

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

**29 Aprile 2014**

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 di esercizio al 31 dicembre 2013.
2. Attribuzione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo.
3. Consultazione sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, D.Lgs. 58/1998.

## **1. APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2013**

Signori azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2013 che chiude con un utile di Euro 454.366.669. 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 di Luxottica Group S.p.A.,  
presa visione del progetto di bilancio dell’esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, 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 2013, che porta un utile di Euro 454.366.669.”

## 2. ATTRIBUZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO E DISTRIBUZIONE DEL DIVIDENDO

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle prospettive di sviluppo e delle aspettative reddituali future del Gruppo, propone di deliberare, a valere sull'utile dell'esercizio 2013, la distribuzione di un dividendo unitario lordo di Euro 0,65 per azione ordinaria, e quindi per American Depositary Receipt ("ADR", ciascuno dei quali rappresentativo di un'azione ordinaria).

Tenuto conto delle azioni oggi emesse, pari a numero 477.660.173, e delle numero 3.647.725 azioni direttamente detenute dalla Società alla data della presente relazione, l'ammontare complessivo da distribuire sarebbe pari a circa Euro 308,1 milioni. La distribuzione avverrebbe previo prelievo dall'utile di esercizio di Euro 19.512 da destinare a riserva legale.

L'ammontare residuo a seguito delle attribuzioni proposte verrebbe accantonato a riserva straordinaria.

Va precisato peraltro che gli importi in questione sono soggetti a variazione per l'eventuale emissione di nuove azioni della Società a seguito dell'esercizio di stock option. In ogni caso, nell'ipotesi in cui fossero esercitate tutte le stock option esercitabili, con conseguente emissione di azioni entro la *record date*, l'importo massimo da utilizzare per la distribuzione del dividendo, assumendosi immutato il numero delle azioni proprie in portafoglio, ammonterebbe a circa Euro 310,8 milioni.

Vi proponiamo di stabilire che il pagamento del dividendo avvenga il 22 maggio 2014, con data di stacco, in conformità al calendario di Borsa Italiana, il 19 maggio 2014 e *record date* (ossia la giornata contabile al termine della quale le evidenze dei conti fanno fede ai fini della legittimazione al pagamento del dividendo) il 21 maggio 2014.

Per quanto riguarda gli ADR quotati al New York Stock Exchange, si precisa che la *record date* coinciderà con quella stabilita per le azioni ordinarie, mentre la data di pagamento del dividendo da parte di Deutsche Bank Trust Company Americas ("DB"), banca intestataria delle azioni ordinarie a fronte delle quali sono stati emessi gli ADR e incaricata al pagamento in oggetto, è stata prevista da DB per il 30 maggio 2014 in US\$, al cambio Euro/US\$ del giorno in cui viene pagato il dividendo alle azioni ordinarie.

Vi invitiamo quindi ad assumere la seguente deliberazione:

"L'Assemblea di Luxottica Group S.p.A., tenuto conto dell'utile di esercizio risultante dal bilancio al 31 dicembre 2013, 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 0,65 per ciascuna azione ordinaria avente diritto e quindi per American Depositary Receipts ("ADR", ciascuno dei quali rappresentativo di un'azione ordinaria), a valere sull'ammontare dell'utile dell'esercizio 2013, una volta dedotto l'accantonamento di cui al punto 1;
3. di accantonare a riserva straordinaria l'importo dell'utile dell'esercizio che residua al netto dell'accantonamento e della distribuzione di cui sopra;
4. di stabilire che il pagamento del dividendo avvenga il 22 maggio 2014, con data di stacco 19 maggio 2014 e *record date* 21 maggio 2014 precisandosi che per quanto riguarda gli ADR quotati al New York Stock Exchange, la *record date* coinciderà con quella stabilita per le azioni ordinarie (ossia 21 maggio 2014), mentre la data di pagamento del dividendo da parte di Deutsche Bank Trust Company Americas ("DB"), banca intestataria delle azioni ordinarie a fronte delle quali sono stati emessi gli ADR e incaricata al pagamento in oggetto, è stata prevista da DB per il 30 maggio 2014 in US\$, al cambio Euro/US\$ del 22 maggio 2014."

Le informazioni sul trattamento fiscale applicato ai dividendi sono riportate nell'allegato A alla presente Relazione.

---

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

### **3. 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 quale 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 il 27 febbraio 2014, è riportata nell'allegato B alla presente relazione.

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 nell'allegato, Vi invitiamo ad assumere la seguente delibera:

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

delibera

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

Milano, 25 marzo 2014

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

**ALLEGATO A**  
**INFORMAZIONI SUL REGIME FISCALE DEI 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'11,375% 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



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%.

### **Informazioni sul regime fiscale – Possessori di ADR**

Ai possessori di ADR, 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 ADR, e successivamente da quest'ultima ai titolari degli ADR, 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. La banca depositaria invierà a tutti i possessori di ADR 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 ADR (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 titolari 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 titolari all'applicazione dell'imposta sostitutiva con aliquota ridotta dell'11%

Ai possessori di ADR 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 19 settembre 2014 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 ADR fiscalmente non residenti in Italia avranno tempo fino al 19 settembre 2014 per presentare a Deutsche Bank Trust Company Americas la documentazione, firmata prima del 22 maggio 2014, 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 ADR 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 ADR 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 ADR 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 Deutsche 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 ADR non sono stati in grado di fornire le attestazioni richieste entro la data di scadenza (specie i possessori di ADR 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 ADR, 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 ADR 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 22 maggio 2014 (data di pagamento dei dividendi in Euro) e dovrà essere ricevuta da Deutsche Bank Trust Company Americas entro il 19 settembre 2014 o entro il 25 settembre 2014 da Deutsche Bank S.p.A.

Luxottica Group consiglia a tutti i possessori di ADR 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 Charles Grover) 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 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 ADR 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.

**ALLEGATO B**

**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 dal Consiglio di Amministrazione il 27 aprile 2012, è composto dagli amministratori indipendenti Claudio Costamagna (Presidente), Roger Abravanel e Anna Puccio.

Il Presidente Claudio Costamagna ha specifiche e adeguate competenze in materia finanziaria, valutate dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina.

Il Comitato Risorse Umane svolge funzioni consultive e propositive, in particolare:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte, o esprime pareri, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- definisce il mercato target entro cui valutare la competitività delle retribuzioni degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del management;
- valuta il posizionamento target della Società per tutte le componenti retributive (*base salary*, sistemi di incentivazione monetari, retribuzione non monetaria) ed il loro *mix* ottimale;
- esamina la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del management, i criteri per la composizione degli organi di amministrazione delle società controllate di rilevanti dimensioni e vigila sulla loro applicazione;
- valuta proposte per l'introduzione di sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, monetari ed azionari, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- individua gli indicatori di performance necessari ad assicurare la coerenza tra generazione del valore e sistemi premianti; inoltre, monitora l'applicazione delle decisioni a-

dottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

- esamina e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione gli obiettivi su cui poggiare i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nonché i risultati conseguiti;

Il Comitato inoltre, esamina ed approva gli Obiettivi e le Strategie di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane e ne valuta i risultati ottenuti. In particolare:

- valuta i risultati delle indagini interne di clima organizzativo ed esterne di reputazione della Società;

- esamina i fabbisogni organizzativi della Società e le azioni promosse per l'efficace assegnazione delle posizioni chiave (c.d. piani di successione); svolge l'istruttoria ai fini della predisposizione e revisione dei piani di successione che il Consiglio di Amministrazione abbia deciso di adottare;

- valuta i risultati delle iniziative relative alla valorizzazione delle risorse chiave dell'organizzazione;

- valuta l'efficacia delle partnership strategiche costituite dalla Società con le Università e le Business School nonché le iniziative più generali intraprese sul mercato del lavoro;

- valuta l'efficacia delle iniziative di comunicazione interna.

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 è dotato di un proprio regolamento 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; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. 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 e dunque alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto e

alle relative responsabilità. 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*) consolidato.

L'EPS consolidato è l'indice risultante dal bilancio consolidato di Gruppo uguale all'utile netto risultante dal relativo bilancio, diviso per il numero medio di azioni della società in circolazione.

Il peso all'interno del complessivo insieme di obiettivi assegnati a ciascun manager può variare in funzione del ruolo del singolo. L'EPS può essere infatti affiancato da altri indicatori finanziari (ad esempio il *Free Cash Flow*), 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 responsabile dell'Internal Audit 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 del *management* e dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, quanto a trattenere il personale chiave del Gruppo (c.d. *retention*).
2. Il sistema di incentivi a lungo termine (c.d. LTI) si sostanzia in piani di compensi basati su strumenti finanziari. In particolare la Società ha adottato i seguenti strumenti:
  - (i) *Performance Shares Plan* (cc. dd. Piani di Stock Grant) basati sull'attribuzione di “Unit”, ovvero del diritto a ricevere azioni Luxottica al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*; e
  - (ii) *Piani di Stock Option* basati sull'attribuzione di diritti di opzione per la successiva sottoscrizione di azioni Luxottica.

I dettagli di tali piani sono riportati nella relativa documentazione pubblicata ai sensi di legge.

Il riconoscimento della remunerazione variabile tiene conto del ruolo organizzativo ricoperto dai beneficiari nella Società o nelle società del Gruppo, 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. L'assegnazione dei diritti comporta la valutazione dei seguenti elementi: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società e del Gruppo; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione.

3. Il 29 aprile 2013, l'assemblea degli azionisti ha approvato il *Performance Shares Plan* 2013-2017. Il piano prevede che ai beneficiari, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i dipendenti della Società e del Gruppo, siano assegnati diritti (“Unit”) per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Luxottica, a condizione che il parametro EPS (“*Earning per Share*”) consolidato raggiunga cumulativamente - alla scadenza dei tre esercizi fiscali di riferimento - gli obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'attribuzione delle *Unit*. Nell'ambito del *Performance Shares Plan* 2013-2017, si è previsto che il Consiglio di Amministrazione possa di

volta in volta prevedere, per tutti o alcuni dei beneficiari, il divieto di trasferire - per un periodo di tempo predeterminato - le azioni ad essi assegnate. Non sono invece previsti sistemi di pagamento differito, né meccanismi di correzione ex post.

4. A partire dal 2013, la retribuzione variabile di lungo periodo si sostanzia nella sola attribuzione gratuita di azioni della Società ai sensi del *Performance Shares Plan 2013-2017*.

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.

Infine, per i Piani di Stock Option già assegnati, è previsto che i diritti di opzione attribuiti siano esercitabili solo a seguito del decorso di un periodo di c.d. *vesting* adeguato (non inferiore a tre anni). È altresì possibile che l'esercizio delle opzioni sia condizionato al conseguimento di specifici obiettivi di *performance* predefiniti in stretta correlazione con i *target* di medio-lungo periodo della Società e del Gruppo. Tali obiettivi sono stati definiti facendo riferimento a quei parametri che, a giudizio degli organi competenti, meglio avrebbero potuto rappresentare la creazione di valore da parte di Luxottica (quali, ad esempio, l'EPS - *Earning per Share* - consolidato).

### **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 (quale ad esempio l'auto aziendale), nonché da forme di assicurazione complementari (quale ad esempio l'assicurazione sanitaria integrativa). 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. Spetta agli Amministratori il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

#### **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 50% 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 Controllo e Rischi) 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 50% e il 65%.

\*\*\*\*

La Politica di Remunerazione sopra esposta non presenta significative variazioni rispetto a quella sottoposta al voto consultivo dell'assemblea del 29 aprile 2013.