

Relazione sulla Remunerazione

27 Febbraio 2014

LUXOTTICA GROUP S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2014

INTRODUZIONE

1. La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta in ossequio all’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e all’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).
2. La Relazione è suddivisa in due Sezioni.
3. Nella Sezione I della Relazione, è illustrata la politica di Luxottica Group S.p.A. (“**Luxottica**” 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;
 - (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 dall’Amministratore Delegato su proposta del Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate e del Direttore Risorse Umane della Società, ad esclusione dei sindaci; nonché
 - (d) dell’alta dirigenza (*Senior Managers*) del Gruppo.
4. Sono altresì rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l’approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa.
5. La Politica di Remunerazione esposta nel seguito è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 27 febbraio 2014 e sarà sottoposta al voto consultivo dell’assemblea dei soci del 29 aprile 2014.
6. La Politica 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. 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 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate, nonché dalle società collegate.

8. 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.
9. 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, 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 è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato Risorse Umane.
2. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.
3. Nella predisposizione della Politica di Remunerazione è stato coinvolto un esperto indipendente, individuato nella società di consulenza Hay Group Italia.
4. Ai fini della definizione e dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione, sono costantemente analizzate e monitorate le prassi e i livelli retributivi di mercato, attraverso i dati forniti da esperti indipendenti in forma aggregata e senza riferimento puntuale ad altre società.

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

1.2.1 Il sistema organizzativo

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

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

1.2.2 Il Comitato Risorse Umane

1. Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, a partire dal 2004 nomina al proprio interno un Comitato Risorse Umane.
2. Il Comitato Risorse Umane attualmente in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione il 27 aprile 2012, è composto dagli amministratori indipendenti Claudio Costamagna (Presidente), Roger Abravanel e Anna Puccio.

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

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

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

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

- valuta i risultati delle indagini interne di clima organizzativo ed esterne di reputazione della Società;
- esamina i fabbisogni organizzativi della Società e le azioni promosse per l'efficace assegnazione delle posizioni chiave (c.d. piani di successione); svolge l'istruttoria ai fini della predisposizione e revisione dei piani di successione che il Consiglio di Amministrazione abbia deciso di adottare;
- valuta i risultati delle iniziative relative alla valorizzazione delle risorse chiave

dell'organizzazione;

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

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

3. Il Comitato è dotato di un proprio regolamento e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del Comitato è invitato il Presidente del Collegio Sindacale; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci. Le sue riunioni sono regolarmente verbalizzate dal Direttore Risorse Umane. Il Comitato si riunisce ogni qual volta il Presidente lo ritenga opportuno o gliene sia fatta richiesta da un altro componente. Nei casi in cui il Comitato lo ritenga opportuno, per approfondire determinati argomenti, partecipano invitati alle riunioni dirigenti della Società.
4. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Risorse Umane in cui vengono formulate proposte circa la propria remunerazione.
5. Il Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione della Procedura Parti Correlate, ha attribuito al Comitato Risorse Umane le competenze in materia di operazioni con parti correlate limitatamente alle determinazioni concernenti l'assegnazione di remunerazioni e benefici economici ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1.2.3 Il Consiglio di Amministrazione

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

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del management con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.

2. La retribuzione complessiva (*total remuneration*) prevede un'articolazione bilanciata di componenti monetarie fisse e variabili, monetarie e non-monetarie, dirette e differite.
3. I principi fondanti le decisioni di sviluppo retributivo sono:
 - lo sviluppo di un'offerta complessiva di opportunità retributive in grado di dimostrare la capacità di attrarre e trattenere le risorse critiche e meritevoli dell'organizzazione di *oggi* e di *domani*;
 - progettare sistemi e sviluppare piani ispirati al “*pay for performance*”, in grado cioè di correlare strettamente le opportunità retributive ai risultati reali - *individuali* e *generali* - dell'organizzazione.

3. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

3.1 L'individuazione del *pay-mix*

1. La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi (che siano anche dipendenti della Società o del Gruppo), i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche si compone di: (i) una parte fissa (v. *infra* par. 3.2); (ii) una parte variabile di breve periodo (v. *infra* par. 3.3); e (iii) un'eventuale componente variabile di medio-lungo termine (v. *infra* par. 3.4).
2. Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo tra elementi fissi e variabili sono definite dalla Direzione Risorse Umane, in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti. Con particolare riferimento agli Amministratori esecutivi che sono anche dipendenti della Società, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, il Comitato Risorse Umane stabilisce a livello di Gruppo la struttura del *pay-mix*, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate.
3. Di seguito sono illustrati i principi cui si ispira la definizione dei pacchetti retributivi per gli amministratori esecutivi che sono anche dipendenti della Società e per i dirigenti con responsabilità strategiche:
 - bilanciamento della parte fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi;
 - con riferimento alla parte variabile della remunerazione:
 - stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile di breve termine e della retribuzione di lungo termine;
 - vincolare l'erogazione della remunerazione ad obiettivi di *performance* che devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio e lungo periodo;
 - prevedere limiti massimi per l'erogazione della parte variabile;

- per la parte variabile di lungo termine prevedere un periodo di *vesting* (su cui *infra* par. 3.4);
- integrazione del pacchetto retributivo attraverso una adeguata offerta di *benefit*, secondo quanto suggerito dalle prassi del mercato di riferimento;
- minimizzare l'utilizzo di eventuali indennità stipulate *ex-ante* in caso di dimissioni, cessazione dalla carica, licenziamento o cessazione del rapporto;
- monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle migliori pratiche adottate nel mercato di riferimento, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata al mercato.

3.2 La remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata, essenzialmente, alla significatività della posizione e dunque alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto e alle relative responsabilità. La Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia, e verifica la coerenza dei livelli di remunerazione nell'ambito del Gruppo.

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

1. La parte variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e la *performance* nel breve termine.
2. Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi del *management* e dei dipendenti con quelli degli azionisti, la misurazione della *performance* fa riferimento ai risultati effettivi sia della Società e del Gruppo nel suo complesso, sia dell'unità di *business* di riferimento che, naturalmente, del singolo individuo.
3. Lo strumento più importante utilizzato in tema di retribuzione variabile è il sistema *Management by Objectives* (anche definito con l'acronimo “MBO”), destinato principalmente - ma non esclusivamente - al *management* del Gruppo e divenuto nel tempo unico mezzo di incentivazione formalizzata di breve termine.
4. Gli incentivi annuali premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un premio variabile. Il principale obiettivo di performance adottato - utilizzato per tutte le posizioni manageriali - è l'EPS (*Earning per Share*) consolidato.

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

Il peso all'interno del complessivo insieme di obiettivi assegnati a ciascun manager può variare in funzione del ruolo del singolo. L'EPS può essere infatti affiancato da altri indicatori finanziari (ad esempio il *Free Cash Flow*), da indicatori di Business (*Net Sales*, *DOP – Division*

Operating Profit, etc.) o da obiettivi di funzione in virtù delle caratteristiche e specificità delle diverse posizioni.

5. Gli obiettivi di *performance* individuali vengono definiti in modo oggettivo e misurabile; essi possono essere legati sia a *target* gestionali di *business* (processi/progetti) sia a *target* di sviluppo organizzativo (competenze, capacità). In ogni caso, gli obiettivi assegnati devono possedere le seguenti caratteristiche:
 - **specificità:** nella formulazione di ciascun obiettivo deve essere dichiarata in modo chiaro e concreto la finalità che si vuole raggiungere e devono altresì essere precisati i risultati attesi;
 - **misurabilità:** i risultati attesi devono essere calcolati attraverso indicatori chiaramente comprensibili e basati su evidenze fattuali;
 - **orientamento ai risultati:** gli obiettivi devono essere definiti tenendo conto della strategia generale e degli obiettivi pluriennali della Società e del Gruppo;
 - **definitezza dal punto di vista temporale:** tappe intermedie e scadenze devono essere chiare e definite.
6. La valutazione della *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati è un processo continuo scandito da tre appuntamenti fondamentali nell'arco di dodici mesi:
 - definizione e comunicazione degli obiettivi per l'anno (entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento);
 - valutazione intermedia della *performance* (a metà dell'anno di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'anno e per l'impostazione di eventuali azioni correttive;
 - valutazione finale della *performance* e comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (entro il mese di gennaio dell'anno successivo). Gli obiettivi sono esaminati dal Comitato Risorse Umane e successivamente condivisi con il Consiglio di Amministrazione.
7. Sono previsti limiti massimi all'erogazione della parte variabile della retribuzione, differenziati a seconda del ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito della Società e del Gruppo, della sua capacità di incidere sui risultati e del mercato di riferimento. I valori *target* della retribuzione variabile per il *management* possono andare dal 30% della retribuzione fissa al 100% della stessa. I massimi valori di *pay-out* possono invece andare dal 45% fino al 200% dei suddetti valori *target*.
8. Secondo il sistema MBO adottato dalla Società, non sono previsti dei meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione: di norma, la componente variabile viene erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta consuntivati i dati rilevanti ai fini della sua determinazione. In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'introduzione di forme di differimento nella corresponsione della parte variabile della remunerazione, ove ritenuto opportuno in ragione del ruolo ricoperto

da talune figure chiave e delle relative responsabilità, nonché previo parere del Comitato Risorse Umane.

9. I meccanismi di incentivazione del responsabile dell'*Internal Audit* e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti loro affidati.

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

1. La retribuzione variabile ha anche una dimensione di lungo periodo volta tanto ad orientare l'azione del *management* e dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, quanto a trattenere il personale chiave del Gruppo (c.d. *retention*).
2. Il sistema di incentivi a lungo termine (c.d. LTI) si sostanzia in piani di compensi basati su strumenti finanziari. In particolare la Società ha adottato i seguenti strumenti:
 - (i) Performance Shares Plan (cc. dd. Piani di Stock Grant) basati sull'attribuzione di “*Unit*”, ovvero del diritto a ricevere azioni Luxottica al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*; e
 - (ii) Piani di Stock Option basati sull'attribuzione di diritti di opzione per la successiva sottoscrizione di azioni Luxottica.

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

Il riconoscimento della remunerazione variabile tiene conto del ruolo organizzativo ricoperto dai beneficiari nella Società o nelle società del Gruppo, dei risultati individuali di *performance* raggiunti dal beneficiario nell'anno precedente alla data di assegnazione e del potenziale di crescita professionale nel medio termine all'interno del Gruppo. L'assegnazione dei diritti comporta la valutazione dei seguenti elementi: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società e del Gruppo; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione.

3. Il 29 aprile 2013, l'assemblea degli azionisti ha approvato il *Performance Shares Plan* 2013-2017. Il piano prevede che ai beneficiari, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i dipendenti della Società e del Gruppo, siano assegnati diritti (“*Unit*”) per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Luxottica, a condizione che il parametro EPS (“*Earning per Share*”) consolidato raggiunga cumulativamente - alla scadenza dei tre esercizi fiscali di riferimento - gli obiettivi di *performance* definiti dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'attribuzione delle *Unit*. Nell'ambito del *Performance Shares Plan* 2013-2017, si è previsto che il Consiglio di Amministrazione possa di volta in volta prevedere, per tutti o alcuni dei beneficiari, il divieto di trasferire - per un periodo di tempo predeterminato - le azioni ad essi assegnate. Non sono invece previsti sistemi di pagamento differito, né meccanismi di correzione *ex post*.
4. A partire dal 2013, la retribuzione variabile di lungo periodo si sostanzia nella sola attribuzione gratuita di azioni della Società ai sensi del *Performance Shares Plan* 2013-2017.

L'individuazione dei beneficiari e l'assegnazione dei diritti nell'ambito dei piani di incentivazione a lungo termine avviene su base annuale e viene di norma deliberata dal Consiglio di Amministrazione dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea.

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

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

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate nei mercati locali, il pacchetto retributivo degli amministratori esecutivi, dei direttori generali, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dei *senior managers* viene completato da *benefits* non monetari (quale ad esempio l'auto aziendale), nonché da forme di assicurazione complementari (quale ad esempio l'assicurazione sanitaria integrativa). Inoltre, oltre alle coperture assicurative sulla vita e sugli infortuni anche extra-professionali previsti dal CCNL, viene offerta l'iscrizione ad una cassa di rimborso delle spese sanitarie integrativa, che va ad aggiungersi a quella prevista dal CCNL.

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

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

3.7 Patti di non concorrenza

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

4. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

4.1 Il compenso di base degli Amministratori

Ai sensi di legge e di statuto, i compensi degli amministratori per la carica sono deliberati dall'Assemblea degli azionisti, la quale può determinarne il solo ammontare complessivo oppure provvedere anche alla relativa ripartizione tra gli Amministratori. Spetta agli Amministratori il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

4.2 La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

1. Il compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinato dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Risorse Umane - all'atto della nomina, o alla prima riunione successiva.
2. Il Consiglio di Amministrazione, in particolare, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, può determinare per gli Amministratori investiti di particolari cariche una remunerazione aggiuntiva rispetto a quella determinata, di norma, dall'Assemblea all'atto della nomina (cfr. *supra* par. 4.1).
3. Pertanto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche può costituirsi di: (i) una componente fissa annua, che può tener conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni, una componente variabile di medio-lungo termine (in particolare, tali amministratori possono essere destinatari dei piani di incentivazione di medio-lungo periodo; cfr. *supra* par. 3.4). La componente variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessivamente riconosciuta a tali amministratori (di norma il peso in termini percentuali della remunerazione variabile sulla remunerazione totale può variare tra il 50% e il 65%).
4. Criteri simili valgono anche per i direttori generali della Società.
5. In alcuni casi in ragione dell'impegno richiesto le cariche speciali ricoperte nelle società controllate da Luxottica comportano l'attribuzione di un compenso.

4.3 La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

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

4.4 La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

1. L'individuazione del personale più rilevante viene effettuata a cura dell'Amministratore Delegato, consultati il Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate e il Direttore Risorse Umane. Il gruppo dei dirigenti con responsabilità strategiche include le risorse apicali in Italia e all'estero.
2. Per i dirigenti con responsabilità strategiche, la remunerazione variabile annua (costituita sia da MBO che da piani di incentivazione LTI, secondo quanto sopra indicato) rappresenta una quota significativa della remunerazione complessiva: di norma il peso in termini percentuali della remunerazione variabile sulla remunerazione totale può variare tra il 50% e il 65%.

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

SEZIONE II

INFORMAZIONI SUI COMPENSI 2013

1. DESCRIZIONE DEI COMPENSI

1. Nel seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti - a qualsiasi titolo e in qualunque forma - nell'esercizio 2013 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 e sono stati nominati dall'assemblea del 27 aprile 2012.

2. **Leonardo Del Vecchio** (Presidente del Consiglio di Amministrazione) ha percepito: (i) il compenso "di base" come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso "aggiuntivo" per la carica di Presidente della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile.
3. **Luigi Francavilla** (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione) ha percepito: (i) il compenso "di base" come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso "aggiuntivo" per la carica di Vice Presidente della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) e il compenso per la carica di Presidente della società controllata Luxottica S.r.l.

Nel corso del 2013 Luigi Francavilla ha esercitato 750.000 diritti di opzione nell'ambito del Piano di Stock Options riassegnato straordinario 2009.

4. **Andrea Guerra** (Amministratore Delegato) ha percepito: (i) il compenso "di base" come consigliere di Luxottica; (ii) il compenso "aggiuntivo" per la carica di Amministratore Delegato della Società ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile; (iii) la retribuzione fissa come dirigente della Società (essendone anche dipendente); (iv) la remunerazione variabile MBO relativa al 2013; (v) un'assicurazione infortuni supplementare ed altri *benefit* di natura non monetaria.

In data 28 febbraio 2013, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2010-2012 previsti dal Piano Performance Share 2010, ha assegnato ad Andrea Guerra n. 90.000 azioni Luxottica.

Nel corso dell'esercizio 2013 egli è stato individuato come beneficiario del piano di incentivazione Performance Share Plan 2013 di Luxottica, per un totale di 44.400 diritti assegnati.

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 ad Andrea Guerra n. 76.500 azioni Luxottica.

Nel corso del 2013, Andrea Guerra ha esercitato tutti i diritti di opzione assegnati nell'ambito del Piano Delfin¹.

5. **Enrico Cavatorta** ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; (ii) la retribuzione fissa come Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate della Società (essendone anche dipendente); (iii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2013; (iv) un'assicurazione infortuni supplementare ed altri *benefit* di natura non monetaria.

In data 28 febbraio 2013, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2010-2012 previsti dal Piano Performance Share 2010, ha assegnato a Enrico Cavatorta n. 36.000 azioni Luxottica.

Nel corso dell'esercizio 2013 egli è stato individuato come beneficiario del piano di incentivazione Performance Share Plan 2013 di Luxottica per un totale di 27.600 diritti assegnati.

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 Enrico Cavatorta n. 31.500 azioni Luxottica.

Nel corso del 2013 Enrico Cavatorta ha esercitato i residui 400.000 diritti di opzione assegnati nell'ambito del Piano Delfin¹.

6. **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.
7. **Claudio Costamagna** (Presidente del Comitato Risorse Umane) ha percepito: (i) il compenso “di base” come consigliere di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” come Presidente del Comitato Risorse Umane.
8. **Marco Mangiagalli** e **Marco Reboa** (componenti del Comitato Controllo e Rischi) hanno percepito: (i) il compenso “di base” come consiglieri di Luxottica; nonché (ii) il compenso “aggiuntivo” quali membri del Comitato.
9. **Roger Abravanel** (componente del Comitato Risorse Umane) 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**, hanno percepito esclusivamente il compenso “di base” come consiglieri di Luxottica.

¹ Piano Delfin: Piano di incentivazione assegnato nel 2004 dall'azionista di riferimento Delfin S.à r.l. a favore del Top Management della Società, avente a oggetto, alla data di attribuzione, 9,6 Milioni di Azioni Luxottica Group dalla stessa Delfin detenute. Le opzioni sono diventate esercitabili in data 30 Giugno 2006 sulla base del raggiungimento di determinati obiettivi economici.

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. **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.
14. **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.
15. **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.
16. Con riferimento ai **dirigenti con responsabilità strategiche**, sono stati corrisposti i seguenti compensi:
 - (a) quanto agli 11 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 2013; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
 - a 11 di loro è stato attribuito il piano di incentivazione Performance Share Plan 2013 per un totale di 154.800 diritti;
 - in data 28 febbraio 2013, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, su proposta del Comitato Risorse Umane, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2010-2012 previsti dal Piano Performance Share 2010, ha assegnato a 6 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società n. 117.000 azioni Luxottica;
 - nel corso del 2013, n.7 dirigenti hanno esercitato 445.000 diritti nell’ambito dei Piani di Stock Option;
 - 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 7 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società n. 117.000 azioni Luxottica;
 - (b) quanto agli 8 dirigenti con responsabilità strategiche **dipendenti delle controllate**:
 - essi hanno percepito: (i) la retribuzione fissa come dipendenti; (ii) la remunerazione variabile MBO relativa al 2013; e (iii) altri *benefit* di natura non monetaria;
 - in due casi, 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 2013 per un totale di 129.600 diritti;

- in data 28 febbraio 2013, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica, verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2010-2012 previsti dal Piano Performance Share 2010, ha assegnato n. 94.500 azioni Luxottica a 7 dei summenzionati dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti delle controllate;
- nel corso del 2013, n. 3 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti delle controllate hanno esercitato 150.500 diritti di opzione assegnati in attuazione dei piani di Stock Options;
- 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 7 dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di società controllate n. 103.500 azioni Luxottica;
- a far tempo dal 2010, a uno di loro è stato assegnato un piano di incentivazione monetario su base triennale misurato su specifici obiettivi di business che si è estinto nel corso del 2013.

17. Si noti che le remunerazioni riportate nella presente Relazione sono state determinate, per l'esercizio 2013, in conformità con la Politica di Remunerazione sottoposta all'assemblea degli azionisti il 29 aprile 2013.

18. In calce alla Relazione è riportata una tabella predisposta ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti in relazione all'assegnazione di n. 509.500 azioni Luxottica deliberata, con effetto dal 3 marzo 2014, dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2014 in attuazione del Piano di Performance Share 2011.

19. Per maggiori dettagli sui compensi corrisposti, si vedano le tabelle riportate nel seguito; mentre per maggiori dettagli sui piani di incentivazioni approvati dalla Società, si rinvia ai documenti e ai regolamenti pubblicati sul sito www.luxottica.com, Sezione 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. Attualmente, fatta eccezione per l'Amministratore Delegato, in coerenza con la politica della società in materia (cfr. *supra* Sezione I, par. 3.6) non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione della carica prima della naturale scadenza del mandato (neppure per il caso di offerta pubblica d'acquisto).

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

2. Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato Andrea Guerra:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro (essendo questi anche dipendente di Luxottica) in assenza di una giusta causa, la Società corrisponderà allo stesso, oltre al TFR dovuto ai sensi di legge, un importo lordo forfettario onnicomprensivo pari a due annualità della somma: (i) del suo compenso fisso, inteso come somma della sua retribuzione fissa come dipendente e dell'emolumento fisso per la carica; (ii) del compenso variabile, calcolato sulla media di quanto erogato a tale titolo nell'ultimo triennio di durata del rapporto;
 - tale trattamento economico trova applicazione anche in caso di dimissioni da parte di Andrea Guerra dalla carica di Amministratore, che siano rassegnate per giusta causa ovvero entro 60 giorni dal verificarsi di una o più delle seguenti ipotesi: (a) modifica sostanziale in senso peggiorativo della delega conferitagli e/o riduzione dei poteri da essa previsti; (b) mutamento della sua posizione in azienda a seguito di un cambio di controllo riguardante la Società;
3. Per quanto concerne gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro dipendente o della carica di Amministratore sui piani di incentivazione assegnati da Luxottica *ex art. 114-bis* del Testo Unico della Finanza, si fa presente che:
- di norma, per i piani di Stock Options ordinari, non subordinati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, i diritti di opzione assegnati si estinguono quando la Società comunica al beneficiario il recesso dal rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo o, nell'ipotesi di contestazione disciplinare cui segua il licenziamento, nel momento di ricezione della contestazione. Tali diritti, inoltre, si estinguono il giorno in cui il beneficiario comunica alla Società il proprio recesso dal rapporto di lavoro. Durante il periodo di preavviso è espressamente esclusa la possibilità di esercitare i diritti di 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. Per maggiori dettagli, si rinvia ai documenti e i regolamenti pubblicati sul sito www.luxottica.com, Sezione Company/Governance/Remunerazioni/Piani di Incentivazione.
 - 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 prevedendo l'assegnazione di azioni o di una somma sostitutiva, parzialmente o totalmente, pur in assenza delle relative condizioni.

3. SINTESI DELL'ATTIVITÀ DEL COMITATO RISORSE UMANE NEL 2013

1. Nel corso del 2013, il Comitato Risorse Umane si è riunito 5 volte, con una durata media delle riunioni di circa due ore e trenta minuti, in data 29 gennaio, 28 febbraio, 23 aprile, 25 luglio e 3 dicembre 2013.
2. Le riunioni sono regolarmente verbalizzate dal Direttore Risorse Umane Nicola Pelà, che svolge le funzioni di Segretario del Comitato.
3. Nel corso del 2013 il comitato ha svolto le seguenti attività, formulando se del caso proposte al Consiglio di Amministrazione:
 - Consuntivazione degli obiettivi Corporate 2012 relativi al Piano di incentivazione di breve termine (MBO) del top e del senior management e consuntivazione dell'obiettivo cumulato EPS 2010-2012 relativo al Piano di incentivazione di lungo periodo (PSP 2010) 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 2013. Definizione della Politica di Remunerazione;
 - Analisi dei principali trend e metodi di misurazione nella remunerazione dei Top Executive, con un approfondimento sui trend del mercato statunitense ed europeo;
 - Disamina della Relazione sulla remunerazione;
 - Analisi e definizione dei sistemi di incentivazione 2013, struttura (obiettivi e peso) degli incentivi di breve termine (MBO 2013) per il Leadership Team e il Top Management;
 - Analisi e definizione dei piani di incentivazione a lungo termine (LTI) 2013 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 funzione Prodotto e Stile e della regione America Latina.
2. Il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2013 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) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity* (Valore teorico e potenziale)	(8) Indennità di fine carica o cessazione rapporto
						Bonus e altri incentivi	Partecipazion e agli utili					
Leonardo Del Vecchio	Presidente	1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.285.000 ⁽¹⁾						1.285.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				1.285.000						1.285.000		
Luigi Francavilla	Vice Presidente	1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				143.002 ⁽²⁾						143.002		
(II) Compensi da collegate e controllate				657.060						657.060		
(III) Totale				800.062						800.062		
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.507.159 ⁽³⁾		1.944.179		21.103	5.102	4.477.543	2.076.594	
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				2.507.159		1.944.179		21.103	5.102	4.477.543	2.076.594	
Roger Abravanel	Amministratore	1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	25.000 ⁽⁴⁾					110.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	25.000					110.000		
Mario Cattaneo	Amministratore	1 gennaio 2013- 31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	30.000 ⁽⁵⁾					115.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	30.000					115.000		

(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	Partecipazioni e agli utili					
Enrico Cavatorta	Amministratore / Direttore Generale Funzioni Centrali Corporate	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				776.324 ⁽⁶⁾		602.600		10.246	12.103	1.401.273	965.425	
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				776.324		602.600		10.246	12.103	1.401.273	965.425	
Claudio Costamagna	Amministratore	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	30.000 ⁽⁷⁾					115.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	30.000					115.000		
Claudio Del Vecchio	Amministratore	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	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		
Sergio Erede	Amministratore	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	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		
Elisabetta Magistretti	Amministratore	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	25.000 ⁽⁸⁾					110.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	25.000					110.000		
Marco Mangiagalli	Amministratore	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	25.000 ⁽⁸⁾					110.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	25.000					110.000		

(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	Partecipazioni e agli utili					
Anna Puccio	Amministratore	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	25.000 ⁽⁴⁾					110.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	25.000					110.000		
Marco Reboa	Amministratore	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				85.000	25.000 ⁽⁶⁾					110.000		
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				85.000	25.000					110.000		
Francesco Vella	Presidente Collegio Sindacale	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	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		
Alberto Giussani	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	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		
Barbara Tadolini	Sindaco Effettivo	1 gennaio 2013-31 dicembre 2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000						70.000		
(II) Compensi da collegate e controllate				18.000 ⁽⁹⁾						18.000		
(III) Totale				88.000						88.000		
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 11 dipendenti dell'Emittente)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				4.625.902		2.453.400		164.852	178.003	7.422.157	4.640.747	
(II) Compensi da collegate e controllate												
(III) Totale				4.625.902		2.453.400		164.852	178.003	7.422.157	4.640.747	

(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	Partecipazioni e agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 8 dipendenti di controllate)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				223.340		180.700		4.316	7.217	415.573	335.009	
(II) Compensi da collegate e controllate				3.263.347		1.993.180		58.242	2.461	5.317.230	3.608.350	
(III) Totale				3.486.687		2.173.880		62.558	9.678	5.732.803	3.943.359	

- 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 85.000 come consigliere, Euro 818.802 per la carica di Amministratore Delegato ed Euro 1.603.357 quale retribuzione da lavoro dipendente
- 4) Compenso per la carica di componente del Comitato Risorse Umane
- 5) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi
- 6) Di cui Euro 85.000 come consigliere ed Euro 691.324 quale retribuzione da lavoro dipendente
- 7) Compenso per la carica di Presidente del Comitato Risorse Umane
- 8) Compenso per la carica di componente del Comitato Controllo e Rischi
- 9) Compenso percepito per l'incarico di Sindaco nella collegata Salmoiraghi e Viganò S.p.A.

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (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)	
Luigi Francavilla	Vice Presidente	Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)*	750.000	Euro 13,45	03 dicembre 2012 – 07 maggio 2018							750.000	Euro 13,45	Euro 38,63				
Andrea Guerra	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		
		Piano Delfin	2.000.000	Euro 13,67	30 giugno 2006 – 30 agosto 2014							2.000.000	Euro 13,67	Euro 40,63				
Enrico Cavatorta	Amministratore / 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		
		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		
		Piano Delfin	400.000	Euro 13,67	30 giugno 2006 – 30 agosto 2014							400.000	Euro 13,67	Euro 40,63				

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (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)
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 11 dipendenti dell'Emittente)		Piano Stock Option 2008 (delibera del Consiglio 13 marzo 2008)	20.000	Euro 18,08	14 marzo 2011 – 14 marzo 2017							20.000	Euro 18,08	Euro 39,82			
		Piano Riassegnato ordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)	55.000	Euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018							55.000	Euro 13,45	Euro 38,96			
		Piano Stock Option 2010 non US (delibera del Consiglio 29 aprile 2010)	70.000	Euro 20,72	29 aprile 2013 – 29 aprile 2019							70.000	Euro 20,72	Euro 41,27			
		Piano Riassegnato straordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)*	400.000	Euro 13,45	03 dicembre 2012 – 07 maggio 2018							300.000	Euro 13,45	Euro 39,20		100.000	

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 a dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				(13)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value ** (Valore teorico e potenziale)
		Piano 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 110,167
		Piano Stock Option 2012 non US (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	35.000	Euro 26,94	07 maggio 2015 – 07 maggio 2021											35.000	Euro 96,017
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 8 dipendenti di controllate)		Piano Stock Option 2005 (delibera del Consiglio 15 febbraio 2005)	18.000	Euro 16,89	31 gennaio 2007 – 31 gennaio 2014							18.000	Euro 16,89	Euro 39,21			
		Piano Stock Option 2008 (delibera c 13 marzo 2008)	30.000	Euro 18,08	14 marzo 2011 – 14 marzo 2017							15.000	Euro 18,08	Euro 30,99		15.000	
		Piano Riassegnato ordinario 2009 non US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)	70.000	Euro 13,45	07 maggio 2012 – 07 maggio 2018							30.000	Euro 13,45	Euro 39,21		40.000	
		Piano Riassegnato ordinario 2009 US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)	70.000	Euro 15,03	03 dicembre 2012 – 31 marzo 2017							50.000	Euro 15,03	Euro 34,24		20.000	

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio (dal -al)	Fair value alla data di assegnazione (Valore teorico e potenziale)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value** (Valore teorico e potenziale)
		Piano Riassegnato straordinario 2009 US (delibera del Consiglio 07 maggio 2009)*	87.500	Euro 15,11	03 dicembre 2012 - 12 giugno 2018							37.500	Euro 15,11	Euro 36,60		50.000	
Totale			5.925.500									3.745.500				2.180.000	Euro 206.184

* Le opzioni sono diventate esercitabili in data 3 dicembre 2012 sulla base del raggiungimento di determinati obiettivi economici.

** 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>)
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	PIANO PSP 2010 (delibera del Consiglio 29 aprile 2010)								35.000	90.000	Euro 3.253.725	
		PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)	97.750	28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013									Euro 706.406
		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	Euro 38,56	2013-2015	29 aprile 2013	Euro 40,82				Euro 570.688

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	PIANO PSP 2010 (delibera del Consiglio 29 aprile 2010)								14.000	36.000	Euro 1.301.490	
		PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)	40.250	28 aprile 2011 – 31 dicembre 2013									Euro 290.873
		PIANO PSP 2012 (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	36.000	7 maggio 2012 – 31 dicembre 2014									Euro 319.800
		PIANO PSP 2013 (delibera del Consiglio 29 aprile 2013)			27.600	Euro 38,56	2013-2015	29 aprile 2013	Euro 40,82				Euro 354.752

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>)
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 11 dipendenti dell'Emittente)		PIANO PSP 2010 (delibera del Consiglio 29 aprile 2010)								45.500	117.000	Euro 4.229.842	
		PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)	149.500	28 aprile 2011 - 31 dicembre 2013									Euro 1.080.387
		PIANO PSP 2012 (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	153.600	7 maggio 2012 - 31 dicembre 2014									Euro 1.364.480
		PIANO PSP 2013 (delibera del Consiglio 29 aprile 2013)			154.800	Euro 38,56	2013-2015	29 aprile 2013	Euro 40,82				

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 <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. 8 dipendenti di controllate)		PIANO PSP 2010 (delibera del Consiglio 29 aprile 2010)								36.750	94.500	Euro 3.416.411	
		PIANO PSP 2011 (delibera del Consiglio 28 aprile 2011)	132.250	28 aprile 2011 - 31 dicembre 2013									Euro 955.727
		PIANO PSP 2012 (delibera del Consiglio 7 maggio 2012)	148.800	7 maggio 2012 - 31 dicembre 2014									Euro 1.321.840
		PIANO PSP 2013 (delibera del Consiglio 29 aprile 2013)			129.600	Euro 38,56	2013-2015	29 aprile 2013	Euro 40,82				
Totale			848.150		356.400					131.250	337.500	Euro 12.201.468	Euro 11.419.941

* 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 Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri Bonus
			Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non piu' erogabili	(B) Erogabile/Erogato	(C) Ancora differiti	
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	MBO 2013	1.944.179						
Enrico Cavatorta	Amministratore	MBO 2013	602.600						
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 11 dipendenti dell'Emittente)		MBO 2013	2.453.400						
Dirigenti con responsabilità strategiche (N. 8 dipendenti di controllate)		MBO 2013	2.173.880						
		Long Term Incentive Cash Plan 2010					855.556		
(III) Totale			7.174.059				855.556		

Partecipazioni detenute da amministratori, sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N° AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2012	ACQUISTATE	VENDUTE	N° AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2013
Leonardo Del Vecchio	Presidente	Luxottica Group S.p.A.	(1) 292.760.339	4.150.686 (1bis)	(1ter) 3.100.000	(1quater) 293.811.025
Luigi Francavilla	Vice Presidente	Luxottica Group S.p.A.	(2) 4.036.000	(2bis) 750.000	1.421.200	(2ter) 3.364.800
Andrea Guerra	Amministratore Delegato	Luxottica Group S.p.A.	205.000	(3) 2.090.000	1.525.000	770.000
Enrico Cavatorta	Consigliere - Direttore Generale	Luxottica Group S.p.A.	45	(4) 436.000	436.000	45
Claudio Del Vecchio	Consigliere	Luxottica Group S.p.A.	(5) 3.310.000	0	0	3.310.000
Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti dell'Emittente S.p.A. (11)		Luxottica Group S.p.A.	17.780	562.000 (6)	576.500	3.280
Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti di società controllate (8)		Luxottica Group S.p.A.	49.313	245.000 (7)	231.525	62.788

(1) Di cui n. 292.035.339 azioni di titolarità di Delfin S.à r.l. della quale egli detiene il 98,328% del capitale in usufrutto con diritto di voto e 1,672% in piena proprietà; n. 275.000 ADR e n. 450.000 azioni detenuti dalla moglie Nicoletta Zampillo.

(1bis) Di cui n. 4.113.186 azioni acquistate da Delfin S.à r.l. e 37.500 azioni acquistate dalla moglie Nicoletta Zampillo

(1ter) Azioni cedute in esecuzione del piano di incentivazione Delfin.

(1quater) Di cui n. 293.048.525 azioni di titolarità di Delfin S.à r.l.; n. 275.000 ADR e n. 487.500 azioni detenuti dalla moglie Nicoletta Zampillo.

(2) N. 601.100 in piena proprietà di Luigi Francavilla; n. 70.100 detenute dalla moglie Elisabeth Engler, n. 3.364.800 in usufrutto congiunto con la moglie Elisabeth Engler a tempo indeterminato.

(2bis) Azioni rivenienti dall'esercizio di stock option.

(2ter) Azioni in usufrutto congiunto con la moglie Elisabeth Engler a tempo indeterminato.

- ③ N. 2.000.000 azioni acquistate nell'ambito del Piano di incentivazione Delfin, n. 90.000 azioni assegnate nell'ambito del piano PSP 2010.
- ④ N. 400.000 azioni acquistate nell'ambito del piano di incentivazione Delfin, n. 36.000 assegnate nell'ambito del Piano PSP 2010.
- ⑤ 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.
- ⑥ N. 117.000 assegnate nell'ambito del piano PSP 2010 e n. 445.000 azioni acquistate nell'esercizio di *stock options*.
- ⑦ N. 94.500 assegnate nell'ambito del piano PSP 2010 e n. 150.500 acquistate a seguito dell'esercizio di *stock options*.

Va inoltre precisato che, in aggiunta a quanto riportato nella tabella, tre 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 2012 e al 31 dicembre 2013 i suddetti dirigenti detenevano l'equivalente di 2.032,173 ADR. Durante l'esercizio 2013 i suddetti manager non hanno effettuato alcuna transazione nell'ambito del suddetto piano. Gli ADR sono indirettamente detenuti dai partecipanti al Piano attraverso le *Unit* con cui gli stessi partecipano al fondo di investimenti offerto nell'ambito del Piano e sono attribuiti ai partecipanti dall'amministratore del piano (*Fidelity Investment*) secondo gli importi in denaro che i partecipanti hanno deciso di investire, il che può portare a detenere ADR in via frazionata.

Informazioni ex articolo 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti
PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI – ASSEGNAZIONE DI AZIONI NELL’AMBITO DEL PERFORMANCE
SHARES PLAN 2011

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

In data 27 febbraio 2014 il Consiglio di Amministrazione di Luxottica Group S.p.A., con riferimento al Piano di Performance Share 2011 attribuito ai beneficiari il 28 aprile 2011, ha verificato il raggiungimento degli obiettivi di EPS nel triennio di riferimento 2011-2013 e, su proposta del Comitato Risorse Umane riunitosi in pari data, ha assegnato complessivamente, con effetto dal 3 marzo 2014, n. 509.500 azioni Luxottica Group a 35 beneficiari.

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

Nominativo o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni						
		SEZIONE 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di strumenti finanziari assegnati da parte del Cda	Data di assegnazione da parte dell'organo competente (cda)	Eventuale prezzo di acquisto	Prezzo di mercato alla data di assegnazione*	Periodo di Vesting
Andrea Guerra	Amministratore Delegato della Società	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	76.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Enrico Cavatorta	Amministratore e Direttore Generale della Società	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	31.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Paolo Alberti	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	18.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Fabio d'Angelantonio	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	18.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Antonio Miyakawa	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	18.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Nicola Pelà	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	18.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Carlo Privitera	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	18.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Massimo Vian	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	18.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Colin Baden	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	22.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Mark Weikel	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	22.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-

Christopher Keith Beer	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	13.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Michael Boxer	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	13.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Elizabeth Digiandomenico	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	13.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Paolo Pezzutto	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Lukas Ruecker	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Josee Perreault	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	13.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Paolo Ciarlariello	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Andrea Dorigo	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Alessio Ferraresso	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Massimiliano Mutinelli	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Hugo Porchia	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Giorgio Pradi	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Gianluca Ambrogio Tagliabue	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Luca Tait	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
Riccardo Vaghi	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	9.000	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
James S. Neitzke (**)	Amministratore di Controllata	13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	7.250	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DIPENDENTI DELL'EMITTENTE (n. 5)		13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	49.500	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-
ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DIPENDENTI DI CONTROLLATE (n. 4)		13 maggio 2008	Azioni Luxottica Group	38.750	3 marzo 2014	-	Euro 39,61	-

*Alla data della delibera consiliare di assegnazione, 27 febbraio 2014, il prezzo di mercato era Euro 39,93

** Assegnazione pro rata.

*** Per ulteriori 2 beneficiari il cui rapporto di lavoro è venuto meno, si è proceduto, in conformità alle previsioni del regolamento, all'assegnazione di una somma sostitutiva in denaro, pari a un totale di 413.170, calcolata in conformità al valore normale del titolo Luxottica Group alla data di assegnazione sulla base del numero di azioni cui avrebbero avuto diritto.