

Relazione sulla Remunerazione

LUXOTTICA GROUP S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2012

INTRODUZIONE

1. La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta in ossequio all’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).
2. La Relazione è suddivisa in due Sezioni.
3. Nella Sezione I della Relazione, è illustrata la politica di Luxottica Group S.p.A. (“**Luxottica**” o la “**Società**”) e delle società da essa controllate ai sensi dell’art. 93 del Testo Unico della Finanza (il “**Gruppo**”) in materia di remunerazione (la “**Politica di Remunerazione**”):
 - (a) dei membri del consiglio di amministrazione, distinguendo fra amministratori esecutivi e amministratori non esecutivi della Società;
 - (b) dei direttori generali della Società;
 - (c) degli altri dirigenti con responsabilità strategiche di Luxottica, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati dall’Amministratore Delegato su proposta del Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate e del Direttore Risorse Umane della Società, ad esclusione dei sindaci; nonché
 - (d) dell’alta dirigenza (*Senior Managers*) del Gruppo.
4. Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l’approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa.
5. La Politica di Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane in data 24 ottobre 2011 (secondo le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina) e successivamente integrata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane in data 28 febbraio 2012 alla luce della delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.
6. Nella Sezione II della Relazione, sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei soggetti *sub* 3(a)-(d), nonché dei membri del Collegio Sindacale di Luxottica (i “**Sindaci**”), e sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio

2011, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società collegate.

7. Inoltre, la presente Relazione (i) ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, riporta in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute - nella Società e in società da quest'ultima controllate - dagli Amministratori, dai Sindaci, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche (nonché da soggetti ad essi strettamente legati); (ii) ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti, riporta in apposita tabella i dati relativi agli strumenti finanziari e/o alle azioni Luxottica assegnate in attuazione dei piani approvati ai sensi ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza.
8. In ossequio al regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate - adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 - e alla Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 25 ottobre 2010 e disponibile sul sito internet della Società (www.luxottica.com, sezione “*Governance*”) (la “**Procedura Parti Correlate**”), l'adozione da parte di Luxottica della Politica di Remunerazione esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui alla stessa Procedura con riferimento alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 13 del predetto regolamento Consob e dell'art. 3.2(b) della Procedura.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1.1 Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione

1. La Politica di Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato Risorse Umane.
2. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.
3. Nella predisposizione della Politica di Remunerazione è stato coinvolto un esperto indipendente, individuato nella società di consulenza Hay Group Italia.
4. Ai fini della definizione e dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione, sono costantemente analizzate e monitorate le prassi e i livelli retributivi di mercato, attraverso i dati forniti da esperti indipendenti in forma aggregata e senza riferimento puntuale ad altre società.

1.2 La *governance* della Società e la Politica di Remunerazione

1.2.1 *Il sistema organizzativo*

Il Gruppo ha adottato un sistema organizzativo volto a garantire coerenza e trasparenza in relazione alla politica retributiva. Il modello in essere mira, inoltre, ad assicurare un adeguato controllo delle prassi retributive in tutto il Gruppo, facendo sì che le decisioni vengano assunte in modo informato e tempestivo, nonché ad un livello appropriato.

RESPONSABILITA'	AMBITO DI INTERVENTO	BENEFICIARI
<i>Corporate</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Retribuzione Fissa▪ Retribuzione Variabile▪ Incentivi a Lungo Termine	<ul style="list-style-type: none">▪ Amministratori Dipendenti▪ Altri Dirigenti con responsabilità strategiche▪ Senior Managers
<i>Regioni / Business</i>	<ul style="list-style-type: none">▪ Retribuzione Fissa▪ Retribuzione Variabile▪ Benefit	<ul style="list-style-type: none">▪ Altri Managers▪ Dipendenti delle organizzazioni locali

1.2.2 Il Comitato Risorse Umane

1. Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, a partire dal 2004 nomina al proprio interno un Comitato Risorse Umane.
2. Il Comitato Risorse Umane attualmente in carica, nominato il 29 aprile 2009, è composto da Claudio Costamagna (Presidente), Roger Abravanel, Sabina Grossi, Gianni Mion, tutti amministratori non esecutivi e - fatta eccezione per Sabina Grossi - indipendenti. Il presidente Claudio Costamagna ha specifiche e adeguate competenze in materia finanziaria, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina. Il Comitato Risorse Umane svolge funzioni consultive e propositive, in particolare:
 - supporta e coadiuva il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione, formulando allo stesso proposte in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
 - valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dagli Amministratori e dai direttori generali), vigila sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
 - esamina e/o elabora i piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza e ne monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo;
 - individua i criteri per la remunerazione dell'alta dirigenza del Gruppo;
 - valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dell'alta dirigenza del Gruppo e vigila sulla loro applicazione;
 - analizza e monitora la prassi e i livelli retributivi di mercato con particolare riferimento agli Amministratori esecutivi, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
 - valuta i fabbisogni organizzativi del Gruppo e delle azioni promosse per l'efficace assegnazione di posizioni chiave.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato Risorse Umane può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni e *advisor* indipendenti.

3. Il comitato per la remunerazione è dotato di un proprio regolamento - approvato dal Consiglio di Amministrazione - e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del comitato è invitato il Presidente del Collegio Sindacale. Le sue riunioni sono regolarmente verbalizzate dal Direttore Risorse Umane. Il comitato si riunisce ogni qual volta il Presidente lo ritenga opportuno o gliene sia fatta richiesta da un altro componente. Nei casi in cui il Comitato lo ritenga opportuno, per approfondire determinati argomenti, partecipano invitati alle riunioni dirigenti della Società.

4. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Risorse Umane in cui vengono formulate proposte circa la propria remunerazione.
5. Il Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione della Procedura Parti Correlate, ha attribuito al Comitato Risorse Umane le competenze in materia di operazioni con parti correlate limitatamente alle determinazioni concernenti l'assegnazione di remunerazioni e benefici economici ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1.2.3 Il Consiglio di Amministrazione

1. Ferme restando le funzioni del Comitato Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione è competente: (i) a deliberare i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche *ex* articolo 2389, comma 3, cod. civ.; (ii) per la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli Amministratori dall'Assemblea, ove non vi abbia provveduto la stessa; (iii) a esaminare i piani di incentivazione da proporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci e delibera annualmente, di norma dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea, l'assegnazione degli stessi.
2. Inoltre il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato Risorse Umane, controlla la corretta attuazione della Politica di Remunerazione.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del management con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.
2. La retribuzione complessiva (*total remuneration*) prevede un'articolazione bilanciata di componenti monetarie fisse e variabili, monetarie e non-monetarie, dirette e differite.
3. I principi fondanti le decisioni di sviluppo retributivo sono:
 - lo sviluppo di un'offerta complessiva di opportunità retributive in grado di dimostrare la capacità di attrarre e trattenere le risorse critiche e meritevoli dell'organizzazione di *oggi* e di *domani*;
 - progettare sistemi e sviluppare piani ispirati al "*pay for performance*", in grado cioè di correlare strettamente le opportunità retributive ai risultati reali - *individuali* e *generali* - dell'organizzazione.

3. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

3.1 L'individuazione del *pay-mix*

1. La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi (che siano anche dipendenti della Società o del Gruppo), i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche si compone di: (i) una parte fissa (v. *infra* par. 3.2); (ii) una parte variabile di breve periodo (v. *infra* par. 3.3); e (iii) un'eventuale componente variabile di medio-lungo termine (v. *infra* par. 3.4).
2. Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo tra elementi fissi e variabili sono definite dalla Direzione Risorse Umane, in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti. Con particolare riferimento agli Amministratori esecutivi che sono anche dipendenti della Società, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, il Comitato Risorse Umane stabilisce a livello di Gruppo la struttura del *pay-mix*, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate.
3. Di seguito sono illustrati i principi cui si ispira la definizione dei pacchetti retributivi per gli amministratori esecutivi che sono anche dipendenti della Società e per i dirigenti con responsabilità strategiche:
 - bilanciamento della parte fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi;
 - con riferimento alla parte variabile della remunerazione:
 - stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile di breve termine e della retribuzione di lungo termine;
 - vincolare l'erogazione della remunerazione ad obiettivi di *performance* che devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio e lungo periodo;
 - prevedere limiti massimi per l'erogazione della parte variabile;
 - per la parte variabile di lungo termine prevedere un periodo di *vesting* (su cui *infra* par. 3.4);
 - integrazione del pacchetto retributivo attraverso una adeguata offerta di *benefit*, secondo quanto suggerito dalle prassi del mercato di riferimento;
 - minimizzare l'utilizzo di eventuali indennità stipulate *ex-ante* in caso di dimissioni, cessazione dalla carica, licenziamento o cessazione del rapporto;
 - monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle migliori pratiche adottate nel mercato di riferimento, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata al mercato.

3.2 La remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata, essenzialmente, alla significatività della posizione (complessità gestionale, natura degli obiettivi, unicità delle competenze richieste). La Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle best practice in materia, e verifica la coerenza dei livelli di remunerazione nell'ambito del Gruppo.

3.3 La remunerazione variabile: *Management by Objectives* (“MBO”)

1. La parte variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e la *performance* nel breve termine.
2. Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi del *management* e dei dipendenti con quelli degli azionisti, la misurazione della *performance* fa riferimento ai risultati effettivi sia della Società e del Gruppo nel suo complesso, sia dell'unità di *business* di riferimento che, naturalmente, del singolo individuo.
3. Lo strumento più importante utilizzato in tema di retribuzione variabile è il sistema *Management by Objectives* (anche definito con l'acronimo “MBO”), destinato principalmente - ma non esclusivamente - al *management* del Gruppo e divenuto nel tempo unico mezzo di incentivazione formalizzata di breve termine.
4. Gli incentivi annuali premiano il raggiungimento di obiettivi di *performance*, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un premio variabile. Il principale obiettivo di *performance* adottato - utilizzato per tutte le posizioni manageriali - è l'EPS (*Earning per Share*), il cui peso all'interno del complessivo insieme di obiettivi assegnati a ciascun *manager* può variare in funzione del ruolo del singolo. L'EPS può poi essere affiancato da altri indicatori finanziari (ad esempio il rapporto DEBT/EBITDA), da indicatori di Business (*Net Sales*, DOP – *Division Operating Profit*, etc.) o da obiettivi di funzione in virtù delle caratteristiche e specificità delle diverse posizioni.
5. Gli obiettivi di *performance* individuali vengono definiti in modo oggettivo e misurabile; essi possono essere legati sia a *target* gestionali di *business* (processi/progetti) sia a *target* di sviluppo organizzativo (competenze, capacità). In ogni caso, gli obiettivi assegnati devono possedere le seguenti caratteristiche:
 - **specificità:** nella formulazione di ciascun obiettivo deve essere dichiarata in modo chiaro e concreto la finalità che si vuole raggiungere e devono altresì essere precisati i risultati attesi;
 - **misurabilità:** i risultati attesi devono essere calcolati attraverso indicatori chiaramente comprensibili e basati su evidenze fattuali;
 - **orientamento ai risultati:** gli obiettivi devono essere definiti tenendo conto della strategia generale e degli obiettivi pluriennali della Società e del Gruppo;
 - **definitezza dal punto di vista temporale:** tappe intermedie e scadenze devono essere chiare e definite.

6. La valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è un processo continuo scandito da tre appuntamenti fondamentali nell'arco di dodici mesi:
 - definizione e comunicazione degli obiettivi per l'anno (entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento);
 - valutazione intermedia della *performance* (a metà dell'anno di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'anno e per l'impostazione di eventuali azioni correttive;
 - valutazione finale della *performance* e comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (entro il mese di gennaio dell'anno successivo). Gli obiettivi sono esaminati dal Comitato Risorse Umane e successivamente condivisi con il Consiglio di Amministrazione.
7. Sono previsti limiti massimi all'erogazione della parte variabile della retribuzione, differenziati a seconda del ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito della Società e del Gruppo, della sua capacità di incidere sui risultati e del mercato di riferimento. I valori *target* della retribuzione variabile per il *management* possono andare dal 30% della retribuzione fissa al 100% della stessa. I massimi valori di *pay-out* possono invece andare dal 45% fino al 200% dei suddetti valori *target*.
8. Secondo il sistema MBO adottato dalla Società, non sono previsti dei meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione: di norma, la componente variabile viene erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta consuntivati i dati rilevanti ai fini della sua determinazione. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'introduzione di forme di differimento nella corresponsione della parte variabile della remunerazione, ove ritenuto opportuno in ragione del ruolo ricoperto da talune figure chiave e delle relative responsabilità, nonché previo parere del Comitato Risorse Umane
9. I meccanismi di incentivazione del preposto al controllo interno e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti loro affidati.

3.4 Remunerazione variabile: Incentivi a Lungo Termine (“LTI”)

1. La retribuzione variabile ha anche una dimensione di lungo periodo volta tanto ad orientare l'azione manageriale al raggiungimento degli obiettivi strategici, quanto a trattenere le persone chiave del Gruppo (c.d. *retention*).
2. Per i *top managers* che rivestono posizioni chiave all'interno del Gruppo è previsto un piano di assegnazioni di azioni vincolato al raggiungimento di obiettivi di *performance* (*Performance Shares Plan*). Il piano prevede che ai beneficiari sia assegnato il diritto di ricevere gratuitamente azioni ordinarie Luxottica, a condizione che l'EPS (*Earning per Share*) consolidato superi cumulativamente, alla scadenza dei tre esercizi fiscali di riferimento, gli obiettivi di performance definiti dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'attribuzione.

3. Altro incentivo a lungo termine utilizzato da Luxottica sin dal 1998 sono i piani di *stock option*, del pari assegnate su base annuale. Tali piani perseguono finalità di *retention* e incentivazione e sono rivolti sia ai manager che ai dipendenti cui viene riconosciuto un potenziale di crescita professionale nel medio termine all'interno del Gruppo.
4. I beneficiari dei piani di *stock option* sono individuati tra coloro che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la Società o con una sua società controllata da almeno un anno rispetto alla data di assegnazione. I criteri di attribuzione delle opzioni tengono conto del ruolo organizzativo ricoperto dai beneficiari nella Società o nelle società controllate, dei risultati individuali di *performance* raggiunti dal beneficiario nell'anno precedente alla data di assegnazione, e del potenziale di crescita professionale nel medio termine all'interno del Gruppo.
5. Per i piani di *stock option* è previsto un periodo di *vesting* di tre anni; di norma, non è previsto che il *vesting* sia subordinato al raggiungimento di condizioni di *performance*.
6. Per entrambe le tipologie di incentivazione a lungo termine non è di norma previsto che gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari mantengano sino al termine del mandato una quota delle azioni acquistate attraverso l'esercizio dei diritti attribuiti. Non sono inoltre previsti sistemi di pagamento differito né alcun meccanismo di correzione *ex post*. Ad ogni modo il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Risorse Umane, in occasione della presentazione all'assemblea di proposte per l'approvazione di piani di incentivazione a lungo termine ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza, potrà valutare di includere nei relativi regolamenti una previsione in tal senso.
7. L'individuazione dei beneficiari e l'assegnazione dei diritti nell'ambito dei piani di incentivazione a lungo termine avviene su base annuale e viene di norma deliberata dal Consiglio di Amministrazione dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea.
8. Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Risorse Umane, può sottoporre all'assemblea, ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza, proposte per l'approvazione di piani di compensi basati su strumenti finanziari di qualunque tipologia e natura, purché reputati idonei per il perseguimento delle finalità sopra indicate e in linea con la *best practice* in materia.

3.5 *Benefits* e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate nei mercati locali, il pacchetto retributivo degli amministratori esecutivi, dei direttori generali, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dei *senior managers* viene completato da *benefits* non monetari (quali ad esempio l'auto aziendale e il telefono), nonché da forme di assicurazione complementari (i.e. assicurazione sanitaria integrativa, etc.). Inoltre, oltre alle coperture assicurative sulla vita e sugli infortuni anche extra-professionali

previsti dal CCNL, viene offerta l'iscrizione ad una cassa di rimborso delle spese sanitarie integrativa, che va ad aggiungersi a quella prevista dal CCNL.

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

1. Fatta la sola eccezione dell'Amministratore Delegato, non esistono accordi tra la Società e gli Amministratori, i direttori generali o gli altri dirigenti con responsabilità strategiche che prevedono indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.
2. La corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria, al termine del mandato o del rapporto di lavoro, non rientra nella generale politica della Società e del Gruppo in tema di remunerazione (fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL per i dipendenti). Tuttavia, con riferimento a singoli Amministratori investiti di particolari cariche, o direttori generali o altri dirigenti con responsabilità strategiche, la Società può pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre e trattenere adeguate risorse professionali.
3. Tali accordi devono essere definiti in osservanza dei *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

3.7 Patti di non concorrenza

1. Il Gruppo contempla la possibilità di stipulare con Amministratori, direttori generali, altri dirigenti con responsabilità strategica e *senior manager*, al termine del mandato o del rapporto di lavoro, dei patti di non concorrenza.
2. In conformità alla giurisprudenza e alla prassi, tali accordi possono prevedere il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla Retribuzione Annuale Lorda (c.d. RAL), in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.
3. Il vincolo di non concorrenza è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo e all'estensione territoriale; la sua ampiezza varia, inoltre, in relazione al ruolo ricoperto dal singolo al momento dell'interruzione del rapporto.

4. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

4.1 Il compenso di base degli Amministratori

Ai sensi di legge e di statuto, i compensi degli amministratori per la carica sono deliberati dall'Assemblea degli azionisti, la quale può determinarne il solo ammontare complessivo oppure provvedere anche alla relativa ripartizione tra gli Amministratori.

4.2 La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

1. Il compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinato dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Risorse Umane - all'atto della nomina, o alla prima riunione successiva.
2. Il Consiglio di Amministrazione, in particolare, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, può determinare per gli Amministratori investiti di particolari cariche una remunerazione aggiuntiva rispetto a quella determinata, di norma, dall'Assemblea all'atto della nomina (cfr. *supra* par. 4.1).
3. Pertanto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche può costituirsi di: (i) una componente fissa annua, che può tener conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni, una componente variabile di medio-lungo termine (in particolare, tali amministratori possono essere destinatari dei piani di incentivazione di medio-lungo periodo; cfr. *supra* par. 3.4). La componente variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessivamente riconosciuta a tali amministratori (di norma il peso in termini percentuali della remunerazione variabile sulla remunerazione totale può variare tra il 55% e il 65%).
4. Criteri simili valgono anche per i direttori generali della Società.
5. In alcuni casi in ragione dell'impegno richiesto le cariche speciali ricoperte nelle società controllate da Luxottica comportano l'attribuzione di un compenso.

4.3 La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

1. La retribuzione degli Amministratori non esecutivi non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte della Società. Inoltre, essi non sono destinatari di piani di incentivazione a medio-lungo termine.
2. Gli Amministratori non esecutivi che sono componenti dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (segnatamente, il Comitato Risorse Umane e il Comitato per il Controllo Interno) percepiscono un compenso aggiuntivo per tale ufficio, determinato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale.
3. Il compenso aggiuntivo così attribuito viene assegnato su proposta del Comitato Risorse Umane restando inteso che in questo caso ciascun amministratore si astiene dal votare sulle proposte circa la propria remunerazione.

4.4 La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

1. L'individuazione del personale più rilevante viene effettuata a cura dell'Amministratore Delegato, consultati il Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate e il Direttore Risorse Umane. Il gruppo dei dirigenti con responsabilità strategiche include le risorse apicali in Italia e all'estero.

2. Per i dirigenti con responsabilità strategiche, la remunerazione variabile annua (costituita sia da MBO che da piani di incentivazione LTI, secondo quanto sopra indicato) rappresenta una quota significativa della remunerazione complessiva: di norma il peso in termini percentuali della remunerazione variabile sulla remunerazione totale può variare tra il 55% e il 65%.

SEZIONE II

INFORMAZIONI SUI COMPENSI 2011

1. DESCRIZIONE DEI COMPENSI

1. Nel seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti - a qualsiasi titolo e in qualunque forma - nell'esercizio 2011 a favore: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione; (ii) del Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate Enrico Cavatorta ; e (iii) dei componenti del Collegio Sindacale; per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche le medesime informazioni sono fornite a livello aggregato.
2. **Leonardo Del Vecchio** (Presidente del Consiglio di Amministrazione) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso “aggiuntivo” per la carica di Presidente della Società ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del codice civile; e (iii) limitatamente al primo trimestre dell’esercizio 2011, il compenso come Presidente nella società controllata Luxottica UK Ltd.
3. **Luigi Francavilla** (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso “aggiuntivo” per la carica di Vice Presidente della Società ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) e il compenso per la carica di Presidente della società controllata Luxottica S.r.l.

Inoltre, in data 28 febbraio 2012, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2009-2011 previsti dal Piano Performance Share 2009, ha assegnato a Luigi Francavilla n. 212.500 azioni Luxottica. Luigi Francavilla, infatti, pur avendo cessato il proprio rapporto di lavoro con la Società per raggiunti limiti di età ed in conformità alle previsioni del regolamento del summenzionato piano, ha mantenuto il diritto all’assegnazione di azioni della Società.

Nel corso del 2011 Luigi Francavilla ha esercitato 420.000 diritti di opzione assegnati in attuazione del Piano Delfin¹ e 70.500 diritti di opzione nell’ambito del Piano di Stock Options 2004.

4. **Andrea Guerra** (Amministratore Delegato) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso “aggiuntivo” per la carica di Amministratore Delegato della Società ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società (essendone anche dipendente); (iv) la remunerazione variabile MBO relativa al 2011; (v) un’assicurazione infortuni supplementare ed altri *benefit* di natura non monetaria.

Inoltre, in data 28 febbraio 2012, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2009-2011 previsti dal Piano Performance Share 2009, ha assegnato ad Andrea Guerra n. 375.000 azioni Luxottica.

¹ Piano Delfin: Piano di incentivazione assegnato nel 2004 dall’azionista di riferimento Delfin S.à r.l. a favore del Top Management della Società, avente a oggetto, alla data di attribuzione, 9.6 Milioni di Azioni Luxottica Group dalla stessa Delfin detenute. Le opzioni sono diventate esercitabili in data 30 Giugno 2006 sulla base del raggiungimento di determinati obiettivi economici.

Infine, nel corso dell'esercizio 2011 egli è stato individuato come beneficiario del piano di incentivazione Performance Share Plan 2011 di Luxottica, per un totale di 97.750 diritti assegnati.

Il compenso per la carica di Presidente nella controllata Multiópticas Internacional S.L. è interamente riversato a Luxottica.

5. **Enrico Cavatorta** ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; (ii) la retribuzione fissa come Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate della Società (essendone anche dipendente); (iii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2011; (iv) un'assicurazione infortuni supplementare ed altri *benefit* di natura non monetaria.

Nell'ambito dell'assegnazione effettuata per celebrare il 50° della Società, gli sono state attribuite 45 azioni della Società a titolo di gratifica.

Inoltre, in data 28 febbraio 2012, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2009-2011 previsti dal Piano Performance Share 2009, ha assegnato a Enrico Cavatorta n. 112.500 azioni Luxottica.

Infine, nel corso dell'esercizio 2011 egli è stato individuato come beneficiario del piano di incentivazione Performance Share Plan 2011 di Luxottica, per un totale di 40.250 diritti assegnati.

Il compenso per la carica di Consigliere nella controllata Multiópticas Internacional S.L. è interamente riversato a Luxottica.

6. **Mario Cattaneo** (Presidente del Comitato per il Controllo Interno) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” come Presidente del Comitato di Controllo Interno.
7. **Claudio Costamagna** (Presidente del Comitato Risorse Umane) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” come Presidente del Comitato Risorse Umane.
8. **Ivanhoe Lo Bello**, **Marco Mangiagalli** e **Marco Reboa** (componenti del Comitato di Controllo Interno) hanno tutti percepito: (i) il compenso “di base” come consiglieri di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” quali membri del Comitato di Controllo Interno.
9. **Roger Abravanel** e **Gianni Mion** (membri del Comitato Risorse Umane) hanno percepito: (i) il compenso “di base” come consiglieri di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” per la partecipazione al Comitato Risorse Umane.
10. **Sabina Grossi** ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso “aggiuntivo” per la partecipazione al Comitato Risorse Umane; e (iii) un'assicurazione infortuni supplementare.

Nel corso del 2011, è venuto meno il rapporto di lavoro dipendente di Sabina Grossi con la Società e, nell'ambito della risoluzione di tale rapporto, le è stata corrisposta un'indennità determinata secondo criteri che tengono conto del numero di anni di servizio presso la Società.

11. **Roberto Chemello** e **Claudio Del Vecchio**, nonché l'avv. **Sergio Erede**, hanno percepito esclusivamente il compenso “di base” come consiglieri di Luxottica. Inoltre nel corso dell'esercizio 2011 Roberto Chemello ha esercitato 200.000 diritti di opzione nell'ambito del Piano Delfin.
12. **Francesco Vella** (Presidente del Collegio Sindacale) ha percepito il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Luxottica determinato dall'assemblea degli azionisti all'atto della nomina.
13. **Alberto Giussani** e **Enrico Cervellera** (membri effettivi del Collegio Sindacale) hanno percepito il compenso per la carica di sindaci effettivi di Luxottica determinato dall'assemblea degli azionisti all'atto della nomina.
14. Con riferimento ai **dirigenti con responsabilità strategiche**, sono stati corrisposti i seguenti compensi:
 - (a) quanto ai 12 dirigenti con responsabilità strategiche **dipendenti della Società**:
 - essi hanno percepito: (i) la retribuzione fissa come dirigenti dipendenti di Luxottica; (ii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2011; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
 - in un caso, nel corso del 2011 è venuto meno il rapporto di lavoro dipendente con la Società e - nell'ambito della risoluzione di tale rapporto di lavoro - è stata corrisposta un'indennità di fine rapporto, determinata secondo criteri che tengono conto del numero di anni di servizio presso la Società; inoltre, è stato concordato il mantenimento dei piani di Stock Option in essere assegnati in precedenza;
 - a 9 di loro è stato attribuito il piano di incentivazione Performance Share Plan 2011 per un totale di 161.000 diritti, mentre a 2 di loro è stato attribuito il Piano di Stock Option 2011 per un totale di 30.000 opzioni;
 - nell'ambito dell'assegnazione effettuata per celebrare il 50° della Società, a 11 di loro sono state attribuite 405 azioni della Società a titolo di gratifica;
 - in data 28 febbraio 2012, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2009-2011 previsti dal Piano Performance Share 2009, ha assegnato a 7 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società n. 343.750 azioni Luxottica;
 - nel corso del 2011, n. 1 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società ha esercitato 100.000 diritti di opzione assegnati nell'ambito del Piano Delfin;
 - (b) quanto ai 9 dirigenti con responsabilità strategiche **dipendenti delle controllate**:
 - essi hanno percepito: (i) la retribuzione fissa come dipendenti; (ii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2011; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
 - in un caso, il dirigente ha ricoperto la carica solo per parte dell'anno;
 - a 7 di loro è stato attribuito il piano di incentivazione Performance Share Plan 2011 per un totale di 149.500 diritti;

- nell'ambito dell'assegnazione effettuata per celebrare il 50° della Società, a uno di loro sono state attribuite 30 azioni della Società a titolo di gratifica;
 - in data 28 febbraio 2012, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica Group S.p.A., verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2009-2011 previsti dal Piano Performance Share 2009, ha assegnato n. 162.500 azioni Luxottica a 5 dei summenzionati dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti delle controllate;
 - nel corso del 2011, n. 2 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti delle controllate hanno esercitato 87.400 diritti di opzione assegnati in attuazione dei piani di Stock Options 2003, 2004 e 2005;
 - a far tempo dal 2010, a uno di loro è stato assegnato un piano di incentivazione monetario su base triennale misurato su specifici obiettivi di business.
15. Si noti che le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2011, in continuità con gli esercizi precedenti e sulla base di principi da tempo seguiti dalla Società (e condivisi dal Comitato Risorse Umane) per la definizione della remunerazione di amministratori, direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche, i quali erano già sostanzialmente conformi alle raccomandazioni formulate in materia dal Codice di Autodisciplina.
16. In calce alla Relazione è riportata una tabella predisposta ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti in relazione all'assegnazione di n. 1.505.400 azioni Luxottica deliberata, con effetto dal 1 marzo 2012, dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2012 in attuazione del Piano di Performance Share 2009.
17. Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito; mentre per maggiori dettagli sui piani di incentivazioni approvati dalla Società, si rinvia ai documenti e ai regolamenti pubblicati sul sito www.luxottica.com, Sezione Governance/Remunerazioni/Piani di Incentivazione.

2. INFORMAZIONI SULLE CONSEGUENZE DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O DI AMMINISTRAZIONE E SULL'ESISTENZA DI ACCORDI PARTICOLARI CON AMMINISTRATORI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

1. Attualmente, fatta eccezione per l'Amministratore Delegato, in coerenza con la politica della società in materia (cfr. *supra* Sezione I, par. 3.6) non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione della carica prima della naturale scadenza del mandato (neppure per il caso di offerta pubblica d'acquisto).

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza ad hoc in caso di cessazione del rapporto. Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

2. Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, dott. Andrea Guerra:
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro (essendo questi anche dipendente di Luxottica) in assenza di una giusta causa, la Società corrisponderà allo stesso, oltre al TFR

dovuto ai sensi di legge, un importo lordo forfettario onnicomprensivo pari a due annualità della somma: (i) del suo compenso fisso, inteso come somma della sua retribuzione fissa come dipendente e dell'emolumento fisso per la carica; (ii) del compenso variabile, calcolato sulla media di quanto erogato a tale titolo nell'ultimo triennio di durata del rapporto;

- tale trattamento economico trova applicazione anche in caso di dimissioni da parte di Andrea Guerra dalla carica di Amministratore, che siano rassegnate per giusta causa ovvero entro 60 giorni dal verificarsi di una o più delle seguenti ipotesi: (a) modifica sostanziale in senso peggiorativo della delega conferitagli e/o riduzione dei poteri da essa previsti; (b) mutamento della sua posizione in azienda a seguito di un cambio di controllo riguardante la Società;

3. Per quanto concerne gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro dipendente o della carica di Amministratore sui piani di incentivazione assegnati da Luxottica *ex art. 114-bis* del Testo Unico della Finanza, si fa presente che:

- di norma, per i piani ordinari, non subordinati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, i diritti di opzione assegnati si estinguono quando la Società comunica al beneficiario il recesso dal rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o, nell'ipotesi di contestazione disciplinare cui segua il licenziamento, nel momento di ricezione della contestazione. Tali diritti, inoltre, si estinguono il giorno in cui il beneficiario comunica alla Società il proprio recesso dal rapporto di lavoro. Durante il periodo di preavviso è espressamente esclusa la possibilità di esercitare i diritti di opzioni per cui è nel frattempo decorso il *vesting period*;
- successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, le opzioni maturate sono esercitabili nei seguenti casi: cessazione del rapporto di lavoro per motivi diversi da quelli di cui al paragrafo che precede e per motivi diversi dal pensionamento per raggiunti limiti di età, dall'inidoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa e dal decesso (ovvero, in via esemplificativa e non esaustiva, nel caso di: (i) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; (ii) recesso dal rapporto di lavoro da parte della Società per un giustificato motivo oggettivo: in tali casi le opzioni possono di norma essere esercitate entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, decorso tale periodo, i diritti si estinguono) Per maggiori dettagli, si rinvia ai documenti e i regolamenti pubblicati sul sito www.luxottica.com, Sezione Governance/Remunerazioni/Piani di Incentivazione.

4. Si precisa, inoltre, che i consiglieri Andrea Guerra ed Enrico Cavatorta, dipendenti della Società, oltre a essere beneficiari dei piani di incentivazione deliberati da Luxottica, sono anche beneficiari del Piano Delfin assegnato dall'azionista di riferimento, Delfin S.à r.l., nel 2004. Il piano in parola prevede che, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per motivi diversi dal licenziamento per giusta causa, i diritti di opzione possano essere esercitati entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto. In caso di licenziamento per giusta causa, invece, i diritti di opzione assegnati non saranno più esercitabili. Queste disposizioni si applicano anche ai dirigenti con responsabilità strategiche beneficiari del Piano Delfin.

5. Anche il Vice Presidente Luigi Francavilla è beneficiario del summenzionato Piano Delfin e, a seguito della cessazione del suo rapporto di lavoro con la Società per raggiunti limiti di età, in virtù di uno specifico accordo ha comunque conservato il diritto di esercitare i diritti di opzioni assegnatigli in attuazione di tale piano sino alla naturale scadenza del 30 agosto 2014.
6. Roberto Chemello, anch'egli beneficiario del "Piano Delfin", in seguito alla cessazione del suo rapporto di lavoro con la Società, in virtù di uno specifico accordo ha comunque mantenuto il diritto di esercitare le opzioni che gli sono state assegnate in attuazione di tale piano entro tre anni dal venir meno, per qualunque ragione, della sua carica di Amministratore di Luxottica, ferma restando la naturale scadenza del Piano (30 agosto 2014). Inoltre, Roberto Chemello ha conservato il diritto di esercitare le *stock option* assegnategli in attuazione dei piani 2004, 2006 e straordinario 2006, le quali potranno essere esercitate fino a tre anni dalla cessazione - per qualunque causa - della carica di Amministratore.

3. SINTESI DELL'ATTIVITÀ DEL COMITATO RISORSE UMANE NEL 2011

1. Nel corso del 2011, il Comitato Risorse Umane si è riunito 5 volte, con una durata media delle riunioni di circa due ore, in data 24 gennaio, 28 febbraio, 5 aprile, 25 Luglio e 24 Ottobre.
2. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate dal Direttore Risorse Umane Nicola Pelà, che svolge le funzioni di Segretario del Comitato.
3. I principali temi esaminati dal Comitato sono di seguito sintetizzati:
 - esame del nuovo quadro normativo relativo alla remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
 - esame delle retribuzioni del *top management* e valutazione dei trend evolutivi dei mercati di riferimento;
 - esame ed approvazione dei risultati rilevanti ai fini della consuntivazione dei piani di incentivazione 2010;
 - esame ed approvazione dei piani di incentivazione per il 2011 (obiettivi, peso e curva degli stessi, popolazione e *target*);
 - esame ed approvazione della proposta relativa al Piano di Incentivazione di lungo termine, in particolare della lista dei beneficiari e del numero di azioni ed opzioni attribuibili;
 - esame ed approvazione piano di attribuzione gratuita di azioni ordinarie Luxottica alla generalità dei dipendenti;
 - esame ed approvazione della Politica di Remunerazione;
 - presentazione dei *leadership team* di diverse *business unit* del Gruppo.
4. Il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2011 ha deliberato appositi stanziamenti pari a Euro 25.000 al fine di fornire al Comitato adeguate risorse finanziarie per l'adempimento dei suoi compiti.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity * (Valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Leonardo Del Vecchio	Presidente	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.131.198 (1)						1.131.198		
(II) Compensi da collegate e controllate				102.471						102.471		
(III) Totale				1.233.669						1.233.669		
Luigi Francavilla	Vice Presidente	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				139.200 (2)						139.200	2.740.750	
(II) Compensi da collegate e controllate				657.060						657.060		
(III) Totale				796.260						796.260	2.740.750	
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.501.678 (3)		1.736.961		112.679	4.546	4.355.864	5.883.906	
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				2.501.678		1.736.961		112.679	4.546	4.355.864	5.883.906	
Roger Abravanel	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198	10.000 (4)					91.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198	10.000					91.198		
Mario Cattaneo	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198	25.000 (5)					106.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198	25.000					106.198		
Enrico Cavatorta	Amministratore / Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				770.843 (6)		536.818(7)		8.788	10.232	1.326.681	2.482.623	
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				770.843		536.818		8.788	10.232	1.326.681	2.482.623	

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity * (Valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roberto Chemello	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198						81.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198						81.198		
Claudio Costamagna	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198	15.000 (8)					96.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198	15.000					96.198		
Claudio Del Vecchio	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198						81.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198						81.198		
Sergio Erede	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198						81.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198						81.198		
Sabina Grossi	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198	10.000 (4)			295		91.493		888.186
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198	10.000			295		91.493		
Gianni Mion	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198	10.000 (4)					91.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198	10.000					91.198		
Ivanoe Lo Bello	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198	20.000 (9)					101.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198	20.000					101.198		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity * (Valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Mangiagalli	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198	20.000 (9)					101.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198	20.000					101.198		
Marco Reboa	Amministratore	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.198	20.000 (9)					101.198		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				81.198	20.000					101.198		
Francesco Vella	Presidente Collegio Sindacale	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				105.000						105.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				105.000						105.000		
Alberto Giussani	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000						70.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				70.000						70.000		
Enrico Cervellera	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000						70.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				70.000						70.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 12 dipendenti della società)			Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.848.655		3.030.190(10)		184.853	316.336	7.380.034	8.171.909	419.675
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				3.848.655		3.030.190		184.853	316.336	7.380.034	8.171.909	419.675

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity * (Valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 9 dipendenti di controllate)		1 gennaio 2011-31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da collegate e controllate				3.019.612		3.509.710(11)		46.003	888.744	7.464.069	5.603.510	
(III) Totale				3.019.612		3.509.710		46.003	888.744	7.464.069	5.603.510	

- 1) Di cui 81.198 euro come consigliere e 1.050.000 euro per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 2) Di cui 81.198 euro come consigliere e 58.002 euro per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 3) Di cui 81.198 euro come consigliere, 818.802 euro per la carica di Amministratore Delegato e 1.601.678 euro quale quale retribuzione da lavoro dipendente
- 4) Compenso per la carica di componente del Comitato Risorse Umane
- 5) Compenso per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno
- 6) Di cui 81.198 euro come consigliere e 689.645 euro quale retribuzione da lavoro dipendente
- 7) Di cui 890 euro da azioni attribuite dalla Società a titolo gratuito nell'ambito della gratifica rivolta ai dipendenti delle società italiane del Gruppo per celebrare il 50° anniversario della Società
- 8) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Risorse Umane
- 9) Compenso per la carica di componente del Comitato di Controllo Interno
- 10) Di cui 8.011 euro da azioni attribuite dalla Società a titolo gratuito nell'ambito della gratifica rivolta ai dipendenti delle società italiane del Gruppo per celebrare il 50° anniversario della Società
- 11) Di cui 593 euro da azioni attribuite dalla Società a titolo gratuito nell'ambito della gratifica rivolta ai dipendenti delle società italiane del Gruppo per celebrare il 50° anniversario della Società

* E' indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*

Tabella 2 - Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value * (Valore teorico e potenziale)	
Luigi Francavilla	Vice Presidente	Piano Stock Option 2004 (delibera cda 4 marzo 2004)	70.500	euro 13,79	31 gennaio 2005 – 31 gennaio 2013							70.500	euro 13,79	euro 22,58				
		Piano Riassegnato ordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	70.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018											70.000	196.000	
		Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	750.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018											750.000	1.537.500	
		Piano Delfin	2.000.000	euro 13,67	30 giugno 2006 – 30 agosto 2014							420.000	euro 13,67	euro 23,23		1.580.000		
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	1.250.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018											1.250.000	2.562.500	
		Piano Delfin	2.000.000	euro 13,67	30 giugno 2006 – 30 agosto 2014											2.000.000		

A	B	(1)	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	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				(14)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value * (Valore teorico e potenziale)	
Enrico Cavatorta	Amministratore / Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate	Piano Stock Option 2004 (delibera cda 4 marzo 2004)	23.500	euro 13,79	31 gennaio 2005 – 31 gennaio 2013												23.500	
		Piano Riassegnato ordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	70.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018												70.000	196.000
		Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	550.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018												550.000	1.127.500
		Piano Delfin	900.000	euro 13,67	30 giugno 2006 – 30 agosto 2014												900.000	
Roberto Chemello	Amministratore	Piano Stock Option 2004 (delibera cda 4 marzo 2004)	70.500	euro 13,79	31 gennaio 2005 – 31 gennaio 2013												70.500	
		Piano Stock Option 2006 (delibera cda 31 gennaio 2006)	70.000	euro 22,19	01 febbraio 2008 – 31 gennaio 2015												70.000	
		Piano Straordinario 2006 non US (delibera cda 27 luglio 2006)	1.100.000	euro 20,99	30 giugno 2009 – 27 luglio 2015												1.100.000	
		Piano Delfin	1.800.000	euro 13,67	30 giugno 2006 – 30 agosto 2014							200.000	euro 13,67	euro 23,49			1.600.000	

A	B	(1)	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			
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value * (Valore teorico e potenziale)			
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 12 dipendenti della società)		Piano Stock Option 2004 (delibera cda 4 marzo 2004)	121.000	euro 13,79	31 gennaio 2005 – 31 gennaio 2013												121.000			
		Piano Stock Option 2005 (delibera cda 15 febbraio 2015)	27.000	euro 16,89	31 gennaio 2007 – 31 gennaio 2014													27.000		
		Piano Stock Option 2008 (delibera cda 13 marzo 2008)	95.000	euro 18,08	14 marzo 2011 – 14 marzo 2017													95.000		
		Piano Stock Option 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	20.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018													20.000	34.800	
		Piano Riassegnato ordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	375.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018														375.000	1.063.333
		Piano Stock Option 2010 non US (delibera cda 29 aprile 2010)	70.000	euro 20,72	29 aprile 2013 – 29 aprile 2019														70.000	130.433
		Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	1.400.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018														1.400.000	2.870.000

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value * (Valore teorico e potenziale)
		Piano Delfin	1.350.000	euro 13,67	30 giugno 2006 – 30 agosto 2014							100.000	euro 13,67	euro 23,30		1.250.000	
		Piano Stock Option 2011 non US (delibera cda 28 aprile 2011)				30.000	euro 22,62	28 aprile 2014 – 28 aprile 2020	198.300	28 aprile 2011	euro 22,91					30.000	66.100
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 9 dipendenti di controllate)		Piano Stock Option 2003 (delibera cda 20 marzo 2003)	8.100	euro 10,51	31 gennaio 2004 – 31 gennaio 2012							8.100	euro 10,51	usd 28,24			
		Piano Stock Option 2004 (delibera cda 4 marzo 2004)	63.900	euro 13,79	31 gennaio 2005 – 31 gennaio 2013							21.300	euro 13,79	usd 28,63		42.600	
		Piano Stock Option 2005 (delibera cda 15 febbraio 2015)	72.000	euro 16,89	31 gennaio 2007 – 31 gennaio 2014							18.000	euro 16,89	usd 31,54		54.000	
		Piano Stock Option 2008 (delibera cda 13 marzo 2008)	50.000	euro 18,08	14marzo 2011 – 14 marzo 2017											50.000	
		Piano Riassegnato ordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	60.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018											60.000	170.666
		Piano Riassegnato ordinario 2009 US (delibera cda 07 maggio 2009)	200.000	euro 15,03	12 giugno 2012 – 31 marzo 2017											200.000	533.500

A	B	(1)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value * (Valore teorico e potenziale)
		Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera cda 07 maggio 2009)	125.000	euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018											125.000	256.250
		Piano Riassegnato straordinario 2009 US (delibera cda 07 maggio 2009)	700.000	euro 15,11	12 giugno 2012 – 12 giugno 2018											700.000	1.353.333
		Piano Straordinario 2004 (delibera cda 27/10/2004)	80.000	usd 18,59	31 gennaio 2007 – 31 gennaio 2012							40.000	usd 18,59	usd 31,53		40.000	
Totale			15.541.500			30.000			198.300			877.900				14.693.600	12.097.915

* E' indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*

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

A	B	(1)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value * (Valore teorico e potenziale)
Luigi Francavilla	Vice Presidente	PIANO PSP 2009 (delibera cda 7 maggio 2009)	212.500	07 maggio 2009 – 31 dicembre 2011									1.007.250
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	PIANO PSP 2009 (delibera cda 7 maggio 2009)	375.000	07 maggio 2009 – 31 dicembre 2011									1.777.500
		PIANO PSP 2010 (delibera cda 29 aprile 2010)	125.000	29 aprile 2010 – 31 dicembre 2012									837.500
		PIANO PSP 2011 (delibera cda 28 aprile 2011)			97.750	2.119.220	28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013	28 aprile 2011	euro 22,91				706.406

A	B	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
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)		
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value * (Valore teorico e potenziale)		
Enrico Cavatorta	Amministratore	PIANO PSP 2009 (delibera cda 7 maggio 2009)	112.500	07 maggio 2009 – 31 dicembre 2011									533.250		
		PIANO PSP 2010 (delibera cda 29 aprile 2010)	50.000	29 aprile 2010 – 31 dicembre 2012									335.000		
		PIANO PSP 2011 (delibera cda 28 aprile 2011)			40.250	872.620	28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013	28 aprile 2011	euro 22,91				290.873		
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 12 dipendenti della società)		PIANO PSP 2009 (delibera cda 7 maggio 2009)	343.750	07 maggio 2009 – 31 dicembre 2011									1.629.375		
		PIANO PSP 2010 (delibera cda 29 aprile 2010)	181.250	29 aprile 2010 – 31 dicembre 2012									1.214.375		
		PIANO PSP 2011 (delibera cda 28 aprile 2011)			161.000	3.490.480	28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013	28 aprile 2011	euro 22,91				1.163.493		

A	B	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
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value * (Valore teorico e potenziale)
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 9 dipendenti di controllate)		PIANO PSP 2009 (delibera cda 7 maggio 2009)	218.750	07 maggio 2009 – 31 dicembre 2011									1.036.875
		PIANO PSP 2010 (delibera cda 29 aprile 2010)	175.000	29 aprile 2010 – 31 dicembre 2012									1.172.500
		PIANO PSP 2011 (delibera cda 28 aprile 2011)				149.500	3.241.160	28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013	28 aprile 2011	euro 22,91			
Totale			1.793.750		448.500	9.723.480							12.784.783

* E' indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il *fair value* degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non piu' erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	MBO	1.736.961				1.528.000		
Enrico Cavatorta	Amministratore	MBO	535.928				470.650		
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 12 dipendenti della società)		MBO	3.022.179				2.280.900		
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 9 dipendenti di controllate)		MBO	3.509.117				1.819.637		
		Long Term Incentive Cash Plan						592.689	
(III) Totale			8.804.185				6.099.187	592.689	

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2011

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N° AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2010	ACQUISTATE	VENDUTE	N° AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011
Leonardo Del Vecchio	Presidente	Luxottica Group S.p.A.	(1) 313.978.339	0	(1bis) 720.000	(1ter) 313.258.339
Luigi Francavilla	Vice Presidente	Luxottica Group S.p.A.	(2) 3.505.000	(2bis) 490.500	370.500	(2ter) 3.625.000
Enrico Cavatorta	Consigliere - Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate	Luxottica Group S.p.A.	0	(3) 45	0	(3) 45
Roberto Chemello	Consigliere	Luxottica Group S.p.A.	(4) 1.077.875	(4bis) 200.000	200.000	(4ter) 1.077.875
Claudio Del Vecchio	Consigliere	Luxottica Group S.p.A.	(5) 3.381.000	0	0	(5) 3.381.000
Sabina Grossi	Consigliere	Luxottica Group S.p.A.	62.600	0	0	62.600
Gianni Mion	Consigliere	Luxottica Group S.p.A.	0	(6) 1.500	0	1.500
Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di Luxottica Group S.p.A. (12)		Luxottica Group S.p.A.	180.305	(7) 100.405	100.000	180.710
Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di società controllate (9)		Luxottica Group S.p.A.	30.818	(8) 87.430	80.400	37.848

- (1) Di cui: 313.253.339 azioni di titolarità di Delfin S.a.r.l., società controllata da Leonardo Del Vecchio della quale egli detiene il 98,328% del capitale in usufrutto con diritto di voto e l'1,672% in piena proprietà; 275.000 ADR e 450.000 azioni detenute dalla moglie Nicoletta Zampillo
 (1bis) Azioni cedute da Delfin S.a.r.l. in esecuzione del piano di incentivazione riservato ad alcuni top manager della Società
 (1ter) Di cui 312.533.339 azioni di titolarità di Delfin S.a.r.l.; 275.000 ADR e 450.000 azioni detenuti dalla moglie Nicoletta Zampillo
 (2) N. 70.100 in piena proprietà di Luigi Francavilla; n. 70.100 detenute dalla moglie Elisabeth Engler, n.3.364.800 in usufrutto congiunto con la moglie Sig.ra Elisabeth Engler a tempo indeterminato
 (2bis) N. 420.000 azioni acquistate nell'ambito del piano di incentivazione Delfin e N. 70.500 rivenienti dall'esercizio di stock option
 (2ter) N. 190.100 in piena proprietà di Luigi Francavilla; n. 70.100 detenute dalla moglie Elisabeth Engler, n.3.364.800 in usufrutto congiunto con la moglie Sig.ra Elisabeth Engler a tempo indeterminato
 (3) Azioni attribuite dalla Società a titolo gratuito nell'ambito della gratifica rivolta ai dipendenti delle società italiane del Gruppo per celebrare il 50° anniversario della Società
 (4) Azioni detenute tramite Filuni S.A., società posseduta al 100% da Roberto Chemello
 (4bis) Azioni acquistate nell'ambito del piano di incentivazione Delfin riservato a top manager della Società
 (4ter) Azioni detenute tramite Filuni S.r.l., società posseduta al 100% da Roberto Chemello
 (5) Di cui 40.000 rappresentati da ADRs dei quali 10.000 detenuti tramite Del Vecchio Family Foundation.
 (6) Azioni acquistate dalla moglie Mary Kay McCarthy

- (7) Di cui:
- n. 405 azioni attribuite dalla Società a titolo gratuito nell'ambito della gratifica rivolta ai dipendenti delle società italiane del Gruppo per celebrare il 50° anniversario della Società
 - n. 100.000 azioni sono acquistate nell'esercizio del piano di incentivazione Delfin
- (8) Di cui:
- n. 30 azioni attribuite dalla Società a titolo gratuito nell'ambito della gratifica rivolta ai dipendenti delle società italiane del Gruppo per celebrare il 50° anniversario della Società
 - n. 87.400 azioni sono acquistate nell'esercizio di piani di stock option

Va inoltre precisato che, in aggiunta a quanto riportato nella tabella, sei dirigenti con responsabilità strategiche, dipendenti di controllate americane che partecipano al piano di risparmio 'Tax Incentive Savings Plan' (Piano 401K sponsorizzato dalla Società), sono indirettamente titolari di un certo numero di ADR Luxottica. Al 31 dicembre 2010 i suddetti dirigenti detenevano l'equivalente di 5.711,636 ADR. Al 31 dicembre 2011 detenevano l'equivalente di 2.293,545. Durante l'esercizio 2011 i suddetti manager non hanno effettuato alcuna transazione nell'ambito del suddetto piano. Va precisato che per uno dei sei dirigenti la posizione è stata considerata fino al 30 aprile 2011.

Gli ADR sono indirettamente detenuti dai partecipanti al Piano attraverso le Units con cui gli stessi partecipano al fondo di investimenti offerto nell'ambito del Piano e sono attribuiti ai partecipanti dall'amministratore del piano (Fidelity Investment) secondo gli importi in denaro che i partecipanti hanno deciso di investire, il che può portare a detenere ADR in via frazionata.

Informazioni ex articolo 84 bis, comma 5, del Regolamento Emittenti

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI – ASSEGNAZIONE DI AZIONI NELL’AMBITO DEL PERFORMANCE SHARES PLAN 2009

Tabella n.1 dello schema 7 dell’allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

In data 28 febbraio 2012 il Consiglio di Amministrazione di Luxottica Group S.p.A., con riferimento al Piano di Performance Share 2009 attribuito ai beneficiari il 7 maggio 2009, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2009-2011 e, su proposta del Comitato Risorse Umane riunitosi in pari data, ha assegnato complessivamente, con effetto dal 1 marzo 2012, n. 1.505.400 azioni Luxottica Group a 31 beneficiari.

Il Piano di Performance Share che prevede che ai beneficiari sia assegnato il diritto di ricevere gratuitamente azioni ordinarie Luxottica Group, a condizione che l’EPS (Earning per Share) consolidato superi cumulativamente, alla scadenza dei tre esercizi fiscali di riferimento, gli obiettivi di performance definiti dal Consiglio di Amministrazione all’atto dell’attribuzione, è stato approvato dall’assemblea degli azionisti il 13 maggio 2008.

Nominativo o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni						
		SEZIONE 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell’organo competente per l’attuazione della delibera dell’assemblea						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari assegnati da parte del Cda	Data di assegnazione da parte dell’organo competente (cda)	Eventuale prezzo di acquisto	Prezzo di mercato alla data di assegnazione*	Periodo di Vesting
Luigi Francavilla	Vice Presidente della Società	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	212.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Andrea Guerra	Amministratore Delegato della Società	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	375.000	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Enrico Cavatorta	Amministratore e Direttore Generale della Società	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	112.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Paolo Alberti	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	87.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Antonio Miyakawa	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	62.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Nicola Pelà	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	50.000	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Fabio d’Angelantonio	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	37.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Claudio Francavilla	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Massimiliano Mutinelli	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-

Hugo Porchia	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Luca Tait	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Paolo Pezzutto	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Andrea Dorigo	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Massimo Vian	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	18.750	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Alessio Ferrareso	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Riccardo Vaghi	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Giorgio Pradi	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	12.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Christopher Beer	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	37.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Kerry Bradley	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	56.250	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Elizabeth Digiandomenico	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	25.000	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Colin Baden	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	56.250	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
Richard Shields	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	25.000	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE DIPENDENTI DELLA SOCIETA'(n. 3)		13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	112.500	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-
ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE DIPENDENTI DI CONTROLLATE (n. 5)		13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	112.500	1 marzo 2012		€ 26,709	
ALTRI DIPENDENTI (n. 1)		13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	11.650	1 marzo 2012	-	€ 26,709	-

*Alla data della delibera consiliare di assegnazione, 28 febbraio 2012, il prezzo di mercato era € 25,614