

# **Relazione sulla Remunerazione**

**2 marzo 2015**

LUXOTTICA GROUP S.P.A.

---

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

---

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

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2015*

## INTRODUZIONE

1. La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta in ossequio all’art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza e all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).
2. La Relazione è suddivisa in due Sezioni.
3. Nella Sezione I della Relazione, è illustrata la politica di Luxottica Group S.p.A. (di seguito, “**Luxottica**” o la “**Società**” o l’“**Emittente**”) e delle società da essa controllate ai sensi dell’art. 93 del Testo Unico della Finanza (il “**Gruppo**”) in materia di remunerazione (la “**Politica di Remunerazione**”):
  - (a) dei membri del consiglio di amministrazione, distinguendo fra amministratori esecutivi e amministratori non esecutivi della Società;
  - (b) dei direttori generali della Società (se nominati);
  - (c) degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati dagli organi a ciò deputati, ad esclusione dei sindaci; nonché
  - (d) dell’alta dirigenza (senior manager) del Gruppo.
4. Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l’approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa.
5. La Politica di Remunerazione esposta nel seguito è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 2 marzo 2015, su proposta del Comitato Risorse Umane, e sarà sottoposta al voto consultivo dell’assemblea dei soci del 24 aprile 2015.
6. La Politica di Remunerazione 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.
7. Il Collegio Sindacale monitora l’applicazione tempo per tempo della Politica di Remunerazione e, se del caso, effettua segnalazioni al Consiglio di Amministrazione.
8. Nella Sezione II della Relazione, sono rappresentate le singole voci che compongono la

remunerazione dei soggetti *sub* 3(a)-(d), nonché dei membri del Collegio Sindacale di Luxottica (i “**Sindaci**”), e sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate, nonché dalle società collegate.

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

**SEZIONE I**

---

**POLITICA DI REMUNERAZIONE**

---

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

### **1.1 Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione**

1. La Politica di Remunerazione, sottoposta con periodicità annuale all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato Risorse Umane, è il risultato di un processo trasparente e strutturato, che, in coerenza con le indicazioni normative e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, vede il coinvolgimento attivo degli organi sociali e delle funzioni societarie di seguito elencati: Assemblea degli azionisti, Consiglio d'Amministrazione, Comitato Risorse Umane e Direzione Risorse Umane.
2. Il Comitato Risorse Umane, in esercizio delle proprie attribuzioni, formula al Consiglio proposte in merito alla struttura e ai contenuti della Politica di Remunerazione, e - insieme all'intero Consiglio - monitora la corretta attuazione della Politica di Remunerazione, con il supporto delle funzioni aziendali competenti.
3. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.
4. Le linee direttrici della Politica di Remunerazione, inizialmente elaborata nel 2012 con il coinvolgimento di un esperto indipendente individuato nella società di consulenza Hay Group Italia, sono state in seguito sviluppate e affinate attraverso gli aggiornamenti e le revisioni che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Risorse Umane, vi ha nel tempo apportato.
5. Ai fini della definizione e dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione, sono costantemente analizzate, monitorate e valutate le prassi e i livelli retributivi di mercato, le esperienze rivenienti dalla applicazione della Politica di Remunerazione di Luxottica negli esercizi precedenti, le disposizioni regolamentari e le indicazioni emanate dalla CONSOB e, in generale, il quadro normativo e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di tempo in tempo vigenti in tema di remunerazione.

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

#### *1.2.1 Il sistema organizzativo*

1. Il Gruppo ha adottato un sistema organizzativo volto a garantire coerenza e trasparenza in relazione alla politica retributiva, che si fonda sul ruolo di indirizzo, coordinamento e allineamento competitivo svolto primariamente dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo. Il modello in essere mira infatti ad assicurare un adeguato controllo delle prassi retributive di Gruppo, facendo sì che le decisioni in materia di remunerazione vengano assunte in modo informato e tempestivo, nonché ad un livello appropriato.
2. Al fine di riconoscere in maniera equa e coerente le responsabilità attribuite a, nonché i

risultati conseguiti da, tutti i soggetti interessati, oltre che di promuovere azioni e comportamenti aderenti alla cultura aziendale, le decisioni in merito alla remunerazione a favore di amministratori che siano anche dipendenti della Società o del Gruppo, dirigenti con responsabilità strategiche e senior manager sono accentrate in specifici organi e funzioni a livello di capogruppo; mentre per i livelli sottostanti le direzioni risorse umane regionali e locali, ove presenti, sono responsabili della corretta applicazione della Politica di Remunerazione a livello locale, ma pur sempre nel pieno rispetto dei sistemi e dei piani retributivi definiti centralmente avendo cura di garantire in particolar modo la coerenza, la trasparenza e la sostenibilità.

<b>RESPONSABILITÀ</b>	<b>AMBITO DI INTERVENTO</b>	<b>BENEFICIARI</b>
<i><b>Corporate</b></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Retribuzione Fissa</li> <li>▪ Retribuzione Variabile</li> <li>▪ Piani di Incentivazione a Lungo Termine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amministratori Dipendenti</li> <li>▪ Altri Dirigenti con responsabilità strategiche</li> <li>▪ senior manager</li> </ul>
<i><b>Regioni / Business</b></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 manager</li> <li>▪ Dipendenti delle organizzazioni regionali e 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 far tempo dal 2004 nomina al proprio interno un Comitato Risorse Umane.
2. Il Comitato Risorse Umane è attualmente composto dagli amministratori indipendenti Claudio Costamagna (Presidente), Anna Puccio e Marco Mangiagalli. Il 13 ottobre 2014, il Consigliere Roger Abravanel ha rassegnato le dimissioni dalla carica di amministratore. Il Comitato è stato pertanto integrato con la nomina del consigliere Mangiagalli, in data 22 ottobre 2014.
3. 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.
4. Il Comitato Risorse Umane svolge funzioni consultive, propositive e di supervisione, 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 adottate 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.
5. 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.
6. 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, dopo aver valutato che questi non si trovino in situazioni che ne possano compromettere la piena indipendenza di giudizio.
  7. Il Comitato è dotato di un proprio regolamento e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti, che possono esprimere il proprio voto anche attraverso mezzi di telecomunicazione qualora non fisicamente presenti. 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 Group Human Resources Officer, che svolge la funzione di Segretario del Comitato. Il Comitato si riunisce ogni qual volta il Presidente lo ritenga opportuno o gliene sia fatta richiesta da un altro componente, di norma nelle date previste dal calendario annuale degli incontri approvato dal Comitato stesso. Nei casi in cui il Comitato lo ritenga opportuno, per approfondire determinati argomenti, possono essere invitati alle riunioni dirigenti della Società.
  8. Le riunioni del Comitato sono convocate mediante avviso inviato, anche dal Segretario, su incarico del Presidente del Comitato Risorse Umane.
  9. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Risorse Umane in cui vengono formulate proposte circa la propria remunerazione.
  10. 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 della Società si fonda sul principio “pay for performance”, promuovendo attivamente la creazione di un legame effettivo e verificabile tra retribuzione del singolo e performance individuale e di Gruppo, al fine di:
  - (a) allineare gli interessi del management con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti e degli altri stakeholder, valutando la performance non solo su base annuale ma anche su un orizzonte temporale più lungo;
  - (b) accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, ossia contribuendo alla realizzazione della strategia e degli obiettivi di Luxottica e del Gruppo nel tempo, creando valore a lungo termine per tutti gli stakeholder e rafforzando la reputazione aziendale;
  - (c) attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo e incentivare la permanenza di tali risorse.
2. In particolare, i principi fondanti le decisioni di sviluppo retributivo sono:
  - (a) correlare strettamente le opportunità retributive ai risultati reali - individuali e generali - dell'organizzazione, riflettendo e misurando l'impatto della performance individuale sulla creazione di valore per la Società e per il Gruppo;
  - (b) sviluppare 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, nel rispetto dei principi previsti dal Codice Etico di Gruppo di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e delle professionalità individuali, equità e non discriminazione.
3. La retribuzione complessiva prevede un'articolazione bilanciata di componenti monetarie, fisse e variabili, e non-monetarie, dirette e differite, che assicura che le retribuzioni si muovano nel tempo in linea con livelli sostenibili di profittabilità.
4. La Politica di Remunerazione è coerente con la politica di gestione del rischio di Gruppo. Il pieno allineamento tra le politiche retributive di Gruppo, il quadro normativo di riferimento e la best practice nonché la completa aderenza ai valori aziendali di trasparenza e responsabilità, è funzionale al rispetto degli interessi non solo degli azionisti, ma anche di tutti gli altri stakeholder, nonché al continuo rafforzamento della reputazione di Gruppo e all'eliminazione di eventuali conflitti di interesse. L'adozione della strategia retributiva di Gruppo fondata sul principio pay for performance, ovvero sul rapporto diretto tra retribuzione e risultati conseguiti, garantisce infatti che i compensi erogati non solo siano equi, corretti e incentivanti, ma abbiano sempre anche il fine ultimo di assicurare la creazione di valore a medio-lungo termine per tutti gli stakeholder, in un'ottica di piena sostenibilità economica e sociale.

### 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 con elementi fissi e variabili sono definite dalla Direzione Risorse Umane, in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti.
3. 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.
4. 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:
  - (a) bilanciamento della parte fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e coerentemente con la sua politica di gestione dei rischi, oltre che con la creazione di valore di lungo periodo per tutti gli stakeholder e con una crescita sostenibile. La componente variabile, di norma, prevale rispetto alla parte fissa e a sua volta, all'interno della retribuzione variabile, gli incentivi di lungo termine hanno maggiore incidenza rispetto a quelli di breve termine a sostegno della continuità dei risultati aziendali nel tempo;
  - (b) con riferimento alla parte variabile della remunerazione:
    - stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile di breve termine e della retribuzione di lungo termine, al fine di garantire un allineamento dell'operato di amministratori esecutivi che siano anche dipendenti della Società e dei dirigenti con responsabilità strategiche con gli obiettivi aziendali di lungo termine, nonché con gli interessi degli azionisti. Si privilegiano, dunque, parametri di valutazione della performance collegati alla profittabilità e alla crescita sostenibile;
    - vincolare l'erogazione della remunerazione variabile:
      - (i) al conseguimento di 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. In particolare, nel caso

di obiettivi qualitativi, questi devono essere accompagnati da un'indicazione ex-ante dei parametri oggettivi da considerarsi in fase di consuntivazione, indicando i risultati attesi nonché il valutatore. L'intero processo deve essere scritto e documentato in ogni sua fase; e

- (ii) al raggiungimento di un valore soglia degli obiettivi di performance, stabilito ex-ante (c.d. gate);
- prevedere limiti massimi per l'erogazione della componente variabile della remunerazione, mai superiori al doppio della retribuzione fissa;
- per la parte variabile di lungo termine, prevedere un periodo di vesting adeguato (su cui infra par. 3.4);
- (c) integrazione del pacchetto retributivo attraverso una adeguata offerta di benefit, secondo quanto suggerito dalle prassi del mercato di riferimento;
- (d) minimizzare l'utilizzo di eventuali indennità stipulate ex-ante in caso di dimissioni, cessazione dalla carica, licenziamento o cessazione del rapporto, salva la facoltà degli organi competenti di autorizzare accordi in tal senso con riferimento a specifici casi;
- (e) 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 e alle competenze richieste al singolo, nonché alle relative responsabilità e alla performance conseguita nel tempo. 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. Di norma, la componente fissa della remunerazione viene determinata al momento dell'assunzione e, in seguito, a parità di posizione, eventuali aumenti di merito possono essere applicati solo a fronte di una performance almeno in linea con le aspettative. Ai dirigenti con responsabilità strategiche spettano, inoltre, indennità per le trasferte effettuate su territorio nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

### **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, coerentemente con una crescita sostenibile e con una politica di gestione dei rischi atta a garantire la creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.

2. Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi del management e dei dipendenti con quelli degli azionisti e degli altri stakeholder, 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 negli ultimi tempi unico mezzo di incentivazione formalizzata di breve termine. Gli incentivi annuali premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, cui si associa il riconoscimento di un premio variabile.
4. I cc.dd. Key Performance Indicator, nonché i relativi obiettivi di performance associati, vengono rivisti su base annuale da parte della Direzione Risorse Umane, coadiuvata dalla Direzione Controllo di Gestione, e sottoposti al giudizio del Comitato Risorse Umane. Tali obiettivi sono sempre definiti facendo ricorso a parametri oggettivi e misurabili, declinati in modo tale da neutralizzare elementi o eventi che potrebbero avere effetti distorsivi del sistema di incentivazione, quali ad esempio componenti straordinarie che potrebbero indurre a privilegiare logiche di breve periodo a discapito di interessi di lungo periodo.
5. In particolare, gli obiettivi di performance 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. Di norma i parametri che possono essere utilizzati si focalizzano sulla performance economico-finanziaria e operativa del Gruppo in termini di profittabilità, efficienza, creazione di valore e sostenibilità, tra questi si evidenziano in particolare:
  - (a) Earning per Share (EPS) consolidato: indice risultante dal bilancio consolidato di Gruppo e uguale all'utile netto risultante dal relativo bilancio, diviso per il numero medio di azioni della società in circolazione;
  - (b) Free Cash Flow: ossia la differenza tra il flusso di cassa monetario prodotto dalla gestione operativa e i flussi di cassa in uscita per investimenti. Tale indice

rappresenta la misura della capacità del Gruppo di autofinanziarsi;

- (c) Net Sales: ossia la crescita del fatturato netto in valore assoluto;
- (d) Sales Comp: indicatore tipico del business retail che valorizza la crescita del fatturato netto a parità di numero di negozi e a parità di tasso di cambio;
- (e) DOP – Divisional Operating Profit e OI – Operating Income: entrambi gli indici sono misura della profittabilità, rispettivamente per il business wholesale e per il business retail, e sono calcolati tenendo in considerazione unicamente la gestione caratteristica del Gruppo, ossia al lordo di interessi, tasse, svalutazioni e ammortamenti su beni materiali e immateriali;
- (f) G&A Expenses vs. Budget, indice atto a garantire il costante efficientamento, nonché il continuo monitoraggio, delle spese di gestione operativa cosiddette generali e amministrative, ovvero non direttamente correlate ai costi industriali di produzione o ai costi di vendita.

Tali parametri possono essere impiegati sia singolarmente sia come parte di un mix, il quale può anche variare per i diversi manager in funzione del ruolo e delle responsabilità del singolo.

È altresì possibile che, nella definizione degli obiettivi di performance, si faccia ricorso – per lo più in connessione con i parametri sopra indicati - a specifici obiettivi di funzione, nonché a obiettivi di natura qualitativa legati a specifici parametri di performance individuale, tenuto conto delle caratteristiche e specificità delle diverse posizioni; ciò al fine di meglio allineare le caratteristiche del piano di MBO alle peculiarità ed esigenze delle diverse funzioni che operano nella Società e nel Gruppo.

- 7. Allo stato, il principale obiettivo di performance adottato - utilizzato per tutte le posizioni manageriali – è l'EPS consolidato, che può essere affiancato da indicatori finanziari e/o di business, nonché da specifici obiettivi di funzione.
- 8. In sede di valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi di performance, su proposta del Comitato Risorse Umane, vengono neutralizzati i costi di ristrutturazione da acquisizione se non previsti a budget, oltre che i costi di ristrutturazioni organizzative e di operazioni straordinarie relative alla gestione non caratteristica.
- 9. 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:
  - (a) definizione e comunicazione degli obiettivi per l'anno, di norma entro il mese di marzo dell'anno di riferimento;
  - (b) valutazione intermedia della performance (di norma, 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;

- (c) valutazione finale della performance e comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (generalmente, entro il mese di febbraio dell'anno successivo). Gli obiettivi sono esaminati dal Comitato Risorse Umane e successivamente condivisi con il Consiglio di Amministrazione.
10. La corresponsione della remunerazione variabile è subordinata al raggiungimento di un valore soglia dell'obiettivo di performance prestabilito, di tipo finanziario o comunque misurabile attraverso dati fattuali e oggettivi stabiliti ex-ante, ed è inoltre previsto un limite massimo all'erogazione della parte variabile della remunerazione. Tale limite massimo si differenzia 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. Si evidenzia, inoltre, che cambiamenti di ruolo e responsabilità possono comportare una variazione della percentuale di remunerazione variabile assegnata.
  11. A conclusione di ogni esercizio, la Direzione Risorse Umane di Gruppo procede a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base dei risultati consuntivati, con l'ausilio della Direzione Controllo di Gestione. La determinazione del livello di remunerazione variabile da corrispondere, tenuto conto del superamento della soglia minima e del grado di avvicinamento al target massimo viene, di norma, effettuata per interpolazione lineare, al fine di consentire una crescita o decrescita proporzionale e puntuale della remunerazione variabile effettivamente corrisposta in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato.
  12. Nella definizione dei piani di MBO, 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.
  13. Allo stato, la componente variabile della remunerazione corrisposta in virtù dei piani di MBO è erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta consuntivati i dati rilevanti ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e, quindi, della determinazione del livello della remunerazione variabile spettante al singolo beneficiario. I piani di MBO in essere non contemplano, perciò, meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione. Tale scelta è stata determinata, tra l'altro, in funzione delle seguenti considerazioni:
    - (a) da un lato, si è reputato che i piani di MBO prevedano già meccanismi adeguati - in considerazione del segmento di popolazione interessato - per garantire, in termini generali, un allineamento tra gli obiettivi dei beneficiari e gli interessi di medio-

lungo termine degli azionisti e degli altri stakeholder. Innanzitutto, attraverso la definizione di obiettivi di performance che si basano sulla gestione corrente, neutralizzando componenti straordinarie che potrebbero indurre a privilegiare risultati di breve periodo. Secondariamente, attraverso l'individuazione di un unico obiettivo di performance (attualmente, l'EPS consolidato) da utilizzarsi per tutte le posizioni manageriali, di qualsiasi livello organizzativo, geografia, segmento e canale, che funge da elemento fondante sia dell'incentivazione a breve termine sia di quella di medio-lungo periodo. In tal modo viene promossa la convergenza di interessi e strategie tra i diversi segmenti di popolazione, in un orizzonte temporale di maggiore durata;

- (b) dall'altro lato, si è ritenuto che l'applicazione degli specifici meccanismi di differimento sopra indicati si giustifichi in particolare per le figure strategicamente più rilevanti del top management, per le quali, operano però altri meccanismi di retention ad hoc (cfr. successivo par. 3.4).
14. Nella definizione dei piani di MBO, il Consiglio di Amministrazione può altresì valutare l'introduzione di meccanismi, ovvero la conclusione di intese contrattuali, che specificino e disciplinino il diritto della Società di chiedere la restituzione in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione determinate sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati. Fino a ora, alla luce dei generali rimedi di legge che la Società potrebbe azionare al riguardo, non si è ritenuto indispensabile specificare meccanismi ad hoc nell'ambito dei piani di MBO ovvero in virtù di accordi specifici con i beneficiari. Tuttavia, a far tempo dall'esercizio 2015, saranno introdotti specifici meccanismi di claw back per quanto concerne la remunerazione variabile degli Amministratori Delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche.
15. I meccanismi di incentivazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e del direttore Internal Audit sono coerenti con i compiti loro affidati. In particolare, per il direttore Internal Audit sono utilizzati specifici parametri qualitativi, la cui definizione e valutazione è rimessa al Comitato Controllo e Rischi, al fine di garantire la piena indipendenza ed evitare l'insorgere di potenziali conflitti d'interesse. Si evidenzia inoltre che il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari non riceve alcuna retribuzione specifica per lo svolgimento dell'attività di Dirigente Preposto, percependo un compenso unico come Chief Financial Officer.

### **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, aventi come obiettivo quello di allineare gli interessi di beneficiari, azionisti e altri stakeholder remunerando la creazione di valore nel lungo termine. In



particolare, tra le diverse possibili tipologie di piani di compensi, la Società ha di norma adottato i seguenti strumenti:

- (a) Performance Shares Plan (cc. dd. Piani di Stock Grant) basati sull'attribuzione di "Unit", ovvero del diritto a ricevere azioni Luxottica al raggiungimento di obiettivi di profittabilità e solidità di Gruppo cumulati su più anni; e
- (b) Piani di Stock Option basati sull'attribuzione di diritti di opzione per la successiva sottoscrizione di azioni Luxottica.

Le caratteristiche e i dettagli dei piani in essere sono riportati nella relativa documentazione pubblicata ai sensi di legge.

- 3. Il riconoscimento dei piani di incentivazione di lungo termine 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-lungo termine all'interno del Gruppo. In particolare, 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.
- 4. Il Direttore Internal Audit non è incluso nei piani di incentivazione di lungo periodo basati su strumenti finanziari, siano essi piani di Stock Option o Performance Shares Plan, bensì in piani di incentivazione di lungo termine che si sostanziano in bonus in denaro, differiti su un periodo di tre anni e non collegati ai risultati aziendali.
- 5. In ogni caso, al fine di garantire un'adeguata retention e un corretto allineamento con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società e del Gruppo, nonché degli azionisti e degli altri stakeholder, il sistema LTI prevede che la remunerazione variabile sia corrisposta ai beneficiari solamente dopo che sia trascorso un adeguato periodo di vesting (di norma, almeno triennale). Più precisamente, le azioni sono sempre assegnate dopo che sia trascorso un certo periodo di vesting dall'attribuzione delle unit o dei diritti di opzione.
- 6. All'avvio di ciascun piano di incentivazione, il Comitato Risorse Umane - coadiuvato dalla Direzione Risorse Umane - sottopone all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione gli indicatori di performance e gli obiettivi per il piano in questione.
- 7. L'individuazione dei beneficiari, nonché l'assegnazione dei diritti, nell'ambito dei piani di incentivazione a lungo termine avviene di norma su base annuale e viene di regola deliberata dal Consiglio di Amministrazione dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea.
- 8. Nella definizione dei piani LTI, il Consiglio di Amministrazione può di volta in volta prevedere, per tutti o alcuni dei beneficiari:

- (a) il divieto di trasferire - per un periodo di tempo predeterminato - le azioni ad essi assegnate; e/o
  - (b) sistemi di pagamento differito; e/o
  - (c) meccanismi di correzione ex post.
9. 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. In caso di mancato raggiungimento del livello minimo previsto per gli obiettivi di performance, il beneficiario non matura alcun diritto all'assegnazione di azioni. Qualora, invece, gli obiettivi fossero superati oltre la misura massima prevista (c.d. overperformance), troverebbe comunque applicazione un limite massimo pari al 120% rispetto all'obiettivo target prefissato. Nell'ambito del Performance Shares Plan 2013-2017 si è previsto che il Consiglio di Amministrazione possa di volta in volta stabilire, per tutti o alcuni dei beneficiari, il divieto di trasferire - per un periodo predeterminato - parte delle azioni assegnate. Tale meccanismo di share retention non è sinora stato applicato e non sono previsti meccanismi di pagamento differito. Si è ritenuto, infatti, che tale piano contempli già adeguati presidi nell'ottica della retention e dell'allineamento degli interessi di medio-lungo termine, prevedendo un vesting triennale per l'assegnazione delle azioni della Società e una modalità di calcolo dell'EPS consolidato (corrispondente a quanto indicato al precedente par. 3.3) che neutralizza componenti straordinarie di reddito, che potrebbero accentuare logiche di breve periodo. L'introduzione di meccanismi di share retention sarà, tuttavia, valutata in occasione della prossima assegnazione di diritti, a valere sul Performance Shares Plan agli Amministratori Delegati e ai dirigenti con responsabilità strategiche.
10. In caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento del Piano 2013-2017, quali operazioni straordinarie sul capitale della Società, quali ad esempio fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, ovvero modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali, quali sempre a titolo esemplificativo la modifica dei principi contabili utilizzati per la redazione del bilancio, suscettibili di influire sull'EPS Target e/o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla valutazione e quindi, se del caso, all'adozione di eventuali modificazioni ed integrazioni al Regolamento e/o alle Units attribuite, incluso ad esempio l'EPS Target o le Azioni assegnabili, ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, discrezionalmente e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano. Non sono, ad oggi, previsti ulteriori meccanismi di correzione ex-post.
11. Infine, per i Piani di Stock Option già assegnati (si segnala al riguardo che l'ultimo Piano di

Stock Option è stato assegnato dalla Società nell'anno 2012): (a) è previsto che i diritti di opzione attribuiti siano esercitabili solo a seguito del decorso di un periodo di vesting adeguato (non inferiore a tre anni); (b) è 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 (quali, ad esempio, l'EPS 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 manager viene completato da benefit non monetari (quali ad esempio l'auto aziendale), aventi lo scopo di integrare il pacchetto retributivo con componenti in natura coerenti con lo status del beneficiario, nonché da forme di assicurazione complementari (quali ad esempio l'assicurazione sanitaria integrativa) aventi lo scopo di tutelare in senso lato il benessere del beneficiario, cc.dd. perquisite. 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. Altri benefit, quali ad esempio housing, schooling, etc., possono poi essere riconosciuti in corrispondenza di particolari incarichi, come ad esempio missioni di espatrio.

Si evidenzia che a livello internazionale la corresponsione di benefici non monetari viene altresì effettuata, oltre che in conformità alle prassi di mercato, anche nel rispetto alla normativa locale di tempo in tempo vigente.

In linea con la best practice è stata inoltre stipulata una polizza a copertura delle responsabilità civile verso terzi degli organi sociali (incluso il Collegio Sindacale), dei Direttori Generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei senior manager e di altri dirigenti (cosiddetta D&O - Directors&Officers Liability). Questo al fine di mantenere indenni i soggetti sopra citati dagli oneri derivanti dall'esercizio delle rispettive funzioni (esclusi i casi di dolo e colpa grave) per risarcimento di danni.

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

1. Con riferimento a singoli amministratori esecutivi che siano dipendenti della Società, 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, nonché in relazione alla rilevanza del ruolo ricoperto nella struttura della Società e/o del Gruppo.
2. 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 e divieto di storno**

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 o divieti di storno nei confronti di dipendenti, collaboratori e clienti della Società o di altre Società del Gruppo.
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. Si segnala che il divieto di storno ha una durata limitata nel tempo, di norma pari a 24 mesi.

### **3.8 Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente**

Possono essere previste erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso bonus e corrisposizioni una tantum di natura discrezionale e non ricorrente, dimensioni di risultato o prestazionali non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione a breve e a lungo termine. In un'ottica di pay for performance si ritiene, infatti, che l'erogazione di riconoscimenti una tantum in denaro al management di particolare significato strategico, che si sia distinto attraverso contributi individuali eccezionali, costituisca un importante meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica e dunque di retention delle risorse eccellenti. La valutazione di tali risultati e dei corrispondenti contributi e prestazioni è sottoposta al preventivo vaglio del Comitato per le Risorse Umane e successivamente, per gli Amministratori dipendenti della Società, al Consiglio di Amministrazione.

## **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, o comunque in seguito alla designazione.

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. Per gli amministratori esecutivi che siano anche dipendenti della Società la componente variabile della retribuzione segue quanto riportato sopra (cfr. par. 3.3 e 3.4).
4. 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 del Consiglio di Amministrazione. 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 70%.

\*\*\*\*

La Politica di Remunerazione sopra esposta non presenta significative variazioni rispetto a quella sottoposta al voto consultivo dell'assemblea del 29 aprile 2014.

## SEZIONE II

---

### INFORMAZIONI SUI COMPENSI

---

## 1. DESCRIZIONE DEI COMPENSI

Nel seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti - a qualsiasi titolo e in qualunque forma, in coerenza con la Politica di Remunerazione della Società - nell'esercizio 2014 a favore: (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione; (ii) del Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate; e (iii) dei componenti del Collegio Sindacale; per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche le medesime informazioni sono fornite a livello aggregato.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale resteranno in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

1. **Leonardo Del Vecchio** (Presidente del Consiglio di Amministrazione) ha percepito: (i) il compenso "di base" come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso "aggiuntivo" per la carica di Presidente della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile.
2. **Luigi Francavilla** (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) ha percepito: (i) il compenso "di base" come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso "aggiuntivo" per la carica di Vice Presidente della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) e il compenso per la carica di Presidente della società controllata Luxottica S.r.l.
3. **Massimo Vian** (Amministratore Delegato per l'Area Prodotto e Operations, nonché - ad interim dal 29 ottobre 2014 e sino al 19 gennaio 2015 - per l'Area Mercati) ha percepito: (i) il compenso "di base" come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso "aggiuntivo" per la carica di Amministratore Delegato della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società (essendone anche dipendente); (iv) la remunerazione variabile MBO relativa al 2014; (v) un'assicurazione infortuni supplementare ed altri benefit di natura non monetaria.

In data 27 febbraio 2014 gli sono state assegnate 18.000 azioni nell'ambito del Performance Shares Plan 2011. Nel corso del 2014 è stato individuato come beneficiario del piano di incentivazione Performance Shares Plan 2014 per un totale di 22.800 diritti.

Per completezza informativa sono riportati in calce alla Tabella 1 sui compensi della relazione le informazioni sui compensi deliberati dal Consiglio d'Amministrazione a favore di Massimo Vian in data 19 gennaio 2015, ancorché non di competenza 2014.

Si evidenzia inoltre che è stata applicata una transazione generale novativa al contratto di lavoro subordinato al tempo in essere tra la Società e l'ingegner Massimo Vian, precedentemente stipulato in data 9 Maggio 2005.

4. **Adil Mehboob-Khan** (Amministratore dal 29 ottobre 2014) ha percepito il compenso "di base" come consigliere di Luxottica. E' diventato dipendente della Società a partire dal 7 gennaio 2015 ed è stato nominato Amministratore Delegato per l'Area Mercati il 19 gennaio 2015, pertanto le informazioni relative alla sua retribuzione come dipendente e alla remunerazione per la speciale carica non sono incluse nella successiva Tabella 1 in quanto non relative all'esercizio 2014. Per completezza informativa sono, tuttavia, riportate in



calce alla Tabella 1 sui compensi della relazione le informazioni sui compensi deliberati dal Consiglio d'Amministrazione a favore di Adil Mehboob-Khan in data 19 gennaio 2015, ancorché non di competenza 2014.

5. **Mario Cattaneo** (Presidente del Comitato Controllo e Rischi) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” come Presidente del Comitato.
6. **Claudio Costamagna** (Presidente del Comitato Risorse Umane) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” come Presidente del Comitato Risorse Umane.
7. **Marco Mangiagalli** (componente del Comitato Controllo e Rischi e, dal 22 ottobre 2014, componente del Comitato Risorse Umane) ha percepito (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso “aggiuntivo” quale membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Risorse Umane.
8. **Marco Reboa** (componente del Comitato Controllo e Rischi) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” quale membro del Comitato.
9. **Roger Abravanel** (componente del Comitato Risorse Umane in carica fino al 13 ottobre 2014) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” per la partecipazione al Comitato Risorse Umane.
10. **Claudio Del Vecchio** e **Sergio Erede** (quest'ultimo in carica fino al 13 marzo 2014), hanno percepito esclusivamente il compenso “di base” come consiglieri di Luxottica.
11. **Elisabetta Magistretti** (componente del Comitato di Controllo e Rischi) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” quale membro del Comitato.
12. **Anna Puccio** (componente del Comitato Risorse Umane) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” quale membro del Comitato Risorse Umane.
13. **Andrea Guerra** (Amministratore Delegato in carica fino al 1° settembre 2014) ha percepito fino alla data di cessazione della carica e del rapporto di lavoro: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso “aggiuntivo” per la carica di Amministratore Delegato della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società (essendone anche dipendente); (iv) un'assicurazione infortuni supplementare ed altri benefit di natura non monetaria.

In data 27 febbraio 2014 gli sono state assegnate 76.500 azioni nell'ambito del Performance Shares Plan 2011. Nel corso del 2014 è stato individuato come beneficiario del piano di incentivazione Performance Shares Plan 2014 per un totale di 42.000 diritti. Nel corso del 2014 Andrea Guerra ha esercitato 1.250.000 opzioni.

A fronte della risoluzione del rapporto di lavoro e del venir meno della carica di Amministratore Delegato, sono stati corrisposti ad Andrea Guerra: (i) Euro 10.000.000 lordi come incentivo all'esodo oltre alle competenze di fine rapporto per la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato; (ii) Euro 592.294 corrisposti nell'ambito di una transazione generale novativa, a fronte della rinuncia da parte di Andrea Guerra nei confronti di Luxottica Group S.p.A. e di ogni altra società del Gruppo Luxottica a ogni domanda o diritto comunque connessi o occasionati dagli intercorsi rapporti di lavoro e di amministrazione e dalla loro risoluzione; (iii) Euro 800.000 lordi come corrispettivo per il divieto di storno di dipendenti e collaboratori e del patto di non concorrenza riferito ai principali competitors della Società. Tale importo verrà corrisposto in rate trimestrali posticipate uguali, a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di lavoro per un periodo di 24 mesi.

Andrea Guerra ha inoltre conservato i diritti (Unit) attribuiti in data 7 maggio 2012, 29 aprile 2013 e 29 aprile 2014 nell'ambito dei Piani di Performance Shares a condizione che non intervenga da parte sua alcun inadempimento, neppure parziale, in relazione al divieto di storno e al patto di non concorrenza. Pertanto, in ragione dei diritti mantenuti sui piani di incentivazione, in data 2 Marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2012-2014 previsti dal Piano Performance Share 2012, ha assegnato ad Andrea Guerra 75.000 azioni Luxottica.

Andrea Guerra non è, invece, più titolare di alcun diritto d'opzione, avendoli tutti in precedenza esercitati.

In conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e alla Comunicazione Consob n. DCG/DSR/00514000 del 19/6/2014, in data 1 settembre 2014 la Società ha reso note al mercato le informazioni relative all'indennità e agli altri benefici accordati.

14. **Enrico Cavatorta** (Amministratore fino al 13 ottobre 2014, Amministratore Delegato dal 1 settembre 2014 al 13 ottobre 2014, Direttore Generale fino al 31 ottobre 2014) ha percepito: (i) il compenso "di base" come consigliere di Luxottica; (ii) la retribuzione fissa come lavoratore dipendente fino alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, intervenuta il 31 ottobre 2014; (iii) un'assicurazione infortuni supplementare ed altri benefit di natura non monetaria.

In data 27 febbraio 2014 gli sono state assegnate 31.500 azioni nell'ambito del Performance Shares Plan 2011. Nel corso del 2014, Enrico Cavatorta ha esercitato 620.000 opzioni.

A fronte della cessazione del rapporto di lavoro intervenuta a far tempo dal 31 ottobre 2014, sono stati corrisposti a Enrico Cavatorta: (i) Euro 4.000.000 lordi, oltre alle competenze di fine rapporto per la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato. (ii) Euro 985.355,00, corrisposti nell'ambito di una transazione generale novativa, a fronte della sua rinuncia nei confronti di Luxottica Group S.p.A. e di ogni altra società del Gruppo Luxottica a ogni domanda o diritto comunque connessi o occasionati dagli intercorsi rapporti di lavoro e di amministrazione e dalla loro risoluzione.

A fronte della chiusura del rapporto di lavoro subordinato in essere con la Società si

evidenza che Enrico Cavatorta non ha mantenuto alcun diritto sui piani di incentivazione precedentemente assegnati.

In conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e alla Comunicazione Consob n. DCG/DSR/00514000 del 19/6/2014, in data 29 ottobre 2014 la Società ha reso note al mercato le informazioni relative all'indennità e agli altri benefici accordati.

15. **Francesco Vella** (Presidente del Collegio Sindacale) ha percepito il compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Luxottica determinato dall'assemblea degli azionisti.
16. **Alberto Giussani** (componente effettivo del Collegio Sindacale) ha percepito il compenso per la carica di sindaco effettivo di Luxottica determinato dall'assemblea degli azionisti all'atto della nomina.
17. **Barbara Tadolini** (componente effettivo del Collegio Sindacale) ha percepito il compenso per la carica di sindaco effettivo di Luxottica determinato dall'assemblea degli azionisti all'atto della nomina, oltre al compenso come sindaco nella collegata Salmoiraghi & Viganò S.p.A.
18. Con riferimento a coloro che sono stati **dirigenti con responsabilità strategiche**, anche per parte dell'esercizio, sono stati corrisposti i seguenti compensi:
  - (a) quanto agli 10 dirigenti con responsabilità strategiche **dipendenti dell'Emittente**:
    - essi hanno percepito: (i) la retribuzione fissa come dirigenti dipendenti di Luxottica; (ii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2014; e (iii) altri benefit di natura non monetaria;
    - in un caso, il dirigente ha ricoperto la carica solo per parte dell'anno;
    - a 8 di loro è stato attribuito il piano di incentivazione Performance Share Plan 2014 per un totale di 132.000 diritti;
    - in data 27 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2011-2013 previsti dal Piano Performance Share 2011, ha assegnato a 6 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società n. 99.000 azioni Luxottica;
    - nel corso del 2014, n. 4 dirigenti hanno esercitato 150.000 diritti nell'ambito dei Piani di Stock Option;
    - in data 2 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2012-2014 previsti dal Piano Performance Share 2012, ha assegnato a 7 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società n. 108.000 azioni Luxottica;

- (b) quanto a 6 dirigenti con responsabilità strategiche **dipendenti delle controllate**:
- essi hanno percepito: (i) la retribuzione fissa come dipendenti; (ii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2014; e (iii) altri benefit di natura non monetaria; a 6 di loro è stato attribuito il piano di incentivazione Performance Share Plan 2014 per un totale di 98.400 diritti;
  - in data 27 febbraio 2014, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2011-2013 previsti dal Piano Performance Share 2011, ha assegnato n. 67.500 azioni Luxottica a 5 dei summenzionati dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti delle controllate;
  - nel corso del 2014, n. 1 dirigente con responsabilità strategiche dipendente di controllata ha esercitato 40.000 diritti di opzione assegnati in attuazione dei piani di Stock Options;
  - in data 2 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2012-2014 previsti dal Piano Performance Share 2012, ha assegnato a 6 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di società controllate n. 90.000 azioni Luxottica.
19. Si noti che le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2014, in conformità con la Politica di Remunerazione sottoposta all'assemblea degli azionisti il 29 aprile 2014.
20. Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito; mentre per maggiori dettagli sui piani di incentivazioni approvati dalla Società, si rinvia ai documenti e ai regolamenti pubblicati sul sito [www.luxottica.com](http://www.luxottica.com), Sezione Company/Governance/Remunerazioni/Piani di Incentivazione.

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

1. Il 19 gennaio 2015 sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione gli accordi volti a disciplinare le conseguenze della cessazione del rapporto di lavoro in essere tra la Società e, rispettivamente, Adil Mehboob-Khan e Massimo Vian.
- Nell'ipotesi di recesso della Società dal rapporto di lavoro subordinato in essere con Adil Mehboob-Khan, ad eccezione dei casi di recesso per giusta causa o per inadempimento, verrebbero corrisposti: a) 9.000.000 di euro lordi per recesso nel primo anno di rapporto; b) 7.000.000 di euro lordi per recesso nel secondo anno di rapporto; c) 3.000.000 di euro lordi a partire dal terzo anno di rapporto. L'accordo prevede inoltre, in caso di cessazione del rapporto, un divieto di storno dipendenti e un patto di non concorrenza della durata di 24 mesi, remunerati con un corrispettivo di 1.000.000 di euro lordi. Tale importo sarà

corrisposto in rate trimestrali posticipate di uguale valore, a far data dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Si evidenzia che è stata prestata garanzia unilaterale da parte della società Delfin S.à r.l. per la restituzione pro-rata temporis del bonus sopra descritto a Luxottica Group in caso di dimissioni rassegnate da Adil Mehboob-Khan entro il 31 Dicembre 2017. Pertanto Delfin S.à r.l. restituirà a Luxottica euro 7.000.000 nel caso in cui l'uscita di Adil Mehboob-Khan avvenisse entro dodici mesi dall'inizio del rapporto di lavoro, due terzi di tale somma nel caso in cui l'uscita avvenisse entro il secondo anno e un terzo dell'importo nel caso in cui l'uscita avvenisse entro il terzo anno. Tale garanzia non opera in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

La cessazione per qualsivoglia ragione del rapporto di lavoro regolato dall'accordo, costituisce giusta causa di revoca dall'ufficio di amministratore della Società, senza risarcimento o indennità alcuna.

Nell'ipotesi di recesso della Società dal rapporto di lavoro subordinato in essere con Massimo Vian, ad eccezione dei casi di recesso per giusta causa o per inadempimento, verrebbero corrisposti 3.000.000 di euro lordi. L'accordo prevede inoltre, in caso di cessazione del rapporto, un divieto di storno dipendenti e un patto di non concorrenza della durata di 24 mesi, remunerati con un corrispettivo di 500.000 euro lordi. Tale importo sarà corrisposto in rate trimestrali posticipate di uguale valore, a far data dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La cessazione per qualsivoglia ragione del rapporto di lavoro regolato dall'accordo, costituisce giusta causa di revoca dall'ufficio di amministratore della Società, senza risarcimento o indennità alcuna.

2. Inoltre con riferimento a due dirigenti con responsabilità strategiche esistono accordi che prevedono l'assegnazione di un'indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, laddove questa intervenisse nel corso del 2015.
3. Nel corso del 2014 è stato stipulato con un dirigente con responsabilità strategica, il cui rapporto di lavoro è cessato con la fine dell'esercizio, un accordo di consulenza della durata di 12 mesi. Fatta questa eccezione, non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari o la stipula di contratti di consulenza ad hoc in caso di cessazione del rapporto.
4. Per quanto concerne gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro dipendente o della carica di Amministratore sui piani di incentivazione assegnati da Luxottica *ex art. 114-bis* del Testo Unico della Finanza, si fa presente che:
  - di norma, per i Piani di Stock Option ordinari, non subordinati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, i diritti di opzione assegnati si estinguono quando la Società comunica al beneficiario il recesso dal rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o, nell'ipotesi di contestazione disciplinare cui segue il licenziamento, nel momento di ricezione della contestazione. Tali diritti, inoltre, si estinguono il giorno in cui il beneficiario comunica alla Società il proprio recesso dal

rapporto di lavoro. Durante il periodo di preavviso è espressamente esclusa la possibilità di esercitare i diritti di opzione per cui è nel frattempo decorso il vesting period;

- successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, le opzioni maturate sono esercitabili nei seguenti casi: cessazione del rapporto di lavoro per motivi diversi da quelli di cui al paragrafo che precede (ovvero, in via esemplificativa e non esaustiva, nel caso di: (i) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; (ii) recesso dal rapporto di lavoro da parte della Società per un giustificato motivo oggettivo: in tali casi le opzioni possono di norma essere esercitate entro 90 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, decorso tale periodo, i diritti si estinguono), pensionamento per raggiunti limiti di età, inidoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa e decesso; in merito al Performance Share Plan, in caso di (i) dimissioni volontarie non sorrette da giusta causa o (ii) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo di carattere soggettivo, il beneficiario perde il diritto all'attribuzione di Units ed assegnazione di azioni. Invece, in caso di (i) dimissioni volontarie da parte del beneficiario presentate per accedere al trattamento pensionistico, (ii) sopravvenuta invalidità permanente del beneficiario tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro; (iii) decesso; (iv) licenziamento non per giusta causa né giustificato da motivi di carattere soggettivo, il beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) avrà diritto a mantenere il numero di Units calcolato in proporzione al periodo in cui il rapporto di lavoro ha avuto esecuzione. Resta comunque salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di derogare alle previsioni di cui sopra consentendo ad esempio la conservazione in tutto o in parte delle Units ovvero l'assegnazione di azioni o di una somma sostitutiva, parzialmente o totalmente, pur in assenza delle relative condizioni ovvero, e sulla base di accordi individuali con i singoli beneficiari, la perdita delle Units anche in ipotesi nelle quali secondo le regole generali sopra esposte il beneficiario avrebbe diritto di mantenerle;
- per maggiori dettagli, si rinvia ai documenti e i regolamenti pubblicati sul sito [www.luxottica.com](http://www.luxottica.com), Sezione Company/Governance/Remunerazioni/Piani di Incentivazione.

### **3. SINTESI DELL'ATTIVITÀ DEL COMITATO RISORSE UMANE NEL 2014**

1. Nel corso del 2014, il Comitato Risorse Umane si è riunito 8 volte, con una durata media delle riunioni di circa un'ora e trenta minuti. A 5 delle riunioni sopra menzionate hanno partecipato o il presidente del Collegio Sindacale, o un sindaco effettivo.
2. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate dal Group Human Resources Officer, Nicola Pelà, che svolge le funzioni di Segretario del Comitato.

Nel corso del 2014 il comitato ha svolto le seguenti attività, formulando se del caso proposte al Consiglio di Amministrazione:

- Consuntivazione degli obiettivi Corporate 2013 relativi al Piano di incentivazione di breve termine (MBO) del top e del senior management e consuntivazione dell'obiettivo cumulato EPS 2011-2013 relativo al Piano di incentivazione di lungo periodo (PSP 2011) del top e del senior management;
- Analisi del quadro normativo in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e indirizzi generali di remunerazione del top e senior management per l'esercizio 2014.;
- Analisi dei principali trend e metodi di misurazione nella remunerazione dei Top Executive, con un approfondimento sui trend del mercato statunitense ed europeo;
- Definizione della Politica di Remunerazione e disamina della Relazione sulla Remunerazione;
- Analisi e definizione dei sistemi di incentivazione 2014, struttura (obiettivi e peso) degli incentivi di breve termine (MBO 2014) per il Leadership Team e il Top Management;
- Analisi e definizione dei piani di incentivazione a lungo termine (LTI) 2014 ed adozione di un unico strumento di incentivazione a lungo termine per tutto il Gruppo: Performance Shares Plan 2013-2017, caratterizzato da una performance condizionata all' EPS cumulato triennale. Analisi della lista dei beneficiari ed il numero di azioni assegnate ai beneficiari;
- Analisi dei piani di Successione delle posizioni apicali del Gruppo e del processo relativo alla successione di oltre quattrocento posizioni manageriali;
- Presentazione del leadership team della regione Asia-Pacific e disamina dei piani strategici di business e di mercato della regione;
- Presentazione dei risultati della Global Survey 2013. Il Comitato ha preso visione dei risultati e ha approfondito alcune tra le iniziative più significative definite a seguito dei risultati emersi;
- Disamina delle proposte di nuovo assetto organizzativo della Società, da adottarsi in seguito alle dimissioni dell'Amministratore Delegato in carica, Andrea Guerra;
- Valutazione della nomina del Consigliere e Direttore Generale Enrico Cavatorta al ruolo di Amministratore Delegato per l'Area Funzioni Corporate, nonché ad interim per l'Area Mercati;
- Valutazione della nomina di Massimo Vian al ruolo di Amministratore Delegato per l'Area Operations, a temporaneo riporto del Presidente;
- Esame Operazioni con Parti Correlate ai sensi della Procedura adottata dalla Società in materia di assegnazione di remunerazioni e benefici economici ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche. In tale veste il Comitato ha preso in esame gli accordi di seguito elencati:
  - accordo avente ad oggetto la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in

essere con l'Amministratore Delegato, Andrea Guerra;

- profili retributivi dei due candidati alla carica di co-CEO Area Mercati e Area Prodotto e Operations;
- accordo avente ad oggetto la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in essere con Enrico Cavatorta;
- accordo relativo alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con un dirigente con responsabilità strategiche, nonché la stipula contestuale di un contratto di consulenza per l'anno 2015;
- Proposte retributive per 3 key Executives,

3. Il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2014 ha deliberato appositi stanziamenti pari a Euro 25.000 al fine di fornire al Comitato adeguate risorse finanziarie per l'adempimento dei suoi compiti.



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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity* (Valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Leonardo Del Vecchio</b>	Presidente	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.285.000 <sup>(1)</sup>						1.285.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				1.285.000						1.285.000		
<b>Luigi Francavilla</b>	Vice Presidente	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				143.002 <sup>(2)</sup>						143.002		
(II) Compensi da collegate e controllate				657.060						657.060		
(III) Totale				800.062						800.062		
<b>Massimo Vian</b>	Amministratore Delegato - Area Prodotto e Operations	29 ottobre 2014-31 dicembre 2014	Assemblea successiva alla cooptazione									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				633.011 <sup>(3)</sup>		424.100 <sup>(11)</sup>		11.491		1.068.602	736.503	
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				633.011		424.100		11.491		1.068.602	736.503	
<b>Adil Mehboob-Khan</b>	Amministratore	29 ottobre 2014-31 dicembre 2014	Assemblea successiva alla cooptazione									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.852						14.852		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				14.852						14.852		
<b>Andrea Guerra</b>	Amministratore Delegato	1 gennaio 2014-1 settembre 2014	Dimessosi in data 1 settembre 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.678.914 <sup>(4)</sup>				27.618		1.706.532	1.783.358	11.392.294
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				1.678.914				27.618		1.706.532	1.783.358	11.392.294
<b>Enrico Cavatorta</b>	Amministratore /Amministratore Delegato/	1 gennaio 2014-13 ottobre 2014	Dimessosi in data 31 ottobre 2014									

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity* (Valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
	Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				650.542 <sup>(5)</sup>				14.038		664.581		4.985.355
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				650.542				14.038		664.581		4.985.355
<b>Roger Abravanel</b>		Amministratore	1 gennaio 2014-13 ottobre 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.720	19.624 <sup>(6)</sup>					86.344		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				66.720	19.624					86.344		
<b>Mario Cattaneo</b>		Amministratore	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	30.000 <sup>(7)</sup>					115.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	30.000					115.000		
<b>Claudio Costamagna</b>		Amministratore	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	30.000 <sup>(8)</sup>					115.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	30.000					115.000		
<b>Claudio Del Vecchio</b>		Amministratore	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000						85.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000						85.000		
<b>Sergio Erede</b>		Amministratore	1 gennaio 2014-13 marzo 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.910						16.910		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				16.910						16.910		
<b>Elisabetta Magistretti</b>		Amministratore	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	25.000 <sup>(9)</sup>					110.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity* (Valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(III) Totale				85.000	25.000					110.000		
<b>Marco Mangiagalli</b>	Amministratore	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	29.839 <sup>(6) (9)</sup>					114.839		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	29.839					114.839		
<b>Anna Puccio</b>	Amministratore	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	25.000 <sup>(6)</sup>					110.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	25.000					110.000		
<b>Marco Reboa</b>	Amministratore	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	25.000 <sup>(9)</sup>					110.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	25.000					110.000		
<b>Francesco Vella</b>	Presidente Collegio Sindacale	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				105.000						105.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				105.000						105.000		
<b>Alberto Giussani</b>	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000						70.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				70.000						70.000		
<b>Barbara Tadolini</b>	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2014-31 dicembre 2014	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000						70.000		
(II) Compensi da collegate e controllate				18.000 <sup>(10)</sup>						18.000		
(III) Totale				88.000						88.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity* (Valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche N. 10 dipendenti dell'Emittente</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.387.907		2.534.700 <sup>(11)</sup>		146.567		7.069.174	4.500.225	3.824.000
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				4.387.907		2.534.700		146.567		7.069.174	4.500.225	3.824.000
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche N. 6 dipendenti di controllate</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				346.397		146.500 <sup>(11)</sup>		11.362		504.260	465.763	
(II) Compensi da collegate e controllate				2.674.768		2.999.936 <sup>(11)</sup>				5.674.704	2.755.297	
(III) Totale				3.021.165		3.146.436		11.362		6.178.964	3.221.060	

- 1) Di cui Euro 85.000 come consigliere e Euro 1.200.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 2) Di cui Euro 85.000 come consigliere e Euro 58.002 per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 3) Di cui Euro 14.852 come consigliere, Euro 125.806 per la carica di Amministratore Delegato ed Euro 492.353 quale retribuzione da lavoro dipendente
- 4) Di cui Euro 56.903 come consigliere, Euro 548.142 per la carica di Amministratore Delegato ed Euro 1.073.869 quale retribuzione da lavoro dipendente
- 5) Di cui Euro 66.720 come consigliere ed Euro 583.822 quale retribuzione da lavoro dipendente
- 6) Compenso assegnato per la carica di componente del Comitato Risorse Umane
- 7) Compenso assegnato quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi
- 8) Compenso assegnato quale Presidente del Comitato Risorse Umane
- 9) Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi
- 10) Compenso percepito per l'incarico di Sindaco nella collegata Salmoiraghi e Viganò S.p.A.
- 11) Compensi variabili non equity liquidati unicamente in virtù del rapporto da lavoro dipendente e non per la carica di Amministratore

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

\*\*\*\*\*

Per completezza informativa si segnala che il Consiglio d'Amministrazione tenutosi in data 19 Gennaio 2015 ha deliberato la corresponsione a favore di Adil Mehboob-Khan, per l'anno 2015, di:

- i) un base salary annuo lordo di 800.000 euro, cui si aggiunge, per il solo 2015, un importo una tantum di 1.000.000 euro;
- ii) un MBO target di 1.500.000 euro lordi che potrà al massimo raggiungere 2.250.000 euro;
- iii) gli usuali benefit per questo tipo di posizioni (tra cui l'automobile) e l'importo netto di 100.000 euro all'anno a rimborso delle spese sostenute per l'abitazione.
- iv) una remunerazione annua lorda di 700.000 euro e una entry fee di 9.000.000 euro lordi per la carica speciale di Amministratore Delegato Mercati.

E' stato inoltre deliberato un retention bonus di 2.000.000 di euro lordi da corrisondersi a dicembre 2017 a condizione che sia ancora in essere il rapporto di lavoro con la Società.

Per quanto concerne, l'Amministratore Delegato Prodotto e Operations, Massimo Vian, il nuovo contratto di lavoro subordinato prevede per l'anno 2015:

- i) un base salary annuo lordo di 600.000 euro;
- ii) un MBO target di 500.000 euro lordi, che al massimo potrà raggiungere l'importo di 1.000.000 euro lordi;
- iii) gli usuali benefit per questo tipo di posizioni (tra cui automobile e abitazione);
- iv) esclusivamente per l'anno 2015, un MBO straordinario con un pay out massimo di 800.000 euro lordi;
- v) una remunerazione annua lorda pari a euro 400.000 per la carica speciale di Amministratore Delegato Prodotto e Operations.

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value** ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )
<b>Andrea Guerra</b>	Amministratore Delegato	Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)*	1.250.000	Euro 13,45	03 dicembre 2012 – 07 maggio 2018							1.250.000	Euro 13,45	Euro 41,60	0	0	0
<b>Enrico Cavatorta</b>	Amministratore / Amministratore Delegato/ Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate	Piano Riassegnato ordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)*	70.000	Euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018							70.000	Euro 13,45	Euro 41,11	0	0	0
		Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)*	550.000	Euro 13,45	03 dicembre 2012 – 07 maggio 2018							550.000	Euro 13,45	Euro 40,95	0	0	0

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15) (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value** (Valore teorico e potenziale)
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche N. 10 dipendenti dell'Emittente</b>		Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)*	100.000	Euro 13,45	03 dicembre 2012 - 07 maggio 2018							100.000	Euro 13,45	Euro 40,0 (85.000 il 5/3/14) Euro 40,0 (15.000 il 6/3/14)	0	0	0
		Piano Stock Option 2011 non US (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)	50.000	Euro 22,62	28 aprile 2014 - 28 aprile 2020							50.000	Euro 22,62	Euro 40,50 (35.000 il 23/5/14) Euro 41,60 (15.000 il 26/5/14)	0	0	0
		Piano Stock Option 2012 non US (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	35.000	Euro 26,94	07 maggio 2015 - 07 maggio 2021										0	35.000	96.017

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)	(14)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value ** ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	
Dirigenti con responsabilità strategiche N. 6 dipendenti di controllate		Piano Stock Option 2008 (delibera 13 marzo 2008)	15.000	Euro 18,08	14marzo 2011 – 14 marzo 2017												15.000	
		Piano Riassegnato ordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)	40.000	Euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018							40.000	Euro 13,45	Euro 43,03				
		Piano Riassegnato ordinario 2009 US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)	20.000	Euro 15,03	03 dicembre 2012 – 31 marzo 2017													20.000
		Piano Riassegnato straordinario 2009 US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)*	50.000	Euro 15,11	03 dicembre 2012 – 12 giugno 2018													50.000
Totale			2.180.000									2.060.000					120.000	96.017

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



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

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value * ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )
Massimo Vian	Amministratore Delegato	PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)		28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013						5.000	18.000	Euro 713.025	
		PIANO PSP 2012 (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	24.000	7 maggio 2012 – 31 dicembre 2014									Euro 213.200
		PIANO PSP 2013 (delibera del Consiglio 29 aprile 2013)	20.400	29 aprile 2013 – 31 dicembre 2015									Euro 262.208
		PIANO PSP 2014 (delibera del Consiglio 29 aprile 2014)			22.800	Euro 889,884	29 aprile 2014 – 31 dicembre 2016	29 aprile 2014	Euro 41,08				Euro 296.628

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value * (Valore teorico e potenziale)
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)		28 aprile 2011 - 31 dicembre 2013						21.250	76.500	Euro 3.030.356	
		PIANO PSP 2012 (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	90.000	7 maggio 2012 - 31 dicembre 2014									Euro 799.500
		PIANO PSP 2013 (delibera del Consiglio 29 aprile 2013)	44.400	29 aprile 2013 - 31 dicembre 2015									Euro 570.688
		PIANO PSP 2014 (delibera del Consiglio 29 aprile 2014)			42.000	Euro 1,639,260	29 aprile 2014 - 31 dicembre 2016	29 aprile 2014	Euro 41,08				Euro 546.420

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value * ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )
Enrico Cavatorta	Amministratore Delegato	PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)		28 aprile 2011 - 31 dicembre 2013						8.750	31.500	Euro 1.247.794	
		PIANO PSP 2012 (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	36.000	7 maggio 2012 - 31 dicembre 2014									0
		PIANO PSP 2013 (delibera del Consiglio 29 aprile 2013)	27.600	29 aprile 2013 - 31 dicembre 2015									0
		PIANO PSP 2014 (delibera del Consiglio 29 aprile 2014)			25.200	Euro 983,556	29 aprile 2014 - 31 dicembre 2016	29 aprile 2014	Euro 41,08				0

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)		(11)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value * ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	
Dirigenti con responsabilità strategiche N. 10 dipendenti dell'Emittente		PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)		28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013						27.500	99.000	Euro 3.921.638		
		PIANO PSP 2012 (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	129.600	7 maggio 2012 – 31 dicembre 2014									Euro 1.151.280	
		PIANO PSP 2013 (delibera del Consiglio 29 aprile 2013)	134.400	29 aprile 2013 – 31 dicembre 2015										Euro 1.727.488
		PIANO PSP 2014 (delibera del Consiglio 29 aprile 2014)			132.000	Euro 5.151.960	29 aprile 2014 – 31 dicembre 2016	29 aprile 2014	Euro 41,08					Euro 1.717.320

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)		(11)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value * ( <i>Valore teorico e potenziale</i> )	
Dirigenti con responsabilità strategiche N. 6 dipendenti di controllate		PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)		28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013						18.750	67.500	Euro 2.673.844		
		PIANO PSP 2012 (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	108.000	28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013									Euro 959.400	
		PIANO PSP 2013 (delibera del Consiglio 29 aprile 2013)	88.800	7 maggio 2012 – 31 dicembre 2014										Euro 1.141.376
		PIANO PSP 2014 (delibera del Consiglio 29 aprile 2014)			98.400	Euro 3.840.552	29 aprile 2014 – 31 dicembre 2016	29 aprile 2014	Euro 41,08					Euro 1.280.184
Totale			703.200		320.400	Euro 12.505.212				81.250	292.500	Euro 11.586.656	Euro 10.665.692	

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

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non erogabili	(B) Erogabile/Erogato	(C) Ancora differiti	
Massimo Vian	Amministratore Delegato	MBO 2014	424.100						
Andrea Guerra	Amministratore Delegato								
Enrico Cavatorta	Amministratore Delegato								
Dirigenti con responsabilità strategiche N. 10 dipendenti dell'Emittente		MBO 2014	2.534.700						
Dirigenti con responsabilità strategiche N. 6 dipendenti di controllate		MBO 2014	3.146.436						
(III) Totale			6.105.236						

## Partecipazioni detenute da amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N° AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2013	ACQUISTATE	VENDUTE	N° AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2014
Leonardo Del Vecchio	Presidente	Luxottica Group S.p.A.	293.811.025 <sup>(1)</sup>	3.185.500	330.000	296.666.525 <sup>(1bis)</sup>
Luigi Francavilla	Vice Presidente	Luxottica Group S.p.A.	3.364.800 <sup>(2)</sup>	0	0	3.364.800 <sup>(2)</sup>
Massimo Vian	Amministratore Delegato Prodotto e Operations (in carica dal 29 ottobre 2014)	Luxottica Group S.p.A.	2.780	18.000 <sup>(3)</sup>	18.030	2.750
Claudio Del Vecchio	Consigliere	Luxottica Group S.p.A.	3.310.000 <sup>(4)</sup>	0	0	3.310.000 <sup>(4)</sup>
Andrea Guerra	Amministratore Delegato (in carica fino al 1 settembre 2014)	Luxottica Group S.p.A.	770.000	1.326.500 <sup>(5)</sup>	2.096.500	0
Enrico Cavatorta	Consigliere (fino al 1 settembre 2014) Amministratore Delegato (dal 1 settembre al 13 ottobre 2014) Direttore Generale (fino al 31 ottobre 2014)	Luxottica Group S.p.A.	45	651.500 <sup>(6)</sup>	651.545	0
Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di Luxottica Group S.p.A. (10)		Luxottica Group S.p.A.	500	249.000 <sup>(7)</sup>	248.180	1.320
Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di società controllate (6)		Luxottica Group S.p.A.	62.770	107.500 <sup>(7)</sup>	112.072	58.198

<sup>(1)</sup> Di cui n. 293.048.525 azioni di titolarità di Delfin S.à r.l. (società della quale egli detiene il 98,328% del capitale in usufrutto con diritto di voto e il 1,672% in piena proprietà); n. 275.000 ADR e n. 487.500 azioni detenuti dalla moglie Nicoletta Zampillo

<sup>(1bis)</sup> Di cui n. 295.904.025 azioni di titolarità di Delfin S.à r.l. (società della quale egli detiene il 75,00% del capitale in usufrutto con diritto di voto e il 25,00% in piena proprietà); n. 275.000 ADR e n. 487.500 azioni detenuti dalla moglie Nicoletta Zampillo

<sup>(2)</sup> Azioni in usufrutto congiunto a tempo indeterminato con la moglie Elisabeth Engler.

③ Azioni assegnate nell'ambito del piano PSP 2011

④ Di cui n. 40.000 rappresentati da ADRs dei quali n. 10.000 detenuti tramite Del Vecchio Family Foundation. N.142.000 azioni di titolarità di un Trust costituito a favore di figli minori.

⑤ N. 1.250.000 azioni acquistate nell'esercizio di stock options e n. 76.500 azioni assegnate nell'ambito del piano PSP 2011.

⑥ N. 620.000 azioni acquistate nell'esercizio di stock options e n. 31.500 assegnate nell'ambito del Piano PSP 2011.

⑦ Include azioni assegnate nell'ambito del piano PSP 2011 e azioni acquistate nell'esercizio di stock options.

Va inoltre precisato che, in aggiunta a quanto riportato nella tabella, due dirigenti con responsabilità strategiche, dipendenti di controllate americane che partecipano al piano di risparmio "Tax Incentive Savings Plan" (Piano 401K sponsorizzato dalla Società), sono indirettamente titolari di un certo numero di ADR Luxottica. Al 31 dicembre 2013 e al 31 dicembre 2014 i suddetti dirigenti detenevano l'equivalente di 1.468,900 ADR. Durante l'esercizio 2014 i suddetti manager non hanno effettuato alcuna transazione nell'ambito del suddetto piano. Gli ADR sono indirettamente detenuti dai partecipanti al Piano attraverso le Units con cui gli stessi partecipano al fondo di investimenti offerto nell'ambito del Piano e sono attribuiti ai partecipanti dall'amministratore del piano (Fidelity Investment) secondo gli importi in denaro che i partecipanti hanno deciso di investire, il che può portare a detenere ADR in via frazionata.