

**Relazione  
del Consiglio di Amministrazione  
all'Assemblea Ordinaria degli azionisti  
di Luxottica Group S.p.A.**

**27, 28 Aprile 2012**

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea Ordinaria per discutere e assumere le deliberazioni inerenti e conseguenti al seguente ordine del giorno:

1. Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011
2. Attribuzione degli utili di esercizio e distribuzione del dividendo, anche a valere sulla riserva straordinaria
3. Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2012-2014:
  - a) Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione
  - b) Nomina dei Consiglieri
  - c) Determinazione del compenso dei Consiglieri
4. Nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2012-2014:
  - a) Nomina dei componenti il Collegio Sindacale
  - b) Determinazione del compenso dei Sindaci
5. Integrazione del corrispettivo per l'incarico di revisione conferito a PricewaterhouseCoopers S.p.A. per gli esercizi 2012-2020
6. Consultazione sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123 ter, comma 6, D.Lgs 58/1998

## **1. BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2011**

Signori azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011 che chiude con un utile di euro 180.887.125. Si rinvia alla relazione finanziaria annuale e al progetto di bilancio in questa contenuto per ogni utile informazione in proposito, precisando che la stessa sarà pubblicata entro i termini di legge.

Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

“L’Assemblea degli azionisti di Luxottica Group S.p.A., presa visione del progetto di bilancio dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2011, della relazione sulla gestione del consiglio di amministrazione, della relazione del collegio sindacale, della relazione della società di revisione, nonché della relazione del consiglio di amministrazione concernente le materie poste all’ordine del giorno, documenti questi depositati presso la sede della Società e presso Borsa Italiana nei termini di legge, nonché pubblicati sul sito istituzionale [www.luxottica.com](http://www.luxottica.com),

delibera

- di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011, che porta un utile di euro 180.887.125”

## **2. ATTRIBUZIONE DEGLI UTILI DI ESERCIZIO E DISTRIBUZIONE DEL DIVIDENDO, ANCHE A VALERE SULLA RISERVA STRAORDINARIA**

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto anche delle prospettive di sviluppo e delle aspettative reddituali future del Gruppo, propone di deliberare, a valere sull’utile dell’esercizio 2011, e in parte a valere sulla riserva straordinaria formatasi con utili di esercizi successivi a quello in corso al 31 dicembre 2007, la distribuzione di un dividendo unitario lordo di euro 0,49 per azione ordinaria, e quindi per American Depositary Share (ADS).

Tenuto conto delle azioni oggi in circolazione, pari a numero 468.200.290, l’ammontare complessivo da distribuire sarebbe pari a circa euro 227,1 mln di euro, tenuto conto delle numero 4.681.025 azioni direttamente detenute dalla Società alla data della presente relazione. La distribuzione avverrebbe previo prelievo dall’utile di esercizio di euro 16.992,5, da destinare a riserva legale.

Va precisato peraltro l’importo in questione è soggetto a variazione per l’eventuale emissione di nuove azioni a seguito dell’esercizio di stock option da parte della Società prima della data di stacco del dividendo. In ogni caso, nell’ipotesi in cui fossero esercitate tutte le stock option esercitabili fino alla data di stacco della cedola del dividendo, l’importo massimo da utilizzare

per la distribuzione del dividendo, assumendosi immutato il numero delle azioni proprie in portafoglio, ammonterebbe a circa 228 milioni di Euro.

Tenuto conto del calendario approvato da Borsa Italiana S.p.A. Vi proponiamo di stabilire che il pagamento del dividendo avvenga il 24 maggio 2012, con data di stacco 21 maggio 2012.

Vi invitiamo quindi ad assumere la seguente delibera:

“L’Assemblea degli azionisti di Luxottica Group S.p.A., tenuto conto dell’utile di esercizio risultante dal bilancio al 31 dicembre 2011, tenuto conto delle prospettive di sviluppo e delle aspettative reddituali future del Gruppo, preso atto della Relazione del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di accantonare a riserva legale, ai sensi dell’art. 2430 del codice civile, una parte dell’utile di esercizio, pari ad euro \_\_\_\_<sup>1</sup>, in misura necessaria per raggiungere un quinto del capitale sociale sottoscritto alla data della presente Assemblea;
2. di distribuire un dividendo unitario lordo di Euro 0,49 per ciascuna azione avente diritto e quindi per American Depositary Shares (ADS), a valere sull’intero ammontare dell’utile dell’esercizio 2011, una volta dedotto l’accantonamento di cui al punto 1, e per il residuo a valere sulla riserva straordinaria formatasi con utili di esercizi successivi a quello in corso al 31 dicembre 2007;
3. di stabilire che il pagamento del dividendo, tenuto conto del calendario approvato da Borsa Italiana S.p.A., avvenga il 24 maggio 2012, con data di stacco 21 maggio 2012.“

Per quanto riguarda gli American Depositary Shares (ADS) quotati al New York Stock Exchange, si precisa che la data di stacco del dividendo coinciderà con il 21 maggio 2012, come per le azioni ordinarie, mentre la data di pagamento del dividendo da parte di Deutsche Bank Company Trust Americas (“DB”), banca intestataria delle azioni ordinarie a fronte delle quali sono stati emessi gli ADS e incaricata al pagamento in oggetto, è stata prevista da DB per il 31 maggio 2012 in US\$, al cambio US\$/Euro del 24 maggio 2012.

Le informazioni sul trattamento fiscale applicato ai dividendi sono riportate al termine della presente Relazione.

---

<sup>1</sup> Ammontare da determinare sulla base del capitale sociale alla data dell’assemblea.

### 3. NOMINA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011 si conclude il mandato degli Amministratori in carica per scadenza del termine.

L'Assemblea è pertanto invitata a:

- determinare il numero dei componenti il Consiglio, che non potrà essere inferiore a cinque o superiore a quindici, precisandosi altresì che un Amministratore, ovvero almeno due, qualora il Consiglio sia composto da più di sette componenti, deve possedere i requisiti di indipendenza di cui all'art. 147-ter del Decreto Legislativo n.58/98;
- nominare i consiglieri di amministrazione che, ai sensi dell'articolo 18 dello statuto, dureranno in carica tre esercizi, con scadenza del loro mandato alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014;
- determinare il compenso da assegnare al Consiglio per l'intera durata del mandato.

Gli amministratori vengono nominati dall'Assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti, nelle quali i candidati devono essere elencati in numero non superiore a quindici, ciascuno abbinato ad un numero progressivo.

In forza del combinato disposto dell'art. 17 dello statuto sociale e della delibera Consob n. 18083 del 25 gennaio 2012, possono presentare una lista per la nomina degli Amministratori i soci che, al momento della presentazione della lista, detengano una quota di partecipazione almeno pari all' 1% del capitale sociale. Si fa riferimento al capitale quale risultante dal registro delle imprese, ai sensi degli articoli 2444 e 2436, comma 6, c.c., alla data di deposito delle liste.

Ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

In caso di presentazione di una pluralità di liste, queste non devono essere collegate in alcun modo, nemmeno indirettamente tra di loro. Pertanto, ogni azionista non può presentare o concorrere a presentare, neppure per interposta persona o fiduciaria, più di una lista.

Inoltre non possono presentare o concorrere a presentare più di una lista azionisti che rientrino nelle seguenti categorie: a) gli aderenti ad un patto parasociale avente ad oggetto le azioni della Società; b) un soggetto e le società da esso controllate; c) le società sottoposte a comune controllo; d) una società e i suoi amministratori o direttori generali.

In caso di violazione di queste regole non si tiene conto del voto dell'azionista rispetto ad alcuna delle liste presentate.

Le liste, corredate dei curricula professionali dei soggetti designati, nonché della loro dichiarazione di accettazione della carica, di insussistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità previste dalla legge, e di sussistenza dei requisiti eventualmente indicati nella lista, e sottoscritte dai soci che le hanno presentate, devono essere consegnate presso la sede sociale (Milano – Via Cantu' 2 – da lunedì a venerdì, 9:00 - 18:00, all'attenzione dell'ufficio Affari Societari), almeno venticinque giorni prima della prima adunanza assembleare ovvero trasmesse mediante notifica elettronica all'indirizzo di posta certificata [assemblea.luxottica@legalmail.it](mailto:assemblea.luxottica@legalmail.it) entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

La Società mette a disposizione del pubblico le liste e i relativi allegati presso la sede sociale, sul sito internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob, almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea.

La titolarità della quota minima di partecipazione, richiesta ai fini della presentazione delle liste, è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate, a favore dei soci che hanno presentato la lista, nel giorno in cui la lista è depositata presso la Società, con riferimento al capitale sociale sottoscritto alla medesima data. La relativa comunicazione può essere prodotta alla Società anche successivamente al deposito della lista, purchè entro il termine previsto per la pubblicazione delle liste da parte della Società.

In ciascuna lista possono inoltre essere espressamente indicati, se del caso, gli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dai codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria.

Si invitano i soci che intendessero presentare liste per la nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione a prendere visione delle raccomandazioni contenute nella comunicazione Consob n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009.

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione, dando atto di quanto previsto dallo statuto sociale in materia di composizione e modalità di nomina del Consiglio di Amministrazione al quale si rinvia, invita l'Assemblea:

- a fissare il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione,
- a votare le liste dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione della Società presentate e rese note con le modalità e nei termini di cui all'articolo 17 dello Statuto Sociale,
- a determinare il relativo compenso.

#### **4. NOMINA DEL COLLEGIO SINDACALE**

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011 si conclude il mandato dei sindaci in carica per scadenza del termine.

L'Assemblea è pertanto invitata a procedere alla nomina del Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due sindaci supplenti, che scadrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014. L'Assemblea dovrà altresì determinare il relativo compenso.

La nomina del Collegio Sindacale avviene da parte dell'Assemblea sulla base di liste presentate dai soci, secondo le procedure di seguito indicate.

Alla minoranza – che non sia parte dei rapporti di collegamento, neppure indiretto, rilevanti ai sensi dell'art. 148 comma 2° del d.lgs. 58/1998 e relative norme regolamentari– è riservata l'elezione di un Sindaco effettivo, cui spetta la Presidenza del Collegio, e di un Sindaco supplente. In forza del combinato disposto dell'art. 27 dello statuto sociale e della delibera Consob n. 18083 del 25 gennaio 2012, possono presentare una lista per la nomina di componenti del Collegio Sindacale i soci che, al momento della presentazione della lista, siano titolari, da soli ovvero unitamente ad altri soci presentatori, di una quota di partecipazione pari all'1% del capitale sociale quale risultante dal registro delle imprese, ai sensi degli articoli 2444 e 2436, comma 6, c.c., alla data di deposito delle liste. Le liste devono essere depositate presso la sede sociale (Milano – Via Cantu' 2 – da lunedì a venerdì, 9:00 - 18:00, all'attenzione dell'ufficio Affari Societari), ovvero trasmesse mediante notifica elettronica all'indirizzo di posta certificata [assemblea.luxottica@legalmail.it](mailto:assemblea.luxottica@legalmail.it) entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Le liste devono recare i nominativi di uno o più candidati alla carica di Sindaco effettivo e di uno o più candidati alla carica di Sindaco supplente. I nominativi dei candidati sono contrassegnati in ciascuna sezione (sezione Sindaci effettivi, sezione Sindaci supplenti) da un numero progressivo e sono comunque in numero non superiore ai componenti dell'organo da eleggere. Le liste inoltre contengono, anche in allegato: (i) informazioni relative all'identità dei soci che le hanno presentate, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta; (ii) dichiarazione dei soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, attestante l'assenza di rapporti di collegamento previsti dall'art. 144-quinquies del Regolamento Emittenti Consob n. 11971/1999 con questi ultimi; (iii) esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati, nonché una dichiarazione dei medesimi candidati attestante il possesso dei requisiti previsti dalla legge e accettazione della candidatura, corredata dall'elenco degli incarichi di amministrazione e di controllo dagli stessi ricoperti presso altre società.

La Società mette a disposizione del pubblico le liste e i relativi allegati presso la sede sociale, sul sito internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob, almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea.

La titolarità della quota minima di partecipazione, richiesta ai fini della presentazione delle liste, è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate, a favore dei soci che hanno presentato la lista, nel giorno in cui la lista è depositata presso la Società, con riferimento al capitale sociale sottoscritto alla medesima data. La relativa comunicazione può essere prodotta alla Società anche successivamente al deposito della lista, purchè entro il termine previsto per la pubblicazione delle liste da parte della Società.

Nel caso in cui alla data di scadenza del termine di presentazione delle liste sia stata depositata una sola lista, ovvero soltanto liste presentate da soci collegati tra loro ai sensi delle disposizioni applicabili, possono essere presentate liste sino al terzo giorno successivo a tale data. In tal caso le soglie sopra previste per la presentazione delle liste sono ridotte alla metà.

Un socio non può presentare né votare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie. I soci appartenenti al medesimo gruppo e i soci che aderiscano ad un patto parasociale avente ad oggetto azioni dell'emittente non possono presentare o votare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie.

Un candidato può essere presente in una sola lista, a pena di ineleggibilità.

Si invitano i soci che intendessero presentare liste per la nomina dei componenti del Collegio Sindacale a prendere visione delle raccomandazioni contenute nella comunicazione Consob n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009.

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione, dando atto di quanto previsto dallo statuto sociale in materia di composizione e modalità di nomina del Collegio Sindacale a cui si rinvia, invita l'Assemblea:

- a votare le liste dei candidati alla carica di Sindaco della Società presentate e rese note con le modalità e nei termini di cui all'articolo 27 dello Statuto Sociale,
- a determinare il relativo compenso.

## 5. INTEGRAZIONE DEL CORRISPETTIVO PER L'INCARICO DI REVISIONE CONFERITO A PRICEWATERHOUSECOOPERS S.P.A. PER GLI ESERCIZI 2012-2020

Signori Azionisti,  
siete stati convocati in Assemblea ordinaria anche per deliberare in merito all'integrazione dei corrispettivi da corrispondersi alla PricewaterhouseCoopers S.p.A. in relazione all'incarico di revisione approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2011 per gli esercizi 2012 – 2020. Rinviamo al riguardo alla proposta presentata dal Collegio Sindacale di Luxottica Group S.p.A. riportata nel seguito, invitandovi ad approvarla.

\*\*\*\*

*‘Signori Azionisti,  
nel secondo semestre del 2011 è stata deliberata la scissione parziale a favore di Luxottica Group S.p.A. della controllata Luxottica S.r.l. i cui effetti decorrono a far tempo dal 1 gennaio 2012.*

*La scissione in parola essenzialmente ha comportato il trasferimento in capo alla Vostra società: (a) delle attività di gestione dei contratti di licenza o sub-licenza di marchi di prodotti di cui era parte Luxottica S.r.l. e di sfruttamento economico dei marchi medesimi e concernente, tra le altre, le fasi di selezione e coordinamento dei soggetti cui è connessa la fabbricazione e fornitura di occhiali; (b) dell'attività di vendita di occhiali e di prodotti del settore dell'occhialeria e affini tramite le reti wholesale e retail, prima svolta dalla Luxottica S.r.l., e comprensiva delle connesse e strumentali attività anche distributive e di carattere logistico.*

*Pertanto, in conseguenza alla suddetta operazione straordinaria, la società di revisione PricewaterhouseCoopers S.p.A. (nel seguito PWC), incaricata in forza della delibera assembleare del 28 aprile 2011 della revisione contabile del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato di Luxottica Group S.p.A. per gli esercizi 2012-2020, ha concordato con la direzione della società di trasferire parte dei compensi inizialmente previsti per la revisione legale di Luxottica S.r.l. a Luxottica Group S.p.A. a fronte del maggiore impegno stimato rispetto a quanto deliberato in occasione della precedente assemblea. Dunque, a fronte dei suddetti maggiori costi di revisione a carico di Luxottica Group S.p.A. vi sarà una equivalente riduzione degli stessi a carico di Luxottica S.r.l.*

*In accordo con quanto previsto al paragrafo 4.3 “Onorari ed altre spese” della proposta di incarico datata 17 febbraio 2011, PWC ha quindi formulato una proposta di modifica ai corrispettivi approvati che è stata esaminata dal Collegio Sindacale nella riunione del 14 febbraio 2012.*

*Nella tabella vengono riportati i nuovi corrispettivi proposti, con l'indicazione delle ore di lavoro previste:*



<b>ATTIVITÀ</b>	<b>2012-2020</b>	
	<b>ORE/ANNO</b>	<b>CORRISPETTIVO ANNUALE / EURO</b>
<i>Revisione del bilancio di esercizio di Luxottica</i>	865	75.000
<i>Revisione del bilancio consolidato</i>	3.725	390.000
<i>Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione e dei fatti di gestione</i>	475	42.000
<i>Revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale</i>	1.560	157.000
<i>Revisione del Form 20 F</i>	1.180	106.000
<i>Revisione dei controlli interni ai sensi della Sezione 404 del Sarbanes Oxley Act</i>	1.155	100.000
<b>TOTALE</b>	<b>8.960</b>	<b>870.000</b>

Per quanto non previsto dalla proposta di modifica, resteranno invariate le disposizioni contrattuali della proposta di PWC in base ai quali è stato conferito l'incarico dall'Assemblea del 28 aprile 2011.

Il Collegio Sindacale di Luxottica Group ha esaminato la proposta di PWC, ha incontrato i revisori e le strutture aziendali per acquisire contezza delle ulteriori attività necessarie ai fini della revisione in conseguenza della suddetta operazione straordinaria e ha ritenuto che l'integrazione dei corrispettivi sia congrua e adeguata alla mutata realtà societaria.

Per quanto sopra esposto Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea degli azionisti di Luxottica Group S.p.A.,

- preso atto dell'offerta presentata da PricewaterhouseCoopers S.p.A per l'integrazione del corrispettivo per l'attività di revisione relativa agli esercizi 2012-2020;
- esaminata la proposta motivata del Collegio Sindacale predisposta ai sensi del D.lgs 39/2010;
- tenuto conto dell'incremento delle attività di revisione demandate a PricewaterhouseCoopers S.p.A. e ritenendo motivata e congrua la richiesta di integrazione dei corrispettivi per lo svolgimento dell'incarico di revisione,

delibera

di approvare la proposta di integrazione del corrispettivo presentata da PricewaterhouseCoopers, dando atto che , per il novennio 2012-2020,

- il corrispettivo annuale per la revisione del bilancio di esercizio di Luxottica Group S.p.A. ammonterà a 75.000 euro;
- il corrispettivo annuale per la revisione del bilancio consolidato ammonterà a 390.000 euro;

- il corrispettivo annuale per la verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione e dei fatti di gestione ammonterà a 42.000 euro;
  - il corrispettivo annuale per revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale ammonterà a 157.000 euro;
  - il corrispettivo annuale per revisione del Form 20 F ammonterà a 106.000 euro;
  - il corrispettivo annuale per la revisione dei controlli interni ai sensi della Sezione 404 del Sarbanes Oxley Act ammonterà a 100.000;
- dando atto che restano immutati gli ulteriori termini e condizioni della proposta di PWC in base ai quali è stato conferito l'incarico dall'Assemblea del 28 aprile 2011.”

Milano, 28 febbraio 2012

Il Collegio Sindacale'

## **6. CONSULTAZIONE SULLA PRIMA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE AI SENSI DELL'ARTICOLO 123 TER, COMMA 6, DEL D.LGS 58/1998**

Signori Azionisti,

ai sensi dell' articolo 123 ter comma 6) del D. Lgs 58/1998 sottoponiamo al Vostro voto consultivo la prima sezione della relazione sulla remunerazione predisposta dalla Società.

Nella prima sezione della relazione è illustrata la politica di Luxottica Group S.p.A. e delle società da essa controllate in materia di remunerazione. (la “Politica di Remunerazione”).

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.

Precisiamo che la completa relazione sulla remunerazione sarà messa a disposizione del pubblico nei termini di cui all' articolo 123 ter comma 1) del D. Lgs 58/1998.

Se concordate con il contenuto del documento riportato nel seguito, Vi invitiamo ad assumere la seguente delibera:

“L'Assemblea degli azionisti di Luxottica Group S.p.A., esaminata la prima sezione della relazione sulla remunerazione predisposta dalla Società,

delibera

ai sensi del comma 6) dell'articolo 123 ter comma del D. Lgs 58/1998 e per ogni altro effetto di legge, in senso favorevole sui contenuti della stessa.”

Milano, 16 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione  
F.to Andrea Guerra  
Amministratore Delegato

---

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

### 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 gratuita-

mente 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 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%.

## ***Distribuzione dividendi: informazioni sul regime fiscale***

### **Possessori di azioni ordinarie**

*Ai possessori di azioni ordinarie immesse nel sistema di deposito accentrato gestito da Monte Titoli S.p.A., sui dividendi corrisposti a persone fisiche residenti in Italia, non costituenti partecipazioni qualificate, a condizione che tali partecipazioni non siano relative all'impresa, si applica l'imposta sostitutiva del 20% a titolo definitivo. L'imposta sostitutiva è applicata dai soggetti residenti in Italia presso i quali i titoli sono depositati, aderenti al sistema di deposito accentrato gestito da Monte Titoli, nonché, tramite un rappresentante fiscale nominato in Italia (in particolare, una banca o una SIM residente in Italia, ovvero una stabile organizzazione in Italia di banche o imprese di investimento non residenti), dai soggetti non residenti che aderiscono al Sistema Monte Titoli o a sistemi esteri di deposito accentrato aderenti al Sistema Monte Titoli.*

*L'imposta sostitutiva non è operata nei confronti delle persone fisiche residenti in Italia, che, all'atto della riscossione degli utili, dichiarino di possedere una partecipazione qualificata ovvero una partecipazione assunta nell'esercizio di impresa. In questi casi, i dividendi sono soggetti al regime di imposizione ordinaria secondo le regole e nella misura previste dal D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.*

*I dividendi percepiti da soggetti residenti in Italia diversi da quelli in precedenza descritti, compresi i soggetti IRES / IRPEF e i soggetti esteri aventi stabili organizzazioni in Italia, cui le partecipazioni siano effettivamente connesse, inclusi i fondi di investimento mobiliari e immobiliari, i fondi pensione e i soggetti esclusi dalle imposte sul reddito ai sensi dell'Art. 74 D.P.R. 917/86, non sono soggetti ad alcuna imposta sostitutiva. I dividendi percepiti da soggetti IRES/IRPEF, diversi dalle persone fisiche che detengono partecipazioni non qualificate al di fuori dell'esercizio di impresa, concorrono invece a formare il relativo reddito imponibile complessivo secondo le modalità e nelle misure previste dalla normativa vigente.*

*I dividendi percepiti da soggetti residenti in Italia esenti dall'imposta sul reddito delle società sono soggetti all'imposta sostitutiva del 20% a titolo definitivo.*

*I dividendi percepiti da soggetti non residenti in Italia privi di stabile organizzazione in Italia a cui le partecipazioni siano effettivamente connesse sono generalmente soggetti all'imposta sostitutiva del 20%, salvo il diritto all'applicazione di un'aliquota fiscale ridotta prevista da eventuali accordi bilaterali contro la doppia imposizione tra lo stato di residenza del percettore e l'Italia o dalla normativa interna italiana. In questo caso, sarà il soggetto che applica l'imposta sostitutiva ad applicare direttamente l'aliquota prevista dal trattato bilaterale o dalla più favorevole normativa interna, sempre che abbia ricevuto in tempo utile dal percettore la documentazione necessaria a norma di legge. In particolare, ai sensi della vigente normativa interna italiana, l'imposta sostitutiva si applica (i) con aliquota ridotta dell'1.375% sui dividendi formati con utili di esercizi successivi a quello in corso al 31 dicembre 2007, distribuiti a società o enti soggetti ad un'imposta sul reddito delle società e residenti negli Stati membri dell'Unione europea e negli Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo inclusi nella lista di cui al Decreto Ministeriale 4 settembre 1996 (come successivamente modificato ed integrato), e (ii) con aliquota ridotta dell'11% sui dividendi distribuiti a partire dal 29 luglio 2009 a fondi pensione istituiti negli Stati membri dell'Unione europea e negli Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo inclusi nella lista di cui al Decreto Ministeriale 4 settembre 1996 (come successivamente modificato ed integrato). Sui dividendi di pertinenza di enti od organismi internazionali che godono dell'esenzione dalle imposte in Italia per effetto di leggi o di accordi internazionali resi esecutivi in Italia, non si applica l'imposta sostitutiva.*

*L'imposta sostitutiva non si applica ai dividendi relativi a partecipazioni non qualificate conferite in gestioni individuali presso intermediari abilitati, per le quali gli azionisti fiscalmente residenti in Italia optino per il regime del risparmio gestito di cui all'art. 7 D.Lgs. 21 novembre 1997, n. 461, in quanto in tal caso i dividendi*



concorrono a formare il risultato complessivo annuo maturato della gestione soggetto ad imposta sostitutiva con aliquota del 20%.

### **Possessori di ADS**

*Ai possessori di ADS, al momento del pagamento, sui dividendi pagati a Deutsche Bank Trust Company Americas, banca depositaria delle azioni ordinarie a fronte delle quali sono stati emessi gli ADS, e successivamente da quest'ultima ai titolari degli ADS, verrà operata a cura di Deutsche Bank S.p.A., subdepositario italiano delle azioni ordinarie per conto di Deutsche Bank Trust Company Americas, l'imposta sostitutiva provvisoria del 20%, in quanto soggetto non residente. In concomitanza con l'invio del Proxy Statement la banca depositaria invia a tutti i possessori di ADS la documentazione contenente in dettaglio la procedura per ottenere il rimborso, parziale o totale, di detta imposta sostitutiva, laddove ammesso. Il rimborso parziale o totale dell'imposta sostitutiva può essere richiesto dai possessori di ADS (i) fiscalmente residenti in Italia o in paesi con cui vige un accordo bilaterale contro la doppia imposizione che consenta l'applicazione di un'aliquota ridotta o nulla ovvero (ii) che siano società o enti soggetti ad un'imposta sul reddito delle società e residenti negli Stati membri dell'Unione europea e negli Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo inclusi nella lista di cui al Decreto Ministeriale 4 settembre 1996 (come successivamente modificato ed integrato), come tali titolati all'applicazione dell'imposta sostitutiva con aliquota ridotta dell'1.375% sui dividendi formati con utili di esercizi successivi a quello in corso al 31 dicembre 2007, ovvero (iii) che siano fondi pensione istituiti negli Stati membri dell'Unione europea e negli Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo inclusi nella lista di cui al Decreto Ministeriale 4 settembre 1996 (come successivamente modificato ed integrato), come tali titolati all'applicazione dell'imposta sostitutiva con aliquota ridotta dell'11% sui dividendi distribuiti a decorrere dal 29 luglio 2009*

*Ai possessori di ADS fiscalmente residenti in Italia e che hanno diritto al pagamento del dividendo al lordo dell'imposta sostitutiva del 20%, è infatti data la facoltà entro e non oltre il 20 settembre 2012 di presentare a Deutsche Bank Trust Company Americas la documentazione attestante il diritto all'applicazione di nessuna imposta sostitutiva (Modello da A a G "Dichiarazione beneficiario dividendo").*

*Anche i possessori di ADS fiscalmente non residenti in Italia avranno tempo fino al 20 settembre 2012 per presentare a Deutsche Bank Trust Company Americas la documentazione, firmata prima del 24 maggio 2012, attestante il diritto all'applicazione della ritenuta fiscale ridotta prevista dagli eventuali accordi bilaterali contro la doppia imposizione tra lo stato di residenza del portatore di ADS e l'Italia o dalla normativa interna italiana, anziché nella misura piena del 20% subita all'atto del pagamento (Form 6166 e DIV/EX per i residenti negli Stati Uniti d'America, Form DIV/EX o Form DIV/EX 2 o Form DIV/EX 3, da inviare in tutti i casi unitamente ad idonea certificazione di residenza ed eventualmente di status fiscale rilasciata dalle competenti autorità fiscali dello Stato estero, per i residenti in altri paesi).*

*Non appena tale documentazione sarà trasmessa da Deutsche Bank Trust Company Americas alla cassa incaricata del pagamento e cioè a Deutsche Bank S.p.A., quest'ultima provvederà al pagamento al portatore di ADS della differenza tra il 20% trattenuto originariamente e l'aliquota eventualmente applicabile ai sensi della normativa interna italiana ovvero della convenzione contro la doppia imposizione esistente tra l'Italia ed il Paese di residenza fiscale dell'azionista. A titolo di esempio, premesso che tra l'Italia e gli Stati Uniti d'America, così come per molti altri Paesi, esiste una convenzione fiscale che prevede in certi casi l'applicazione di una ritenuta del 15% sui dividendi pagati, presentando tempestivamente la necessaria documentazione, il portatore di ADS residente negli Stati Uniti d'America e soggetto alla convenzione (in particolare all'aliquota di ritenuta del 15% prevista dalla convenzione) potrà incassare presso Deutsche Bank S.p.A., tramite Deu-*



*tsche Bank Trust Company Americas, la differenza tra il 20% già trattenuto al momento del primo pagamento ed il 15% previsto come ritenuta fiscale dalla vigente convenzione Italia-Stati Uniti, incassando cioè un ulteriore 5% di dividendo lordo.*

*Comunque, considerando che in passato molti possessori di ADS non sono stati in grado di fornire le attestazioni richieste entro la data di scadenza (specie i possessori di ADS non residenti in Italia, dal momento che le autorità fiscali estere possono richiedere più di due mesi per rilasciare tale documentazione), Luxottica Group consiglia di attivare in anticipo la procedura per ottenere il rimborso inviando i moduli necessari (disponibili sul sito internet [www.luxottica.com](http://www.luxottica.com)) a Deutsche Bank Trust Company Americas (Modello da A a G per i residenti in Italia, Form 6166 e DIV/EX per i residenti negli Stati Uniti d'America, Form DIV/EX o Form DIV/EX 2 o Form DIV/EX 3, da inviare in tutti i casi unitamente ad idonea certificazione di residenza ed eventualmente di status fiscale rilasciata dalle competenti autorità fiscali dello Stato estero, per i residenti in altri Paesi), documenti che dovranno essere firmati. La procedura predisposta da Deutsche Bank Trust Company Americas e Deutsche Bank S.p.A. prevede che, non appena Deutsche Bank Trust Company Americas riceve la documentazione dai possessori di ADS, la trasmette a Deutsche Bank S.p.A. che, dopo aver effettuato i controlli dovuti, istruisce i dettagli dei rimborsi a Deutsche Bank Trust Company Americas che per il tramite delle DTC (Depositary Trust Company) provvede materialmente agli accrediti.*

*Desideriamo ricordare ai possessori di ADS non residenti in Italia che per poter trarre vantaggio dal rimborso fiscale accelerato (Quick refund), la documentazione necessaria dovrà essere firmata dall'Autorità Fiscale competente entro il 24 maggio 2012 (data di pagamento dei dividendi in Euro) e dovrà essere ricevuta da Deutsche Bank Trust Company Americas entro il 20 settembre 2012 o entro il 27 settembre 2012 da Deutsche Bank S.p.A.*

*Luxottica Group consiglia a tutti i possessori di ADS che sono interessati a beneficiare di tale rimborso, di richiedere ulteriori informazioni relative all'esatta procedura a Deutsche Bank Trust Company Americas (ADR Dept., telephone +1-800-876-0959; fax +1-866-888-1120, attenzione di Gina Seroda) o a Deutsche Bank S.p.A. (sede di Piazza del Calendario, 3 - 20126 Milano Michele Vitulli, Tel. +39-02-4024-3938 [michele.vitulli@db.com](mailto:michele.vitulli@db.com) o Mr. Roberto Auri, Tel. +39-02-4024-3406 [roberto.auri@db.com](mailto:roberto.auri@db.com) o Daniela Galeazzi, Tel. +39-02-4024-5350, [daniela.galeazzi@db.com](mailto:daniela.galeazzi@db.com) o Elena Geruntino, Tel. +39-02-4024-2627, [elena.geruntino@db.com](mailto:elena.geruntino@db.com)). o direttamente a Luxottica Group (Investor Relations Department, telefono +39.02.86334718; fax +39.02.86334092).*

*I possessori di ADS sono inoltre informati del fatto che, una volta che le imposte trattenute vengono versate all'Amministrazione Finanziaria italiana, coloro che hanno diritto ad una ritenuta fiscale ridotta possono rivolgersi soltanto alle autorità fiscali italiane per ottenere il rimborso della maggior imposta pagata sui dividendi della Società. Tale procedura generalmente potrebbe richiedere diversi anni prima che il rimborso venga effettuato. Pertanto, la procedura illustrata più sopra è stata stabilita da Luxottica Group nell'interesse dei propri azionisti.*