



Amplifon S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione

**Nuovo articolo 123-ter del TUF
Marzo 2012**

INDICE

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE	1
INDICE	2
INTRODUZIONE.....	3
SEZIONE 1	4
1. GOVERNANCE	5
2. PRINCIPI.....	9
3. STRUMENTI DI POLITICA REMUNERATIVA	11
4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI.....	13
5. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO/ DIRETTORE GENERALE	15
6.REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	20
7. PRINCIPALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE	24
SEZIONE 2	25
DEFINIZIONI	26
TABELLE	29

INTRODUZIONE

Obiettivo della Relazione sulla Politica di Remunerazione è di fornire al mercato informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguite con la politica di remunerazione, i principi e i sistemi che ne sono alla base e la coerenza con gli obiettivi e le strategie sia di breve, sia di medio/lungo termine, della Società.

La Relazione si focalizza principalmente sulla popolazione degli Amministratori, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ma i principi di politica remunerativa in essa contenuti sono poi coerentemente applicati a tutta la popolazione aziendale in funzione del ruolo e del livello di responsabilità.

Nella Sezione 1 sono illustrate, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, le informazioni relative alla politica della società in materia di remunerazione e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Sezione 2, invece, illustra i compensi degli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziando la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

Sezione 1

1. 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 delle remunerazioni e nel rispetto delle normative esistenti.

Il modello di *governance* di Amplifon si articola sui seguenti organi/ruoli rilevanti:

1.1 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti di Amplifon SpA, con cadenza annuale:

- esprime un voto consultivo sulla sezione 1 della Relazione sulla Remunerazione;
- approva i piani di incentivazione su base azionaria proposti dal Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento alle assegnazioni nominative degli Amministratori della Società capogruppo e delle controllate secondo quanto previsto dall'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n.58) e ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (delibera CONSOB n. 11971/99), rimettendo al Consiglio di Amministrazione la loro attuazione.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (d'ora in avanti CdA), con periodicità annuale, approva la Politica di Remunerazione del Gruppo.

Avvalendosi del supporto del Comitato per la Remunerazione, nonché delle funzioni aziendali preposte:

- determina, esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione dei Consiglieri Delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli componenti del Consiglio;
- approva la Politica di Remunerazione del Gruppo facendo riferimento, in particolare, agli interventi retributivi riguardanti l'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- approva le proposte per le remunerazioni dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- approva i piani di incentivazione su base azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i dipendenti dell'azienda su proposta del Comitato per le Remunerazioni;
- approva i piani di incentivazione monetaria a medio/lungo termine per l'Amministratore e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

1.3 Amministratore Delegato/Direttore Generale

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale (d'ora in avanti AD/DG) con il supporto della Direzione Risorse Umane di Gruppo:

- definisce la Politica di Remunerazione del Gruppo sottoponendola al parere del Comitato per le Remunerazioni 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;
- propone al Comitato per le Remunerazioni piani di incentivazione su base azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile.

1.3 Comitato per le Remunerazioni

Un ruolo centrale nel sistema di *governance*, per quanto attiene la Politica di Remunerazione del Gruppo, è svolto dal Comitato per le Remunerazioni che è composto da quattro Consiglieri non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

Al 31 Dicembre 2011 il Comitato per le Remunerazioni è così composto:

- **Maurizio Costa** – Consigliere non esecutivo ed indipendente, Presidente
- **Andrea Guerra** – Consigliere non esecutivo ed indipendente, Componente
- **Susan Carol Holland** – Consigliere non esecutivo, Componente
- **Umberto Rosa** – Consigliere non esecutivo ed indipendente, Componente

Al Comitato per le Remunerazioni partecipano, quali invitati, il Presidente del Collegio Sindacale Giuseppe Levi e Luigi Colombo, Segretario del Consiglio di Amministrazione. Inoltre è invitato, per aspetti di competenza, il Chief HR Officer (Direttore Risorse Umane di Gruppo), Giovanni Caruso. L'Amministratore Delegato/Direttore Generale partecipa quando invitato dal Presidente del Comitato per la trattazione di specifici punti.

Il Comitato ha il compito di formulare proposte ed esprimere valutazioni relativamente alle politiche retributive del Gruppo, ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche, indirizzandole verso criteri di valorizzazione della *performance*, di equità interna, di allineamento dei comportamenti manageriali agli obiettivi aziendali e di competitività di mercato.

Più specificatamente il Comitato:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per le remunerazioni dell' AD/DG avvalendosi delle analisi delle tendenze e dei livelli retributivi di mercato;
- esprime parere sulla Politica di Remunerazione del Gruppo che indirizza in maniera unitaria la politica di remunerazione di tutte le Società del Gruppo Amplifon e in particolare degli *International Key Managers* e la sottopone all'approvazione del CdA;
- esprime parere sulle proposte dell'AD/DG relative alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- su proposta dell'AD/DG esamina piani di incentivazione azionaria, ivi compresi i destinatari, il numero delle azioni/diritti e il regolamento applicabile, per tutti i dipendenti che ricoprono posizioni chiave all'interno dell'organizzazione (AD/DG, Dirigenti con responsabilità strategiche, Talenti e *Key Performers*) e li sottopone all'approvazione del CdA;
- esamina piani di incentivazione monetaria di breve e medio/lungo periodo per l'AD/DG e i Dirigenti con responsabilità strategiche, ivi compresi gli obiettivi di performance economica e/o finanziaria, sottoponendoli all'approvazione del CdA;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal CdA in merito alla politica di remunerazione del Gruppo;
- esprime il suo parere in merito a specifici interventi retributivi a fronte di eventi straordinari;
- monitora i cambiamenti dell'assetto organizzativo che impattino sui Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nel corso del 2011 il Comitato si è riunito 4 volte:

- 23 febbraio 2011
- 19 aprile 2011
- 5 ottobre 2011
- 12 dicembre 2011

Alle riunioni sopracitate, regolarmente verbalizzate e la cui durata media è compresa tra una e due ore, hanno partecipato tutti i componenti del Comitato; nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato nelle quali vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

E' previsto che il Comitato per le Remunerazioni si riunisca in quattro occasioni nel corso del 2012, secondo un calendario già pianificato.

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

1.4 Direzione Risorse Umane Gruppo

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

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- propone modifiche delle Politiche di Remunerazioni e degli strumenti di retribuzione/incentivazione ad esse collegate e ne verifica l'impatto sul sistema di remunerazione in essere;
- individua e propone possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva rispettando i criteri definiti dalle *best practice*, previa valutazione dei ruoli (*job grading*) all'interno dell'organizzazione e dell'analisi dei mercati di riferimenti;
- cura gli aspetti tecnici legati alla formulazione ed applicazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- cura la definizione e applicazione del processo di valutazione delle performance (*Performance Management Process*) a cui sono collegati sistemi di incentivazione di breve periodo;
- controlla l'applicazione delle Politiche di remunerazione nell'ambito del Gruppo.

1.5 Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione del Gruppo

La Politica è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per le Remunerazioni sulla base della proposta formulata dall'AD/DG con il supporto della Direzione Risorse Umane di Gruppo. La Politica di Remunerazione del Gruppo 2012 (*Global Reward Policy 2012*) è stata esaminata con parere positivo dal Comitato per le Remunerazioni nell'incontro del 12 Dicembre 2011 e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 Dicembre 2011. Sulla base della Politica di Remunerazione del Gruppo, la Direzione Risorse Umane Corporate assicura una gestione coerente per tutto il Gruppo consentendo, allo stesso tempo, una adeguata flessibilità per rispondere alle esigenze specifiche dei diversi Paesi.

2. PRINCIPI

La Politica di Remunerazione del Gruppo ha come obiettivi principali di allineare le risorse dell'azienda alle *performance*, agli obiettivi e ai risultati del Gruppo, di attrarre, motivare e trattenere i *managers* di talento e le persone chiave all'interno dell'organizzazione e, più in generale, di consolidare l'integrazione del Gruppo attraverso:

- una filosofia comune, coerente con la strategia, la dimensione e i bisogni di Amplifon;
- un sistema comune di remunerazione indirizzato agli *Executive* e ai *Key Managers* e una solida struttura di principi per tutto il resto della popolazione aziendale con particolare attenzione per la categoria dei Talenti;
- un insieme condiviso e trasparente di regole e di processi

2.1 Performance Based

La remunerazione è collegata principalmente alle *performance* dell'individuo, del team e del Gruppo nel suo complesso. Processi strutturati di valutazione delle *performance* permettono di identificare le migliori prestazioni e di remunerarle in maniera selettiva collegando la creazione del valore per il Gruppo alla *performance* del singolo. Gli obiettivi di breve e medio/lungo termine vengono bilanciati a seconda del profilo, del ruolo e dei livelli di responsabilità.

2.2 Competitive & Attractive

La Politica di Remunerazione deve consentire di attrarre e mantenere i Talenti e i *key performers* all'interno dell'organizzazione. La politica retributiva di Amplifon si posiziona, per quanto riguarda la retribuzione fissa, in linea con la media di mercato e, per quanto riguarda la remunerazione complessiva annua (*Total Cash Compensation*) fino a raggiungere il 75° percentile. La Società si confronta con il mercato attraverso un monitoraggio continuo delle tendenze e delle prassi nei diversi Paesi in cui il Gruppo è presente attraverso la collaborazione con una società *leader* nelle *survey* retributive (Mercer).

2.3 Fair & Equitable

I meccanismi premianti della Società si basano su una mappatura e una valutazione dei ruoli (*job grading*) per garantire equità all'interno del Gruppo. La Politica di Remunerazione individua procedure chiare e criteri trasparenti durante tutto il processo di valutazione delle prestazioni e di revisione delle retribuzioni.

2.4 Lean & Cost Effective

L'azienda definisce una politica selettiva e basata sul ritorno dell'investimento in modo da garantire un controllo rigoroso del costo del lavoro. La politica retributiva è declinata su tutta l'azienda tramite la definizione di *cluster* di popolazione con caratteristiche comuni.

3. STRUMENTI DI POLITICA REMUNERATIVA

La Politica di Remunerazione definisce e utilizza differenti leve retributive in modo da equilibrare obiettivi di breve e di medio/lungo termine, motivare le risorse e premiarle in maniera selettiva incentivando comportamenti coerenti alla massimizzazione del valore per l'Azienda e gli Azionisti.

3.1 Retribuzione di base

La componente fissa della retribuzione è confrontata con indagini di mercato dettagliate e aggiornate, ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità ed è direttamente influenzata dalle *performance* individuali. La revisione della retribuzione è principalmente rivolta ai *top performers*, ai possessori di conoscenze critiche e ai Talenti. Le linee guida di Gruppo prevedono una differenziazione consistente nella valutazione delle *performance* e definisce fasce raccomandate di posizionamento rispetto al mercato a seconda del livello di crescita individuale del ruolo (ingresso, sviluppo, maturità nel ruolo, elevata competenza/prestazione).

3.2 Piani di retribuzione variabile di breve termine (MBO)

La retribuzione variabile a breve termine è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio stabilendo un collegamento diretto tra compensi e obiettivi definiti/*performance*. A seconda del *cluster* e del livello di responsabilità è legata a mix di *performance* individuali, di team e risultati a livello Paese e a livello di Gruppo. La struttura degli schemi incentiva in misura più che proporzionale le prestazioni che superano gli obiettivi prefissati e penalizza, fino all'azzeramento del compenso, le *performance* sotto il livello minimo di prestazione attesa (*threshold*).

3.3 Piani di incentivazione variabile di medio/lungo termine (cash)

I piani di incentivazione a medio/lungo termine sono rivolti, in modo fortemente selettivo, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, agli *Executive* (inclusi i Dirigenti con responsabilità strategica) e ad altri *Senior Manager* che si distinguono per il livello e continuità della *performance* e/o per l'ulteriore potenziale di sviluppo. Sono strutturati in maniera tale da allineare le risorse-chiave del Gruppo all'evoluzione delle obiettivi e delle priorità strategiche di medio/lungo termine ed ad una creazione di valore sostenibile nel tempo.

3.4 Piani di incentivazione a medio/lungo termine (share)

I programmi di *Stock Option* e *Performance Stock Grant* sono indirizzati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, agli *Executive* (inclusi i Dirigenti con responsabilità strategica), ai *Senior Manager*, ai Talenti, ai key

performers e ai responsabili vendita ai diversi livelli della struttura. L'obiettivo principale nella definizione di questi piani è l'allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello delle risorse maggiormente coinvolte nella creazione di valore nel lungo periodo. In particolare, la struttura del programma di *Performance Stock Grant* lega l'assegnazione finale delle azioni sia alla performance individuale sia alla performance delle azioni di Amplifon SpA.

Tab.1 Schema riassuntivo delle componenti variabili legate ad obiettivi di *performance*

	VARIABILE DI BREVE PERIODO (MBO)	VARIABILE DI MEDIO/LUNGO PERIODO CASH (LTI)	VARIABILE DI MEDIO/LUNGO PERIODO SHARE (PSG)
PERIODO MATURAZIONE	1 Anno Fiscale	3 Anni Fiscali	4,5 Anni Fiscali
TARGETS	<ul style="list-style-type: none"> - EBITDA/Net Sales/Free Cash Flow - Profit Before Tax (solo AD/DG) - Obiettivi individuali (escluso AD/DG) 	Matrice Net Sales/EBITDA Rapporto NFP/EBITDA	Prezzo medio dell'azione negli ultimi 3 mesi del periodo di maturazione
CONDIZIONI GENERALI	La liquidazione dell'incentivo viene effettuata dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato riferito all'ultimo esercizio del piano, il beneficiario deve essere in forza sino a tale data		
CONDIZIONI SPECIFICHE PRINCIPALI	<ul style="list-style-type: none"> - Nessun payout se non è raggiunta la soglia minima EBITDA (<i>threshold</i>) - <i>Booster</i> sui risultati superiori al <i>budget</i> - Moltiplicatore/demoltiplicatore legato al raggiungimento del target di EBITDA di Gruppo (80% - 120%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Quota annuale maturata e accantonata ogni anno in caso di obiettivi raggiunti - In caso di raggiungimento degli obiettivi dell'ultimo anno l'intero incentivo viene comunque erogato 	Per ottenere la trasformazione del 100% dei diritti in azione: <ul style="list-style-type: none"> - Il valore dell'azione deve raggiungere nel periodo di maturazione il livello massimo identificato - Il beneficiario deve ottenere, ogni anno, una valutazione uguale o superiore a "<i>Fully Meets Expectations</i>"

3.5 Benefit

Il pacchetto retributivo è completato anche da diverse tipologie di benefit che rappresentano un elemento che mira a garantire equità interna ed una generale coerenza nei sistemi retributivi, rispondendo ad esigenze di competitività rispetto ai mercati locali di riferimento e nel rispetto delle normative in essere nei diversi Paesi.

3.6 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

In generale, la Politica di Remunerazione del Gruppo Amplifon non prevede accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo. In caso di interruzione del rapporto in essere per motivi diversi dalla giusta causa la politica dell'azienda è quella di applicare le normative previste dalle leggi e/o dai contratti e di ispirarsi ai *benchmark* di mercato in materia ricercando, laddove possibile, forme di risoluzione del rapporto di tipo consensuale. In questo caso, laddove le professionalità coinvolte possano costituire eventuale vantaggio per i concorrenti vengono definiti patti di non concorrenza secondo le norme e le prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

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

Al 31 dicembre 2011 erano:

- Amministratore Delegato: Franco Moscetti
- Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche il Presidente Onorario, Anna Maria Formiggini, e il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Susan Carol Holland
- Amministratori non esecutivi i Consiglieri Giampio Bracchi, Maurizio Costa, Andrea Guerra e Umberto Rosa

La politica di remunerazione degli Amministratori è rappresentata da un emolumento fisso, determinato sull'impegno richiesto dal ruolo per lo svolgimento delle attività assegnate e si articola sui seguenti elementi:

- Compensi stabiliti dall'Assemblea per l'incarico di Consigliere
- Compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai comitati
- Compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per particolari cariche conferite agli Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2011 ha definito un compenso complessivo annuo per la remunerazione degli amministratori pari a 920.000,00 Euro così ripartito dal Consiglio di Amministrazione:

- A tutti gli Amministratori, ad esclusione del Presidente Onorario, del Presidente e dell'Amministratore Delegato riconosce un importo di Euro 55.000,00
- Al Presidente Onorario riconosce un importo complessivo di Euro 192.500,00
- Al Presidente riconosce un importo complessivo di Euro 172.500,00
- All'Amministratore Delegato riconosce un importo complessivo di Euro 200.000,00
- Agli Amministratori Indipendenti, se chiamati a presiedere uno dei Comitati o l'Organismo di Vigilanza, riconosce un importo addizionale di Euro 25.000,00 per ciascuna presidenza
- Agli Amministratori Indipendenti, se chiamati a far parte di uno dei Comitati o dell'Organismo di Vigilanza, riconosce un importo addizionale di Euro 15.000,00 per ciascuna partecipazione

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2011 sono riportati nella Sezione 2 – Tabella 1 della presente Relazione.

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

4.1 Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie

I Consiglieri di Amministrazione non sono beneficiari di alcuna copertura assicurativa e/o sanitaria diversa da quelle obbligatorie. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Susan Carol Holland, è beneficiario di una copertura infortunistica a capitali fissi e di una copertura rimborso spese mediche allineate a quelle dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

4.2 Indennità in caso di cessazione delle funzioni

In generale⁽¹⁾, non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, nè esistono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e, ancora, non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, ad oggi accordi con gli Amministratori che prevedano compensi per gli impegni di non concorrenza.

⁽¹⁾ ad esclusione della clausola relativa al piano di LTI per l'AD/DG come specificato nel paragrafo 5.3 a seguire

5. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO/ DIRETTORE GENERALE

Il Comitato per le Remunerazioni presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale avvalendosi delle analisi delle tendenze di mercato e del confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento (*peer group*).

La remunerazione del AD/DG si compone, in generale, dei seguenti elementi:

- Una componente fissa annua lorda
- Una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti (MBO)
- Una componente variabile monetaria di medio/lungo termine (LTI)
- Una componente variabile di medio/lungo termine su base azionaria (*Stock Option/Performance Stock Grant*)
- *Benefit*

Il *pay-mix cash* può essere così sintetizzato:

Tab.2 Incidenza delle singole leve retributive sulla retribuzione complessiva annua – AD/DG

AD/DG PAY MIX	
Ributuzione di base	44%
Variabile di breve (MBO)	16%
Variabile cash di medio/lungo (LTI)	40%
Total Cash Compensation	100%

Il *pay mix* dell'AD/DG, coerentemente con i principi della nostra Politica di Remunerazione, presenta una importante componente retributiva variabile correlata ai risultati e una particolare attenzione alla sostenibilità, con un peso della dimensione variabile di medio termine più rilevante di quella di breve.

5.1 Retribuzione di base

Con cadenza annuale il Comitato per la Remunerazione valuta la consistenza della retribuzione di base dell'AD/DG in relazione agli standard del mercato di riferimento e procede, eventualmente, ad una proposta di

revisione retributiva sulla base dei principi di Politica Retributiva del Gruppo e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua (*Total Cash Compensation*).

5.2 MBO

Il piano di incentivazione variabile annuale dell'AD/DG è collegato a obiettivi di performance economiche e finanziarie del Gruppo. Con riferimento a queste componenti il Comitato per le Remunerazioni, con cadenza annuale, propone al Consiglio di Amministrazione i parametri e i *target* di riferimento e procede, nell'esercizio successivo, alla verifica dei risultati.

In particolare, per l'anno 2012, sono stati considerati i seguenti parametri:

- EBITDA Gruppo
- Net Sales Gruppo
- Free Cash Flow Gruppo
- Profit Before Tax Gruppo

Gli obiettivi sono strutturati in modo da traguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate nei piani aziendali. Il valore totale dell'incentivo erogato deriva dalla somma dei singoli premi, al raggiungimento dei relativi obiettivi.

Il raggiungimento degli obiettivi di *target* viene definito sulla base di tassi di cambio prefissati e sul perimetro in essere all'inizio dell'anno fiscale di riferimento e deve intendersi, quindi, depurato da operazioni straordinarie (quali, ad esempio, acquisizioni, fusioni o cessioni d'azienda o rami di attività) non specificatamente pianificate che possano impattare significativamente nel calcolo dei risultati.

Per ogni obiettivo sono previste delle soglie minime di raggiungimento (*threshold*) sotto le quali il *target* si considera non raggiunto e, di conseguenza, il corrispondente *payout* legato al singolo obiettivo non è erogabile.

Qualora vengano superati gli obiettivi di *target* di EBITDA, Net Sales e Free Cash Flow viene applicato un acceleratore (*booster*) in continuum che permette di raggiungere fino al 200% del *payout* del *target* di EBITDA e fino al 150% del *payout* dei *target* di Net Sales e Free Cash Flow. L'acceleratore sul parametro Net Sales e Free Cash Flow viene applicato solo nel caso in cui verrà raggiunta la soglia di accesso definita per l'EBITDA.

Unica condizione per l'erogazione dell'incentivo è che l'AD/DG sia in forza per l'intero periodo e sino al momento dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Progetto di Bilancio dell'anno di riferimento (Marzo 2013).

Tab.3 Schema obiettivi AD/DG - MBO (2012)

	PESO	ACCELERATORE(*)
EBITDA Group	40%	X2
Net Sales Group	25%	X1,5
Free Cash Flow Group	25%	X1,5
Profit Before Tax Group	10%	-

(*) al superamento del target previsto

5.3 LTI

Il piano di Long Term Incentive (LTI) 2011-2013 (durata triennale) ha come obiettivo di allineare le risorse-chiave del Gruppo all'evoluzione delle obiettivi e delle priorità strategiche di medio/lungo periodo dell'azienda ed è finalizzato a riconoscere *performance* di *business* particolarmente sfidanti garantendo, nello stesso tempo, un pacchetto retributivo complessivo equilibrato e competitivo.

La struttura del piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 4 Marzo 2011, prevede obiettivi di *performance* collegati ai piani strategici aziendali e, in particolare, lega l'erogazione del premio a:

- per il 70%, ad una combinazione di risultati in termini di EBITDA e NET SALES (matrice NET SALES/EBITDA); e
- per il 30%, al raggiungimento di obiettivi espressi in termini di rapporto tra Posizione Finanziaria Netta ed EBITDA.

Tab.4 Schema LTI 2011-2013 (anno 2011) – esempio matrice NET SALES/EBITDA

MATRICE SALES/EBITDA 2011* (% di raggiungimento dei target di piano)					
<u>EBITDA</u> <u>SALES</u>	<94%	94%- 97%	97%- 104%	104%- 108%	>108%
< 96%	0%	0%	80%	90%	100%
96% - 98%	0%	50%	90%	100%	105%
98% - 102%	0%	60%	100%	105%	110%
102%-104%	0%	70%	105%	110%	115%
>104%	0%	80%	110%	115%	120%

* I valori riportati nella tabella rappresentano la progressione della quota di incentivo relativa alle combinazioni di risultato Sales/EBITDA

Il pagamento dell'incentivo complessivo, determinato come percentuale della componente fissa annua lorda, avverrà a seguito dell'Approvazione del Bilancio Consolidato 2013 da parte dell'Assemblea degli Azionisti a condizione che il beneficiario sia ancora in forza a quella data (Aprile 2014). Le quote annuali di incentivo maturano e vengono accantonate ogni anno al raggiungimento degli obiettivi predefiniti, il Comitato per le Remunerazioni verifica e approva l'accantonamento annuale.

Nel caso in cui sia raggiunto l'obiettivo legato all'ultimo anno di piano (2013), anche se gli obiettivi legati agli altri due anni non dovessero essere raggiunti, il beneficiario avrà diritto a ricevere l'intero valore dell'incentivo.

Tenendo in considerazione la volatilità del mercato e l'estensione del periodo di riferimento del piano il Consiglio di Amministrazione può, a sua discrezione, modificare o aggiornare gli obiettivi del piano in caso di un cambio sostanziale del perimetro di azione del Gruppo e/o in caso di cambiamenti sostanziali nel mercato di riferimento.

Inoltre, per quanto riguarda il ruolo di AD/DG viene applicata la seguente condizione: nel caso in cui il rapporto di lavoro dovesse cessare, per iniziativa assunta dalla Società in assenza di giusta causa o giustificatezza, anteriormente alla data in cui si terrà l'Assemblea dei Soci per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2013, la Società liquiderà all'AD/DG il valore complessivo dell'incentivo. Inoltre, la Società si è impegnata a stipulare a beneficio degli eredi dell'AD/DG, una polizza vita, per il caso morte, di durata fino al 30 aprile 2013 per l'importo corrispondente al valore complessivo dell'incentivo.

5.4 Stock Option/Performance Stock Grant

L'AD/DG è attualmente beneficiario di piani di *Stock Option* deliberati negli anni 2005 e 2008 (i dettagli delle assegnazioni sono riportati nella Sezione 2 – Tabella 2 della presente Relazione). Inoltre, nel corso del 2012, è prevista una assegnazione di diritti relativi al piano di Performance Stock Grant 2012-2015 secondo quanto già approvato dalla Assemblea degli Azionisti in data 13 Dicembre 2010.

5.5 Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie

A partire dal 2012 l'Amministratore Delegato/Direttore Generale sarà beneficiario, insieme agli altri Dirigenti di Amplifon SpA, di una copertura vita (solo caso morte) integrativa con capitale complementare a quello previsto dal CCNL Commercio (tramite il fondo Antonio Pastore). La somma massima assicurata non supererà, in ogni caso, € 360.000 che rappresenta il limite per il quale non è richiesta la compilazione di un questionario anamnestico. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

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

5.6 Benefit

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale è beneficiario di un'autovettura aziendale, secondo le polizze di assegnazione di autovetture aziendali previste da Amplifon SpA.

5.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Ad oggi, non sono stati stipulati accordi con l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che prevedano indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, nè esistono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari con l'unica eccezione degli accordi di *"long term incentive"* di cui al punto 5.3.

6.REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente Amplifon SpA vengono identificati dal Comitato per la Remunerazione secondo le normative in vigore. Fanno parte di questo *cluster* i responsabili delle funzioni primarie di Gruppo e il *Regional Market Director* dell'Europa, al 31 Dicembre 2011 erano:

- Alberto Baroli, *Chief Innovation & Development Officer*
- Giovanni Caruso, *Chief HR Officer*
- Gilbert Ferraroli, *Regional Market Director Europe*
- Ugo Giorcelli, *Chief Financial Officer*

La politica di remunerazione applicabile a questo *cluster* vengono definite, all'interno della Politica di Remunerazione di Gruppo, dall'AD/DG, vengono esaminate dal Comitato per la Remunerazione e approvate dal Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta, in generale, dei seguenti elementi:

- Una componente fissa annua lorda
- Una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti (MBO)
- Una componente variabile monetaria di medio/lungo termine (LTI)
- Una componente variabile di medio/lungo termine su base azionaria (*Stock Options/Performance Stock Grant*)
- *Benefit*

Tab. 5 Incidenza delle singole leve retributive sulla retribuzione complessiva annua

PAY MIX	
Retribuzione di base	50%
Variabile di breve (MBO)	20%
Variabile cash di medio/lungo (LTI)	30%
Total Cash Compensation	100%

Anche il *pay mix* dei Dirigenti con responsabilità strategiche, coerentemente con i principi della Politica di Remunerazione di Amplifon, presenta una importante componente retributiva variabile correlata ai risultati e

una particolare attenzione alla sostenibilità, con un peso della dimensione variabile di medio termine più rilevante di quella di breve.

6.1 Retribuzione di base

Con cadenza annuale l'Amministratore Delegato/Direttore Generale valuta, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, la consistenza della retribuzione di base dei Dirigenti con responsabilità strategiche in relazione agli standard del mercato di riferimento e procede, eventualmente, ad una proposta di revisione retributiva sulla base dei principi di Politica Retributiva del Gruppo e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua (*Total Cash Compensation*).

6.2 MBO

Il piano di incentivazione variabile annuale dei Dirigenti con responsabilità strategiche, allineato a quello del AD/DG è collegato a obiettivi di performance economiche e finanziarie del Gruppo e consente di valutare la *performance* del beneficiario su base annua. Con riferimento a queste componenti l'AD/DG definisce i parametri e i *target* di riferimento e procede, nell'esercizio successivo, alla verifica dei risultati.

In particolare, per l'anno 2011, sono stati considerati i seguenti parametri specificati in base all'area di responsabilità:

- EBITDA (Europa/Gruppo)
- Net Sales (Europa/Gruppo)
- Free Cash Flow (Europa/Gruppo)
- Obiettivi individuali

Gli obiettivi sono strutturati in modo da traguardare i diversi fattori ritenuti necessari ad una *performance* equilibrata e coerente con le priorità identificate nei piani aziendali. Il valore totale dell'incentivo erogato deriva dalla somma dei singoli premi, al raggiungimento dei relativi obiettivi.

Il raggiungimento degli obiettivi di target viene definito sulla base di tassi di cambio prefissati e del perimetro in essere all'inizio dell'anno fiscale di riferimento e deve intendersi, quindi, depurato da operazioni straordinarie (quali, ad esempio, acquisizioni, fusioni o cessioni d'azienda o rami di attività) non specificatamente pianificate che possano impattare significativamente nel calcolo dei risultati.

Qualora vengano superati gli obiettivi di target di EBITDA, Net Sales e Free Cash Flow viene applicato un acceleratore (*booster*) in continuum che permette di raggiungere fino al 200% del *payout* del target di EBITDA e fino al 150% del *payout* dei target di Net Sales e Free Cash Flow. L'acceleratore sul parametro Net Sales e Free Cash Flow viene applicato solo nel caso in cui verrà raggiunta la soglia di accesso definita per l'EBITDA.

Unica condizione per l'adesione al piano è che il beneficiario sia in forza per l'intero periodo e sino al momento dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Progetto di Bilancio dell'anno di riferimento (Marzo 2013).

Tab. 6 Schema obiettivi Regional Market Director/Chief Functional Officers (2012)

	REGIONAL MARKET DIRECTOR		CHIEF FUNCTIONAL OFFICERS	
	PESO	ACCELERATORE(*)	PESO	ACCELERATORE(*)
EBITDA EU/Gruppo	45%	X2	40%	X2
Net Sales EU/Gruppo	20%	X1,5	20%	X1,5
Free Cash Flow EU/ Gruppo	15%	X1,5	20%	X1,5
Obiettivi individuali	20%	-	20%	-

(*) al superamento del target previsto

Il riconoscimento dell'incentivo legato agli obiettivi individuali risulta dalla valutazione delle *performance* secondo il sistema di valutazione delle prestazioni annuali attualmente in uso nella Società (Amplifon *Performance Management Process* – PMP).

6.3 LTI

Il piano di LTI 2011-2013 (durata triennale) rivolto ai Dirigenti con responsabilità strategiche è sostanzialmente allineato a quello del Direttore Generale. In caso di raggiungimento degli obiettivi, il partecipante matura un incentivo LTI determinato in percentuale della propria componente fissa annua lorda, percentuale che tiene conto dell'impatto del ruolo ricoperto sui risultati di business. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche il piano LTI ha anche finalità di *retention*: in caso di cessazione del rapporto di lavoro dipendente per qualsiasi ragione il beneficiario cessa la sua partecipazione al Piano e di conseguenza l'incentivo triennale non viene erogato, neppure pro-quota.

6.4 Stock Option/Performance Stock Grant

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono beneficiari di diversi piani di *Stock Option* deliberati negli anni 2005, 2008, 2009 e 2010 (i dettagli delle assegnazioni sono riportati in aggregato nella Sezione 2 – Tabella 2 della presente Relazione). Nel momento in cui i piani di *Stock Option* attualmente attivi matureranno, perdendo così il loro effetto in termini di motivazione e *retention*, è previsto la partecipazione dei suddetti Dirigenti al programma di *Performance Stock Grant* che andrà a sostituire completamente il programma di *Stock Option*.

6.5 Coperture assicurative e sanitarie diverse da quelle obbligatorie

A partire dal 2012, i Dirigenti con responsabilità strategiche saranno beneficiari di una copertura vita (solo caso morte) integrativa con capitale complementare a quello previsto dal CCNL Commercio (tramite il fondo Antonio Pastore). La somma massima assicurata non supererà, in ogni caso, € 360.000 che rappresenta il limite per il quale non è richiesta la compilazione di un questionario anamnestico. Il premio è variabile a seconda dell'età attuariale degli assicurati e viene determinato in modo certo e definitivo all'inizio della copertura.

Inoltre, per tutti i Dirigenti di Amplifon SpA incluso i Dirigenti con responsabilità strategiche, è prevista una copertura rimborso spese mediche ad integrazione del FASDAC e la possibilità di usufruire annualmente di un *Check-Up* medico.

6.6 Benefit

I Dirigenti con responsabilità strategiche sono beneficiari di un'autovettura aziendale, secondo le polizze di assegnazione di autovetture aziendali previste da Amplifon SpA.

La Società ha inoltre in programma di introdurre sperimentalmente per il 2012 un programma di *Flexible Benefit* nell'ambito del quale è consentito ai Dirigenti, così come ai Quadri di Amplifon SpA, nel rispetto delle norme in vigore, di poter scegliere, all'interno di un budget predefinito, le opzioni più vicine ai propri bisogni individuali con priorità alle aree dell'educazione/cultura e dell'assistenza sanitaria non previste dalle coperture integrative di cui al punto 6.5.

6.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Ad oggi, non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, nè esistono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro rapporto di lavoro.

7. PRINCIPALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE

Viene confermata, nel 2012, la Politica di Remunerazione, sia in termini di principi sia di leve e meccanismi retributivi, impostata e applicata con risultati soddisfacenti nel corso degli anni 2010 e 2011 con una particolare attenzione per quanto riguarda:

- una accentuata selettività degli interventi di revisione della retribuzione di base;
- l'introduzione di un acceleratore per il parametro Free Cash Flow a riconoscimento della rilevanza del fattore generatore di cassa nella *performance* complessiva del Gruppo;
- la accentuata declinazione nei *cluster* di riferimento;
- l'introduzione, in via sperimentale, di un piano di *Flexible Benefit* per i Dirigenti e i quadri di Amplifon SpA (vedi paragrafo 6.6)

SEZIONE 2

2011

DEFINIZIONI

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori generali, e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi fissi: all'interno di questa voce sono ricompresi gli emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea, i compensi ricevuti per lo svolgimento delle cariche di Presidente e Presidente Onorario e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

Compensi per la partecipazione a comitati: sono indicati gli emolumenti ricevuti per la presidenza o la partecipazione a eventuali comitati e all' Organismi di Vigilanza secondo i criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione (vedi Sezione 1 – capitolo 4 *"Remunerazione degli Amministratori"*). In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte (e il relativo ruolo) e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Bonus e altri incentivi: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*) anche se ancora non corrisposte nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso a fronte del piano di incentivazione variabile a breve termine (vedi Sezione 1 – capitolo 3.2 *"Piani di retribuzione variabile di breve termine – MBO"*) di cui sono beneficiari l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche. Sono altresì incluse le liquidazioni di competenza degli anni 2009-2010 legate al piano LTI 2009-2011 di cui è stata anticipata la chiusura per il cambiamento sostanziale nel perimetro strategico del Gruppo a seguito dell'acquisizione di NHC Group. Questo valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, nelle colonne "Bonus dell'anno erogabile/erogato", "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati" e "Altri bonus".

Partecipazioni agli utili: al 31 Dicembre 2011 non si è verificata alcuna partecipazione agli utili.

Benefici non monetari: all'interno di questa voce è indicato il valore dei *fringe benefit* secondo un criterio di imponibilità fiscale, comprese le eventuali polizze assicurative e sanitarie integrative.

Altri compensi: al 31 Dicembre 2011 non sono presenti ulteriori retribuzioni derivante da altre prestazioni fornite che rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Fair Value Compensi Equity: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, (vedi Sezione 1 – capitolo 3.4 *"Piani di incentivazione di medio/lungo termine – share"*) stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 2, colonna "Opzioni di competenza dell'esercizio".

Indennità di fine carica: all'interno di questa voce sono indicate le indennità maturate a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato. Come esplicitato nella Sezione 1 – capitolo 4.2 *"Indennità in caso di cessazione delle funzioni"*, ad oggi non sono previsti particolari accordi che prevedono indennità in caso scioglimento anticipato del rapporto. Nel caso del Consigliere Treves, l'importo indicato è frutto di una scrittura privata consensuale volta a premiare l'impegno del sig. Treves negli anni in cui ha ricoperto la carica di Consigliere ed a tutelare la Società attraverso una clausola di riservatezza.

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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

Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio: per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sono indicati per ogni piano di *stock option*:

- il numero di opzioni detenute all'inizio dell'esercizio;
- il prezzo di esercizio relativo al singolo piano;
- il periodo di possibile esercizio a seconda di quanto previsto dal corrispondente regolamento.

Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio: nel corso del 2011 non è stata effettuata nessuna assegnazione di *Stock Option* a favore dell'AD/DG e/o dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio: nel corso del 2011 non è avvenuto alcun esercizio da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e/o da parte di Dirigenti con responsabilità strategiche

Opzioni scadute nell'esercizio: nessuna opzione è scaduta nel corso del 2011

Opzioni di competenza dell'esercizio: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione delle opzioni di competenza dell'anno stimato secondo i principi contabili internazionali. La somma dei valori è riportato nella Tabella 1, colonna *"Fair Value Compensi Equity"*.

Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Al 31 dicembre 2011 l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche non risultano beneficiari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*.

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Bonus dell'anno: per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono indicati, relativamente ai piani di incentivazione variabile a breve termine (vedi sezione 1 – capitolo 3.2 *“Piani di retribuzione variabile di breve termine – MBO”*) e ai piani di incentivazione variabile a medio/lungo termine (vedi Sezione 1 – capitolo 3.3 *“Piani di incentivazione variabile di medio/lungo termine –cash”*):

- bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogabile perchè non soggetto ad ulteriori condizioni (tranne, come indicato in nota, la presenza in azienda alla data di Approvazione del Bilancio Consolidato 2011);

- bonus legato ad obiettivi realizzati nell'esercizio ma non erogabile perchè soggetto a ulteriori condizioni (come specificato nella descrizione del piano, Sezione 1 – capitolo 3.3 *“Piani di incentivazione variabile di medio/lungo termine –cash”*);

- periodo di differimento dei bonus corrispondenti

Bonus di anni precedenti: all'interno di questa voce nella colonna *“Erogabili/erogati”* sono incluse le liquidazioni di competenza degli anni 2009-2010 legati al piano LTI 2009-2011 di cui è stata anticipata la chiusura per il cambiamento sostanziale del perimetro strategico del Gruppo a seguito della acquisizione di NHC Group.

Altri Bonus: all'interno di questa voce sono indicati bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante (c.d. *una tantum*).

TABELLE

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 2 - *Stock option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7ter - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(migliaia di Euro)

Nome e Cognome	Carica	Durata della carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value Compensi Equity	Indennità di fine carica
						Bonus e altri Incentivi (*)	Partecipazione agli utili					
Anna Maria Formiggini	Presidente	01/01/2011 - 29/04/2011	Assemblea approvazione bilancio 2012	€ 193	-	-	-	-	-	€ 193	-	-
	Presidente onorario	29/04/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Susan Carol Holland	Vice Presidente	01/01/2011 - 29/04/2011	Assemblea approvazione bilancio 2012	€ 173	-	-	-	€ 6	-	€ 179	-	-
	Presidente	29/04/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Franco Moschetti	Amministratore Delegato	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2012	€ 200	-	-	-	-	-	€ 200	-	-
	Direttore generale	Permanente		€ 605	-	€ 1.966	-	€ 15	-	€ 2.586	€ 32	-
Giampio Bracchi ⁽¹⁾	Consigliere Indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2012	€ 55	€ 30	-	-	-	-	€ 85	-	-
Maurizio Costa ⁽²⁾	Consigliere Indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2012	€ 55	€ 25	-	-	-	-	€ 80	-	-
Vanni Emanuele Treves	Consigliere	01/01/2011 - 28/02/2011	-	€ -	-	-	-	-	-	€ -	-	€ 100
Umberto Rosa ⁽³⁾	Consigliere Indipendente	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea Approvazione bilancio 2012	€ 55	€ 65	-	-	-	-	€ 120	-	-
Andrea Guerra ⁽⁴⁾	Consigliere Indipendente	20/04/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2012	€ 55	€ 15	-	-	-	-	€ 70	-	-
Giuseppe Levi	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea Approvazione bilancio 2011	€ 45	-	-	-	-	-	€ 45	-	-
Mauro Coazzoli	Sindaco effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea Approvazione bilancio 2011	€ 30	-	-	-	-	-	€ 30	-	-
Gabriele Pesaresi	Sindaco effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea Approvazione bilancio 2011	€ 30	-	-	-	-	-	€ 30	-	-
Totale				€ 1.496	€ 135	€ 1.966	€ -	€ 21	€ -	€ 3.618	€ 32	€ 100
Altri Dirigenti con responsabilità strategica dell'emittente (4)		Permanenti		€ 1.110	-	€ 1.607	-	€ 26	-	€ 2.743	€ 301	-
Totale				€ 2.606	€ 135	€ 3.573	€ -	€ 47	€ -	€ 6.361	€ 333	€ 100

(*) incluse le liquidazioni di competenza degli anni 2009-2010 legate al piano LTI 2009-2011 di cui è stata anticipata la chiusura per il cambiamento sostanziale del perimetro strategico del Gruppo a seguito dell'acquisizione di NHC

(1) Compensi per la partecipazione al Comitato per il controllo interno - 15.000 € ; Compensi per la partecipazione all'Organismo di vigilanza - 15.000 €

(2) Compensi come Presidente del Comitato per le remunerazioni - 25.000 €

(3) Compensi come Presidente dell'Organismo di vigilanza - 25.000 € ; Compensi per la partecipazione al Comitato per le remunerazioni - 15.000 € - Compensi per la partecipazione al Comitato per il controllo interno - 15.000 €

(4) Compensi per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni - 15.000 €

Tabella 2 - Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Piano (con data relativa delibera)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio (Euro/000)
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Franco Moschetti	Amministratore Delegato e Direttore generale	Piano 2005 - AD (14 Marzo 2005)	402.000	€ 3,994	(1/3) 14/03/2006 - 14/03/2013 (1/3) 14/03/2007 - 14/03/2014 (1/3) 14/03/2008 - 14/03/2015	-	-	-	402.000	-
		Piano 2005 - ITA (30 Settembre 2005)	200.000	€ 5,713	(1/3) 30/09/2006 - 30/09/2013 (1/3) 30/09/2007 - 30/09/2014 (1/3) 30/09/2008 - 30/09/2015	-	-	-	200.000	-
		Piano 2008 (18 Dicembre 2008)	350.000	€ 0,735	19/12/2011 - 19/12/2016	-	-	-	350.000	€ 32
Totale						-	-	-	952.000	€ 32
Altri dirigenti con responsabilità strategica dell'emittente (4)		Piano 2005 (30 Settembre 2005)	50.000	€ 5,697	(1/3) 30/09/2006 - 30/09/2013 (1/3) 30/09/2007 - 30/09/2014 (1/3) 30/09/2008 - 30/09/2015	-	-	-	50.000	
		Piano 2005 - ITA (30 Settembre 2005)	50.000	€ 5,713	(1/3) 30/09/2006 - 30/09/2013 (1/3) 30/09/2007 - 30/09/2014 (1/3) 30/09/2008 - 30/09/2015	-	-	-	50.000	
		Piano 2008 (18 Dicembre 2008)	375.000	€ 0,735	(50.000) 19/12/2010 - 19/12/2015 (325.000) 19/12/2011 - 19/12/2016	-	-	-	375.000	€ 17
		Piano 2009 (6 Novembre 2009)	250.000	€ 2,837	(1/2) 7/11/2011 - 7/11/2016 (1/2) 7/11/2012 - 7/11/2017	-	-	-	250.000	€ 111
		Piano 2010 (16 Dicembre 2010)	250.000	€ 3,746	(1/2) 17/12/2012 - 17/12/2017 (1/2) 17/12/2013 - 17/12/2018	-	-	-	250.000	€ 173
Totale						-	-	-	975.000	€ 301

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(migliaia di Euro)

Nome e Cognome	Carica	Piano (con data relativa delibera)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Franco Moscetti	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano LTI 2009-2011 (*) (5 maggio 2009)	-	-	-	-	€ 1.666	-	-
		Piano LTI 2011-2013 (4 marzo 2011)	-	€ 834	Aprile 2014 (approvazione Bilancio Consolidato 2013)	-	-	-	
		Piano MBO 2011(**)	€ 300	-	-	-	-	-	
Totale		-	€ 300	€ 834	-	-	€ 1.666	-	-
Altri Dirigenti con responsabilità strategica dell'emittente (4)		Piano LTI 2009-2011 (*)	-	-	-	-	€ 1.079		€ 50
		Piano LTI 2011-2013	-	€ 857	Aprile 2014 (approvazione Bilancio Consolidato 2013)	-	-	-	
		Piano MBO 2011(**)	€ 478	-	-	-	-	-	
Totale		-	€ 478	€ 857	-	-	€ 1.079	-	€ 50

(*)Quota liquidata di competenza degli anni 2009 e 2010 legata al piano di LTI 2009-2011 di cui è stata anticipata la chiusura per il cambiamento sostanziale del perimetro strategico del Gruppo a seguito dell'acquisizione di NHC Group

(**) Unica condizione per l'erogazione: presenza in azienda alla data di approvazione del bilancio 2011 (CdA 7 Marzo 2012)

Schema 7-ter - Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente

TABELLA 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Direttori generali

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 01/01/2011	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2011
Franco Moschetti	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Amplifon S.p.A.	-	-	-	.

TABELLA 2 - Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente

Numero Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute al 01/01/2011	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2011
4	Amplifon S.p.A.	20.000	20.000	30.000	10.000