Società nel corso dell'anno. Di seguito vengono riepilogati i trattamenti retributivi maturati dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dai DRS nel 2025.

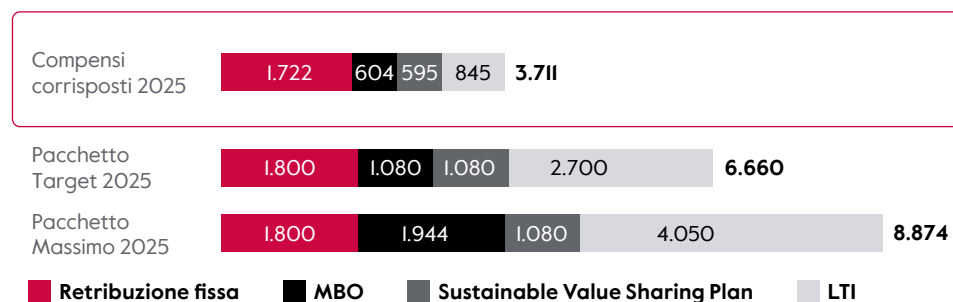
I.1. I COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025 IN SINTESI

In conformità alle disposizioni introdotte dall'ultima versione del Regolamento Emittenti, si riporta di seguito l'indicazione della proporzione tra le componenti di natura fissa e di natura variabile, di competenza del 2025 riferite all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tale informativa è fornita con riferimento alla remunerazione totale corrisposta ai soggetti destinatari di sistemi di incentivazione; i relativi compensi sono illustrati nelle Tabella 1 e 3B della presente Relazione.



I.2 LA REMUNERAZIONE CORRISPOSTA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO NEL 2025

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 2025 e il pacchetto *target* e massimo previsti dalla Politica di Remunerazione 2025 (approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2025):



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 2025

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel corso del 2025 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 2025, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine nell'ambito 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 2025, il Comitato Remunerazione e Nomine ha inoltre tenuto conto del voto e delle valutazioni espresse dagli azionisti nell'Assemblea del 23 aprile 2025 sulla Sezione II della Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, che ha ottenuto voti favorevoli pari al 71,86% del capitale votante.

2.1 RETRIBUZIONE FISSA

Compensi corrisposti agli Amministratori Non Esecutivi: l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, in data 23 aprile 2025, un ammontare complessivo pari a € 1.530.000. Il Consiglio di Amministrazione, in data 6 maggio 2025, ha deliberato di attribuire a ciascun Amministratore un compenso fisso individuale pari a € 75.000, con esclusione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Nella medesima seduta, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato i seguenti compensi aggiuntivi:

- € 35.000 per ciascuna presidenza del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

- € 25.000 per ciascuna partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine e al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.
- € 15.000 per la presidenza dell'Organismo di Vigilanza e € 10.000 per ciascuna partecipazione all'Organismo di Vigilanza.
- € 15.000 per la presidenza del Comitato Operazioni con Parti Correlate e € 10.000 per ciascuna partecipazione al medesimo Comitato.

Compensi corrisposti al Presidente del Consiglio di Amministrazione: nel corso del 2025 sono stati erogati i compensi fissi per un ammontare complessivo pari a € 333.333. Tale importo deriva dall'applicazione pro-rata temporis di (i) un compenso annuo pari a € 300.000, deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 maggio 2024, per il periodo gennaio-aprile 2025 e di (ii) un compenso annuo pari a € 350.000 deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 maggio 2025, per il periodo maggio-dicembre 2025.

Compensi corrisposti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale: sono stati erogati compensi fissi per un ammontare pari a € 1.321.978 in qualità di dirigente della Società. Con riferimento ai compensi per le deleghe conferite ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, è stato inoltre corrisposto un importo complessivo pari a € 400.000,00.

Compensi fissi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche: l'importo complessivo, a livello aggregato, corrispondente alla Retribuzione Annuale Lorda dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a € 4.679.233.

Gli importi relativi ai compensi individuali (Amministratori) e aggregati (Dirigenti con Responsabilità Strategiche) corrisposti nel corso del 2025 sono riportati nella Tabella 1 CONSOB della presente Relazione.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

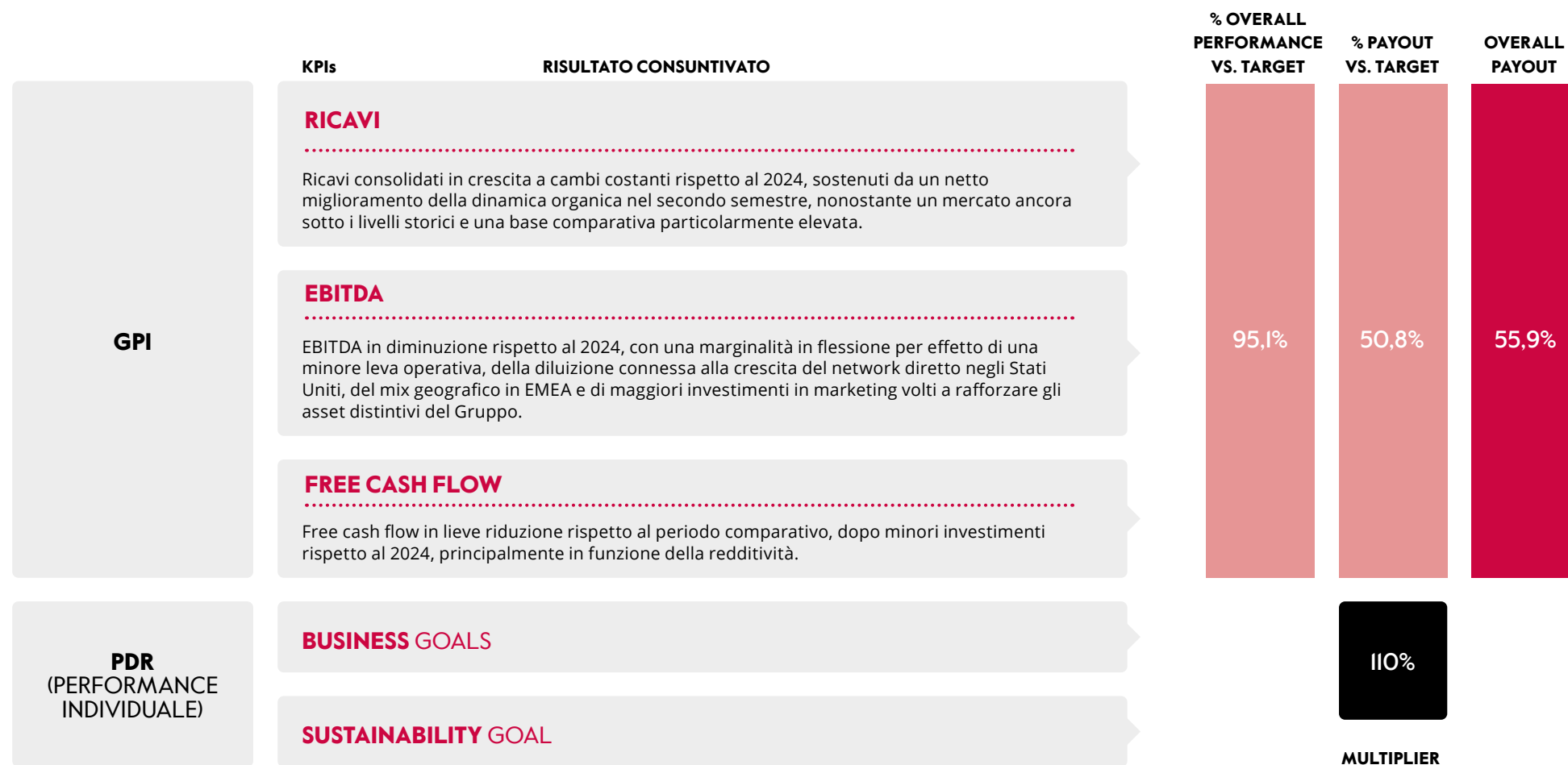
2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE (MBO 2025)

Come evidenziato nell'introduzione della presente Relazione, nel 2025 il Gruppo ha conseguito solide *performance* economico-finanziarie. Parallelamente, ha ottenuto risultati operativi di rilievo e progressi significativi nelle iniziative legate al successo sostenibile.

Amministratore Delegato e Direttore Generale: l'incentivazione variabile di breve termine è determinata sulla base della *performance* di Gruppo registrata nel corso del 2025 e del livello di raggiungimento degli obiettivi predefiniti.

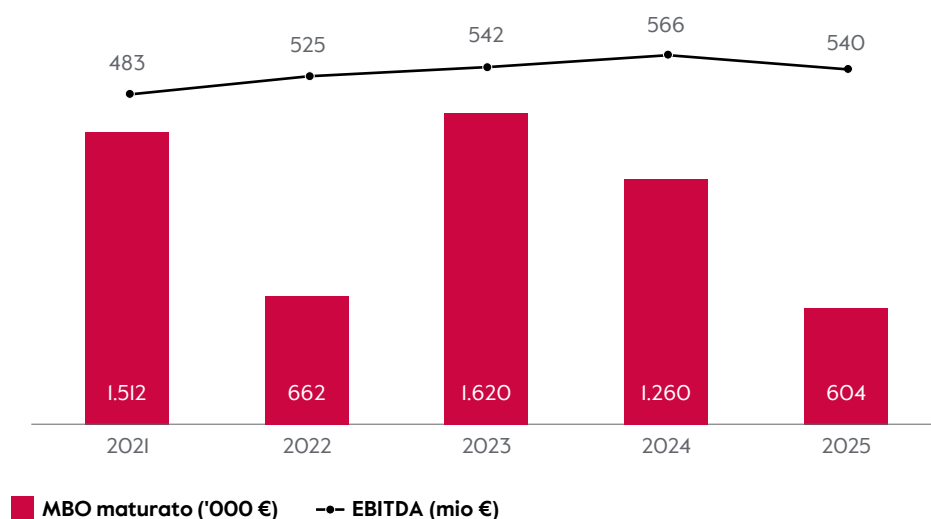
I risultati conseguiti da Amplifon nell'esercizio 2025, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 4 marzo 2026, hanno evidenziato un livello di *performance* che, anche tenuto conto dell'applicazione del moltiplicatore individuale ha determinato il riconoscimento in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di un incentivo lordo pari a € 603.623, che sarà corrisposto nel corso del 2026.

Il seguente schema riporta, per ciascuno dei KPI assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il livello di *performance* conseguito⁹:



9. 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 di breve termine è determinato sulla base (i) del livello di conseguimento degli obiettivi di Gruppo previsti dal sistema MBO e (ii) del raggiungimento degli obiettivi individuali definiti nell'ambito del processo di *Performance Development Review*, assegnati in coerenza con il perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

L'importo riconosciuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, tenuto conto anche della performance individuale, ha determinato un incentivo complessivo pari a € 1.093.162 lordi.

Maggiori dettagli sono riportati nella Tabella 3B della presente Relazione.

2.3 RETRIBUZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - STOCK GRANT PLAN 2023-2028

CICLO 2023-2025

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione delle azioni maturate con riferimento ciclo 2023-2025 dello Stock Grant Plan 2023-2028 in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per un numero pari a 60.793 azioni. Tale attribuzione è determinata in funzione della percentuale di conseguimento degli obiettivi prevista per il triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* pari a 78.000.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: con riferimento al ciclo 2023-2025 dello Stock Grant Plan 2023-2028, è stato riconosciuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche un numero complessivo di azioni pari a 117.623, determinato in funzione della percentuale di conseguimento degli obiettivi prevista per il triennio di riferimento, a fronte di un numero di diritti *target* complessivo pari a 168.000.

Nella tabella seguente sono riportati, per ciascun obiettivo del triennio, 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.

Con riferimento allo Stock Grant Plan 2023-2028, nel corso del 2025, sono stati inoltre assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rispettivamente, 145.000 e 392.900 diritti a ricevere azioni nell'ambito dello Stock Grant Plan 2023-2028 (ciclo 2025-2027). Tali diritti matureranno, subordinatamente al conseguimento degli obiettivi di *performance* previsti, al termine del relativo periodo di *vesting*.

Le informazioni di dettaglio relative alle assegnazioni effettuate nel corso del 2025 sono specificate nella Tabella 3A CONSOB della presente Relazione.

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

CICLO 2023-2025

Il Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 riconosce ai beneficiari la facoltà 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 36.750 azioni (come somma di *Coinvested Rights* e *Matched Rights*) all'Amministratore Delegato e Direttore Generale nell'ambito del ciclo 2023-2025 dello Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027. L'assegnazione è stata determinata applicando un matching pari al 50% di quanto co-investito, in ragione del mancato raggiungimento della condizione di performance connessa al Total Shareholder Return (TSR).

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: con riferimento al ciclo 2023-2025 del Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, è stato riconosciuto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche un numero complessivo di azioni pari a 34.940 (come somma di *Coinvested Rights* e *Matched Rights*).

Nel contesto del ciclo 2025-2027, una parte limitata dei destinatari ha scelto di investire il proprio bonus MBO maturato nel corso del 2025 in azioni della Società.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale ha scelto di non aderire al piano, anche alla luce dei presidi di lungo termine già previsti dalla Politica, inclusi i meccanismi di lock-up e le Stock Ownership Guidelines introdotte nel 2025, che richiedono il raggiungimento e il mantenimento nel tempo di un livello minimo di possesso azionario. Tale scelta si inserisce in una gestione coerente delle diverse leve di incentivazione e non incide sull'allineamento complessivo agli obiettivi di lungo periodo e agli interessi degli azionisti.

Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per il ciclo 2025-2027 l'assegnazione di un numero massimo di 38.200 diritti in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In conformità al meccanismo di *matching* previsto dal piano, ai beneficiari che hanno aderito al è stato attribuito un numero di diritti (*Matched Rights*) pari ai *Coinvested Rights*. Tali diritti matureranno al termine del periodo di *vesting*, subordinatamente al conseguimento degli obiettivi di performance previsti. Le informazioni di dettaglio relative alle assegnazioni effettuate nel corso del 2025 sono riportate nella Tabella 3A CONSOB della presente Relazione.

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

Nel corso del 2025 si è interrotto il rapporto di lavoro con tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Oltre alle spettanze di fine rapporto previste dai contratti collettivi nazionali di riferimento e dalle disposizioni applicabili (a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie e permessi non goduti, eventuali ratei di 13ma e 14ma), la Società ha riconosciuto un incentivo all'esodo, per un ammontare complessivo pari a € 355.000 lordi, nell'ambito di accordi transattivi finalizzati a disciplinare in modo ordinato la cessazione del rapporto. Tali importi, non collegati a criteri di performance, risultano coerenti con le previsioni della Politica di Remunerazione e con quanto previsto dal CCNL di riferimento applicabile ai rapporti di lavoro interessati. La Società non ha riconosciuto benefici non monetari successivi alla cessazione.



Con riferimento ai tre dirigenti, sono stati inoltre attivati Patti di Non Concorrenza a fronte dei corrispettivi previsti nei rispettivi accordi, con durata pari a 12 mesi per due dirigenti e pari a 24 mesi per un dirigente. Il corrispettivo complessivo riconosciuto a tale titolo è pari a € 618.850 lordi.

Con riferimento agli incentivi variabili di lungo termine (Stock Grant Plan 2023-2028 e Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027), l'attribuzione e/o mantenimento dei relativi diritti sarà gestita in coerenza con i rispettivi regolamenti dei Piani.

Non sono stati attribuiti ulteriori compensi a qualsiasi titolo e forma al di fuori di quanto sopra indicato.

2.6 APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Nel corso del 2025 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post (*claw-back*).



2.7 DEROGHE APPLICATE NEL 2025 ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Nel corso dell'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione di Amplifon ha deliberato l'adozione di un piano di retention denominato "Strategic Senior Leadership Retention Plan", prevedendo l'assegnazione di Restricted Shares, ai sensi dello Stock Grant Plan 2023-2028, in favore di tre Dirigenti con Responsabilità Strategiche, membri dell'Executive Leadership Team. Il piano è finalizzato a rafforzare la retention di risorse ritenute strategiche per il Gruppo e a salvaguardare la continuità manageriale in una fase di significativa evoluzione del business e delle responsabilità organizzative.

Tale assegnazione comporta una deroga alla Politica di Remunerazione vigente, in quanto determina una modifica del pay-mix dei beneficiari, con particolare riferimento alla componente variabile di lungo termine. In ragione di ciò, la Società ha attivato la procedura di deroga prevista dalla Politica di Remunerazione, in conformità a quanto disposto dall'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dal Decreto Legislativo n. 49/2019.

In particolare, nel caso di specie ricorre la circostanza eccezionale espressamente individuata dalla Politica di Remunerazione, relativa alla necessità di attuare misure di retention a favore di risorse ritenute strategiche per il Gruppo, tenuto conto del (i) del ruolo critico ricoperto dai beneficiari per la continuità operativa e l'esecuzione del Piano Strategico (ii) del know-how distintivo maturato all'interno del Gruppo (iii) del contributo determinante fornito alla crescita di Amplifon negli ultimi esercizi nonché (iv) dei potenziali rischi operativi e reputazionali connessi a un'eventuale uscita non pianificata di tali figure e (v) della conseguente esigenza di assicurare stabilità della leadership e presidio delle sfide strategiche di medio-lungo periodo.

Nel rispetto della procedura prevista, la deroga è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, previo parere favorevole del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale, assicurando la sussistenza dell'interesse della Società, la correttezza sostanziale dell'operazione e la coerenza con le disposizioni normative e regolamentari vigenti.

Lo Strategic Senior Leadership Retention Plan prevede l'assegnazione di un numero di Restricted Shares pari al 100% del Base Salary di ciascun beneficiario. Le azioni matureranno al termine di un periodo di vesting triennale (2025-2027), con vesting previsto nel marzo 2028, e saranno soggette a un ulteriore periodo di holding pari a un anno con riferimento al 30% delle azioni maturate.



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 2025 risultano essere componenti rispettivamente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Amplifon, e le *performance* del Gruppo, rappresentate in termini di valore generato per gli Azionisti. Ciascun dato viene fornito su un arco temporale di 5 anni (2021-2025):

	Nota	2021	2022	2023	2024	2025
Valore generato per gli Azionisti (Mio €)	(11)	€ 10.805	€ 6.386	€ 7.718	€ 5.807	€ 3.260
%			-40,9%	20,9%	-24,8%	-43,9%
EBITDA (Mio €)		€ 482,8	€ 525,3	€ 541,6	€ 566,1	€ 540,4
%			8,8%	3,1%	4,5%	-4,5%
Enrico Vita ('000 €)	(12)	€ 5.338	€ 7.219	€ 6.799	€ 5.744	€ 3.823
AD/DG compensation growth rate %			35,2%	-5,8%	-15,5%	-33,4%
Susan Carol Holland ('000 €)		€ 308	€ 307	€ 309	€ 307	€ 358
%			-0,3%	0,5%	-0,5%	16,6%
Maurizio Costa ('000 €)	(13)	€ 85	€ 100	€ 100	€ 100	€ 120
%			17,6%	0,0%	0,0%	20,0%
Nicola Bedin ('000 €)	(13)	-	-	-	-	€ 105
%						n/a
Maria Patrizia Grieco ('000 €)	(13)	€ 75	€ 85	€ 85	€ 85	€ 100
%			13,3%	0,0%	0,0%	17,6%
Nina Cortese ('000 €)	(13)	-	-	-	-	€ 75
%						n/a
Lorenza Morandini ('000 €)	(13)	-	€ 90	€ 90	€ 90	€ 110
%			n/a	0,0%	0,0%	22,2%
Lorenzo Pozza ('000 €)	(13)	€ 100	€ 110	€ 110	€ 110	€ 125
%			10,0%	0,0%	0,0%	13,6%
Giovanni Tamburi ('000 €)	(13)	€ 55	€ 65	€ 65	€ 65	€ 100
%			18,2%	0,0%	0,0%	53,8%
Gabriella Chersicla ('000 €)	(14)	-	-	-	€ 83	€ 83
%			n/a	n/a	n/a	0,0%
Patrizia Arienti ('000 €)	(14)	€ 50	€ 50	€ 50	€ 55	€ 55
%			0,0%	0,0%	10,0%	0,0%
Alfredo Malguzzi ('000 €)	(14)	-	-	-	€ 55	€ 55
%			n/a	n/a	n/a	0,0%
Remunerazione media dipendenti ('000 €)	(15)	€ 71	€ 81	€ 87	€ 87	€ 87
%			14,6%	6,6%	0,5%	-0,3%

Nota: le percentuali e/o i valori sono arrotondati; pertanto la somma potrebbe non risultare pari esattamente al 100% (o al totale indicato). Il totale è determinato utilizzando i valori non arrotondati.

- 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.
- 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.
- L'importo rappresenta l'annualizzazione del compenso corrisposto ai membri del Consiglio di Amministrazione per la carica di Consigliere e, eventualmente, di Presidente o Membro dei Comitati endo-consiliari per il periodo dal 24 aprile 2025 al 31 dicembre 2025.
- L'importo rappresenta l'annualizzazione del compenso corrisposto al Presidente e ai Sindaci del Collegio Sindacale per il periodo dal 24 aprile 2024 al 31 aprile 2024.
- 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	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 333	-	-	-	€ 8	-	€ 341	-	-
Enrico Vita	Amministratore Delegato	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 400	-	-	-	-	-	€ 400	-	-
	Direttore generale	Permanente		€ 1.322	-	€ 604	-	€ 58	-	€ 1.983	€ 1.440	-
Maurizio Costa	Consigliere Indipendente	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 72	€ 42	-	-	-	-	€ 113	-	-
Nicola Bedin	Consigliere Indipendente	23/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 50	€ 33	-	-	-	-	€ 83	-	-
Maria Patrizia Grieco	Consigliere Indipendente	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 72	€ 23	-	-	-	-	€ 95	-	-
Nina Cortese	Consigliere non esecutivo	23/04/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 50	-	-	-	-	-	€ 50	-	-
Lorenza Morandini	Consigliere Indipendente	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 72	€ 32	-	-	-	-	€ 103	-	-
Lorenzo Pozza	Consigliere Indipendente	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 72	€ 48	-	-	-	-	€ 120	-	-
Giovanni Tamburi	Consigliere Indipendente	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2027	€ 72	€ 17	-	-	-	-	€ 89	-	-
Gabriella Chersicla	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2026	€ 83	-	-	-	-	-	€ 83	-	-
Arienti Patrizia	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2026	€ 55	-	-	-	-	-	€ 55	-	-
Alfredo Malguzzi	Sindaco effettivo	01/01/2025-31/12/2025	approvazione bilancio 2026	€ 55	-	-	-	-	-	€ 55	-	-
Totale				€ 2.706	€ 195	€ 604	€ 0	€ 66	€ 0	€ 3.570	€ 1.440	€ 0
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12)		Permanenti		€ 4.679	-	€ 2.028	-	€ 644	-	€ 7.351	€ 3.514	€ 974
Totale complessivo				€ 7.385	€ 195	€ 2.631	€ 0	€ 710	€ 0	€ 10.921	€ 4.954	€ 974
AMMINISTRATORI / SINDACI CESSATI NEL CORSO DEL 2025												
Veronica Diquattro	Consigliere Indipendente	01/01/2025-23/04/2025	approvazione bilancio 2024	€ 22	€ 7	-	-	-	-	€ 28	-	-
Laura Donnini	Consigliere Indipendente	01/01/2024-23/04/2025	approvazione bilancio 2024	€ 22	€ 13	-	-	-	-	€ 35	-	-

Nota: i valori esposti sono arrotondati; pertanto la somma delle singole voci potrebbe non coincidere esattamente con il totale, che è calcolato sulla base dei valori non arrotondati.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

1. **Susan Carol Holland** – Presidente del Consiglio di Amministrazione
 - a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 300.000 euro) per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società per il mandato 2022-2024 e dell'emolumento (valore pro-rata di 350.000 euro) per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società per il mandato 2025-2027
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 ad Enrico Vita per il mandato 2025-2027
 - b. L'importo di 1.321.978 euro rappresenta la somma dei compensi fissi erogati a Enrico Vita per il ruolo di Direttore Generale della Società per il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025
 - c. L'importo di 603.623 euro rappresenta l'incentivo di breve termine (MBO) con riferimento alla *performance* 2025, corrisposto nel 2026. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 04/03/2026. 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 2022-2024 per le mensilità di competenza 2025; (ii) ciclo 2023-2025 per le mensilità di competenza 2025, (iii) ciclo 2024-2026 per le mensilità di competenza 2025, (iv) ciclo 2025-2027 per le mensilità di competenza 2025. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani
3. **Maurizio Costa** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 e dell'emolumento (valore pro-rata di 75.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027
 - b. L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (valore pro-rata di 30.000 euro) per il mandato 2022-2024, come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (valore pro-rata di 35.000 euro) per il mandato 2025-2027, per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 5.000 euro) per il mandato 2022-2024 e per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 10.000 euro) per il mandato 2025-2027
4. **Nicola Bedin** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 75.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027
 - b. L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 15.000 euro) per il mandato 2025-2027 e per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore pro-rata di 25.000 euro) per il mandato 2025-2027, nonché come membro dell'Organismo di Vigilanza (valore pro-rata di 10.000 euro) per il mandato 2025-2027
5. **Maria Patrizia Grieco** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 e dell'emolumento (valore pro-rata di 75.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027
 - b. L'importo rappresenta la somma dei compensi per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (valore pro-rata di 20.000 euro) per il mandato 2022-2024 per il mandato 2022-2024 e come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (valore pro-rata di 25.000 euro) per il mandato 2025-2027
6. **Nina Cortese** – Consigliere non esecutivo
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 75.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027
7. **Lorenza Morandini** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 e dell'emolumento (valore pro-rata di 75.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027
 - b. L'importo rappresenta la somma dei compensi per la partecipazione come componente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore pro-rata di 20.000 euro) per il mandato 2022-2024, per la partecipazione come componente al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore pro-rata di 25.000 euro) per il mandato 2025-2027, per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 5.000 euro) per il mandato 2022-2024 e per la partecipazione al Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 10.000 euro) per il mandato 2025-2027
8. **Lorenzo Pozza** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 e dell'emolumento (valore pro-rata di 75.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027
 - b. L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore pro-rata di 30.000 euro) per il mandato 2022-2024, come Presidente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore pro-rata di 35.000 euro) per il mandato 2025-2027, come Presidente dell'Organismo di Vigilanza (valore pro-rata di 15.000 euro) per il mandato 2022-2024 e come Presidente dell'Organismo di Vigilanza (valore pro-rata di 15.000 euro) per il mandato 2025-2027
9. **Giovanni Tamburi** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta la somma dell'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024 e dell'emolumento (valore pro-rata di 75.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2025-2027
 - b. L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (valore pro-rata di 25.000 euro) per il mandato 2025-2027
10. **Veronica Diquattro** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
 - b. L'importo rappresenta i compensi per la partecipazione come componente al Comitato Remunerazione e Nomine (valore pro-rata di 20.000 euro) per il mandato 2022-2024
11. **Laura Donnini** – Consigliere Indipendente
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento (valore pro-rata di 65.000 euro) stabilito per la carica di membro del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024
 - b. L'importo rappresenta la somma dei compensi come Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti per le Operazioni con Parti Correlate (valore pro-rata di 10.000 euro) per il mandato 2022-2024, per la partecipazione al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (valore pro-rata di 20.000 euro) per il mandato 2022-2024, nonché come membro dell'Organismo di Vigilanza (valore pro-rata di 10.000 euro) per il mandato 2022-2024



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

12. **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)
13. **Patrizia Arienti** – Sindaco effettivo del Collegio Sindacale
 - a. L'importo rappresenta l'emolumento stabilito per la carica di Sindaco del Collegio Sindacale per il mandato 2024-2026 (valore pro-rata di 55.000 euro)
14. **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)
15. **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**
 - a. L'importo di 4.679.233 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 2025 (12 titolari)
 - b. L'importo di 2.027.632 euro comprende:
 - i. 1.093.162 euro a titolo di incentivo di breve termine (MBO) maturato con riferimento alla *performance* dell'anno 2025, corrisposto nel 2026. Tale importo è stato definito in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2026. 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. 934.460 euro corrisposti a 3 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 euro erogati ad un Executive a fronte di una compensazione destinata alla previdenza complementare
 - c. L'importo del Fair Value dei compensi equity include il fair value dei seguenti piani: (i) ciclo 2022-2024 per le mensilità di competenza 2025; (ii) ciclo 2023-2025 per le mensilità di competenza 2025, (iii) ciclo 2024-2026 per le mensilità di competenza 2025, (iv) ciclo 2025-2027 per le mensilità di competenza 2025. Si rimanda alla Tabella 3A per il dettaglio del fair value dei singoli piani
 - d. L'importo rappresentato nella colonna Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro comprende 355.000 euro riconosciuti a titolo di incentivo all'esodo e 618.850 euro riconosciuti a fronte dell'attivazione di Patti di Non Concorrenza



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

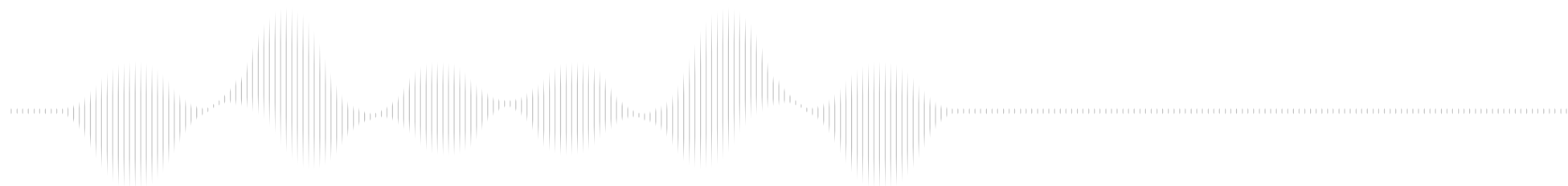
LETTERA



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. 11971/1999) 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 2026 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

			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	
Nome e Cognome	Carica	Piano	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 (5 Maggio 2022)	65.000	Mar - 2025 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	14.430	20,4	41
		Stock Grant Plan 2023-2028 (3 Maggio 2023)	78.000	Mar - 2026 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	580
		Stock Grant Plan 2023-2028 (7 Maggio 2024)	73.000	Mar - 2027 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47
		Stock Grant Plan 2023-2028 (7 Maggio 2025)	-	-	145.000	17,34	Mar - 2028 ⁽¹⁾	07/05/25	19,05	-	-	-	-	177
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (31 Maggio 2022) - Coinvested Shares ⁽²⁾	24.000	Mar - 2025	-	-	-	-	-	-	-	24.000	20,4	63
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (31 Maggio 2022) - Matched Shares ⁽²⁾	24.000	Mar - 2025	-	-	-	-	-	-	-	12.000	20,4	44
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Coinvested Shares ⁽³⁾	24.500	Mar - 2026	-	-	-	-	-	-	-	-	-	262
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Matched Shares ⁽³⁾	24.500	Mar - 2026	-	-	-	-	-	-	-	-	-	225
Totale			313.000	-	145.000	-	-	-	-	-	50.430	-	1.440	

Nota: i valori esposti sono arrotondati; pertanto la somma delle singole voci potrebbe non coincidere esattamente con il totale, che è calcolato sulla base dei valori non arrotondati.



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 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 (5 Maggio 2022)	121.000	Mar - 2025 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	55.259	20,4	151
		Stock Grant Plan 2023-2028 (3 Maggio 2023)	125.600	Mar - 2026 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	934
		Stock Grant Plan 2023-2028 (31 Ottobre 2023)	18.500	Mar - 2026 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	132
		Stock Grant Plan 2023-2028 (13 Novembre 2023)	23.900	Mar - 2026 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	176
		Stock Grant Plan 2023-2028 (7 Maggio 2024)	152.200	Mar - 2027 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	99
		Stock Grant Plan 2023-2028 (7 Maggio 2025)	-	-	221.600	17,34	Mar - 2028 ⁽¹⁾	07/05/25	19,05	-	-	-	271
		Stock Grant Plan 2023-2028 (30 Ottobre 2025)			44.200	14,77	Mar - 2028 (1)	30/10/25	14,72				14
		Stock Grant Plan 2023-2028 (19 Dicembre 2025)			127.100	13,42	Mar - 2028 (1)	19/12/25	12,80				50
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (29 Maggio 2023) - Coinvested Shares ⁽³⁾	31.600	Mar - 2026	-	-	-	-	-	-	-	-	333
		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	Mar - 2027	-	-	-	-	-	-	-	-	522



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVES SUMMARY

LETTERA

			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
Nome e Cognome	Carica	Piano	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)		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (7 Maggio 2024) - Matched Shares ⁽⁴⁾	48.800	Mar - 2027	-	-	-	-	-	-	-	-	415
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (7 Maggio 2025) - Coinvested Shares ⁽⁵⁾	-	-	19.100	17,86	Mar - 2028	07/05/25	19,05	-	-	-	74
		Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027 (7 Maggio 2025) - Matched Shares ⁽⁵⁾	-	-	19.100	6,92	Mar - 2028	07/05/25	19,05	-	-	-	53
Totale			602.000	-	431.100	-	-	-	-	-	55.259	-	3.514
Totale complessivo			915.000	-	576.100	-	-	-	-	-	105.689	-	4.954

(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 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 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 relativo al Sustainable Value Sharing Plan 2022-2027, ciclo 2024-2026, a seguito dell'investimento da parte dei beneficiari dei propri MBO 2023.

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



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE 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 2025	€ 604 (*)	-	-	-	-	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo (12)		Piano MBO 2025	€ 1.093 (*)	-	-	-	-	-	€ 934 (**)
Totale			€ 1.697	-	-	-	-	-	€ 934

(*) Importi definiti in base ai dati approvati dal Consiglio di Amministrazione del 4 marzo 2026. 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 beneficiario avverrà a seguito della pubblicazione del presente documento.

(**) L'importo comprende 924.460 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.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE 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 31.12.2024	NUMERO AZIONI ACQUISTATE ⁽⁵⁾	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2025
Susan Carol Holland / Nina Cortese	Presidente/ Consigliere	Amplifon S.p.A.	95.105.392	-	-	95.105.392 ⁽¹⁾
Enrico Vita	Amministratore Delegato / Direttore Generale	Amplifon S.p.A.	743.717	29.669	-	773.386
Giovanni Tamburi	Consigliere	Amplifon S.p.A.	-	-	-	... ⁽²⁾
Morandini Lorenza	Consigliere	Amplifon S.p.A.	-	7.015	-	7.015
Lorenzo Pozza	Consigliere	Amplifon S.p.A.	1.400	-	-	1.400
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (12) ⁽³⁾		Amplifon S.p.A.	318.141	38.035	23.000	333.176

(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 2025 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 2025.



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

ALLEGATI



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

INDICE

ALLEGATI

> GLOSSARIO	80
> INDICE ANALITICO PER TEMI	81



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

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 allo Stock Grant Plan 2026-2031, 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 Sustainable Value Sharing Plan 2026-2028 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 relative 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

EXECUTIVE 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. 34-36;39
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. 36-38
c)	come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni;	pag. 21-28; 41-43
d)	il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	pag. 13; 45; 56
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. 9-20; 41-43
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. 31; 46; 55
g)	la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;	pag. 55; 59
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. 11; 29-30; 47-51; 57-58
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. 48-50; 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. 10
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. 31; 48-50; 57
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. 48-51; 58
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. 52-53; 59
n)	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;	pag. 52; 58
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. 44
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. 13-14; 44-45; 56
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. 40
	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. 59



ALLEGATI

SEZIONE II

SEZIONE I

EXECUTIVE SUMMARY

LETTERA

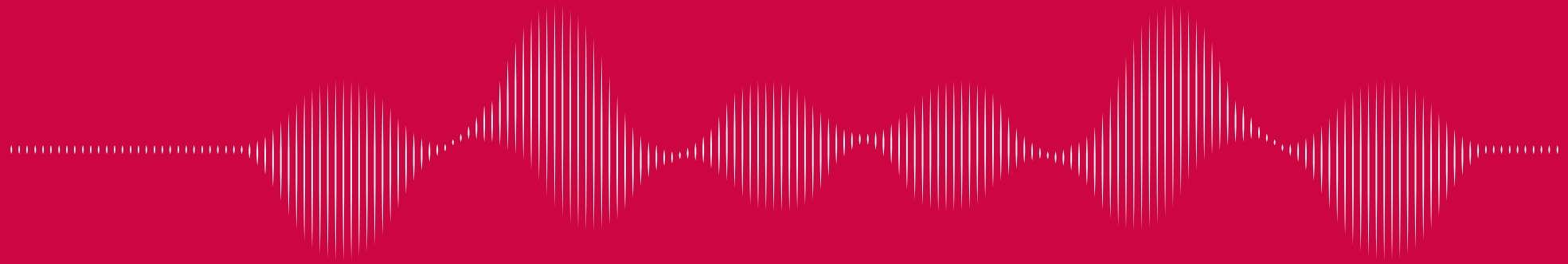


Data di pubblicazione: 25 marzo 2026
Coordinamento progetto editoriale Amplifon S.p.A.
Coordinamento progetto e impaginazione

common.

Stampa su carta certificata FSC





www.amplifon.com

