

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

29 Aprile 2013

Signori Azionisti,

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

1. Approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012.
2. Attribuzione degli utili di esercizio e distribuzione del dividendo.
3. Adozione del piano di incentivazione “Performance Shares Plan 2013-2017” ai sensi dell’articolo 114-*bis*, D.Lgs. 58/1998.
4. Consultazione sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione ai sensi dell’articolo 123-*ter*, comma 6, D.Lgs. 58/1998.

1. APPROVAZIONE DEL BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2012

Signori azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2012 che chiude con un utile di Euro 354.027.383. Si rinvia alla relazione finanziaria annuale e al progetto di bilancio in questa contenuto per ogni utile informazione in proposito, precisando che la stessa sarà pubblicata entro i termini di legge.

Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

“L’Assemblea di Luxottica Group S.p.A.,
presa visione del progetto di bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, della relazione sulla gestione del consiglio di amministrazione, della relazione del collegio sindacale, della relazione della società di revisione, nonché della relazione del consiglio di amministrazione concernente le materie poste all’ordine del giorno, documenti questi depositati presso la sede della società e presso Borsa Italiana nei termini di legge, nonché pubblicati sul sito istituzionale www.luxottica.com,

delibera

- di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2012, che porta un utile di Euro 354.027.383”

2. ATTRIBUZIONE DEGLI UTILI DI ESERCIZIO E DISTRIBUZIONE DEL DIVIDENDO

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle prospettive di sviluppo e delle aspettative reddituali future del Gruppo, propone di deliberare, a valere sull'utile dell'esercizio 2012, la distribuzione di un dividendo unitario lordo di Euro 0,58 per azione ordinaria, e quindi per American Depositary Receipt ("ADR", ciascuno dei quali rappresentativo di un'azione ordinaria).

Tenuto conto delle azioni oggi emesse, pari a numero 474.128.333, e delle numero 4.157.225 azioni direttamente detenute dalla Società alla data della presente relazione, l'ammontare complessivo da distribuire sarebbe pari a circa Euro 272,5 milioni. La distribuzione avverrebbe previo prelievo dall'utile di esercizio di Euro 64.732,34, da destinare a riserva legale.

Va precisato peraltro che l'importo in questione è soggetto a variazione per l'eventuale emissione di nuove azioni della Società a seguito dell'esercizio di stock option. In ogni caso, nell'ipotesi in cui fossero esercitate tutte le stock option esercitabili, con conseguente emissione di azioni entro la *record date*, l'importo massimo da utilizzare per la distribuzione del dividendo, assumendosi immutato il numero delle azioni proprie in portafoglio, ammonterebbe a circa Euro 276 milioni.

Vi proponiamo di stabilire che il pagamento del dividendo avvenga il 23 maggio 2013, con data di stacco, in conformità al calendario di Borsa Italiana, il 20 maggio 2013 e *record date* (ossia la giornata contabile al termine della quale le evidenze dei conti fanno fede ai fini della legittimazione al pagamento del dividendo) il 22 maggio 2013.

Vi invitiamo quindi ad assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea di Luxottica Group S.p.A., tenuto conto dell'utile di esercizio risultante dal bilancio al 31 dicembre 2012, tenuto conto delle prospettive di sviluppo e delle aspettative reddituali future del Gruppo, preso atto della Relazione del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di accantonare a riserva legale, ai sensi dell'art. 2430 del codice civile, una parte dell'utile di esercizio, pari ad Euro ___¹, in misura necessaria per raggiungere un quinto del capitale sociale sottoscritto alla data della presente Assemblea;
2. di distribuire un dividendo unitario lordo di Euro 0,58 per ciascuna azione ordinaria avente diritto e quindi per American Depositary Receipts ("ADR", ciascuno dei quali rappresentativo di un'azione ordinaria), a valere sull'ammontare dell'utile dell'esercizio 2012, una volta dedotto l'accantonamento di cui al punto 1;
3. di stabilire che il pagamento del dividendo avvenga il 23 maggio 2013, con data di stacco 20 maggio 2013 e *record date* 22 maggio 2013.”

¹ Ammontare da determinare sulla base del capitale sociale alla data dell'assemblea.

Per quanto riguarda gli American Depositary Receipts (ADR) quotati al New York Stock Exchange, si precisa che la *record date* coinciderà con quella stabilita per le azioni ordinarie (ossia 22 maggio 2013), mentre la data di pagamento del dividendo da parte di Deutsche Bank Trust Company Americas (“DB”), banca intestataria delle azioni ordinarie a fronte delle quali sono stati emessi gli ADR e incaricata al pagamento in oggetto, è stata prevista da DB per il 31 maggio 2013 in US\$, al cambio Euro/US\$ del 23 maggio 2013.

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

3. ADOZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE “PERFORMANCE SHARES PLAN 2013-2017” AI SENSI DELL’ARTICOLO 114-*BIS* D. LGS. 58/1998

Signori Azionisti,

con l’attribuzione di diritti deliberata dal Consiglio di Amministrazione il 7 maggio 2012, è venuto a scadere il piano di incentivazione “Performance Shares Plan 2008” approvato dall’assemblea ordinaria del 13 maggio 2008.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che un piano di *stock grant* possa rappresentare un valido strumento di incentivazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei manager e in generale dei dipendenti della Società e delle sue controllate ai quali viene riconosciuto un potenziale di crescita nell’ambito del Gruppo, in grado tanto di fidelizzare le risorse quanto di orientarne l’azione verso obiettivi strategici.

Viene pertanto sottoposto alla Vostra approvazione, ai sensi dell’art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58/1998 (il “TUF”), il piano di incentivazione Performance Shares Plan 2013-2017 (il “Performance Shares Plan 2013-2017”) riservato a dipendenti della Società e di sue società controllate, la cui struttura è del tutto simile a quella del piano di incentivazione approvato nel 2008.

Ai fini dell’implementazione del Piano saranno utilizzate azioni proprie, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di impiegare in futuro azioni rivenienti da aumenti di capitale.

Nell’allegato B alla presente relazione è riportato, unitamente al relativo regolamento, il documento informativo che forma oggetto di relazione illustrativa dell’organo amministrativo per l’assemblea convocata per deliberare i piani di compensi basati su strumenti finanziari, redatto secondo lo schema n. 7, Allegato 3A, del Regolamento Emittenti Consob n. 11971/1999 (il “Documento Informativo”).

Se concordate con quanto proposto, Vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:

“L’Assemblea di Luxottica Group S.p.A., vista e approvata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione comprensiva del Documento Informativo relativo al Performance Shares Plan 2013-2017

delibera

1. di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-*bis* del D. Lgs. 58/1998, il nuovo piano di assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società denominato “Performance Shares Plan 2013-2017” avente le caratteristiche indicate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione - comprensiva del Documento Informativo - e nel relativo regolamento;
2. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’articolo 2357-*ter*, comma 1, del codice civile a utilizzare azioni proprie ai fini dell’implementazione del Performance Shares Plan 2013-2017;
3. di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere per dare esecuzione al Performance Shares Plan 2013-2017, in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per individuare i beneficiari e determinare il quantitativo di *Units* e di azioni Luxottica Group da attribuire a ciascuno di essi, procedere alle assegnazioni delle azioni nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, co-

municazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del piano medesimo, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del piano al Presidente, e/o all'Amministratore Delegato i quali a propria volta avranno facoltà di subdelegare i poteri a loro conferiti.”

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

Signori Azionisti,

ai sensi dell'articolo 123-ter comma 6 del D. Lgs 58/1998 sottoponiamo al Vostro voto consultivo la prima sezione della relazione sulla remunerazione predisposta dalla Società nella quale è illustrata la politica di Luxottica Group S.p.A. e delle società da essa controllate in materia di remunerazione (la "Politica di Remunerazione"). La Politica di Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane il 28 febbraio 2013, è riportata nell'allegato C alla presente relazione.

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

Se concordate con il contenuto del documento riportato nell'allegato, Vi invitiamo ad assumere la seguente delibera:

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

delibera

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

Milano, 26 marzo 2013

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

ALLEGATO A

INFORMAZIONI SUL REGIME FISCALE DEI DIVIDENDI

Informazioni sul regime fiscale – possessori di azioni ordinarie

Ai possessori di azioni ordinarie immesse nel sistema di deposito accentrato gestito da Monte Titoli S.p.A., sui dividendi corrisposti a persone fisiche residenti in Italia, non costituenti partecipazioni qualificate, a condizione che tali partecipazioni non siano relative all'impresa, si applica l'imposta sostitutiva del 20% a titolo definitivo.

L'imposta sostitutiva è applicata dai soggetti residenti in Italia presso i quali i titoli sono depositati, aderenti al sistema di deposito accentrato gestito da Monte Titoli, nonché, tramite un rappresentante fiscale nominato in Italia (in particolare, una banca o una SIM residente in Italia, ovvero una stabile organizzazione in Italia di banche o imprese di investimento non residenti), dai soggetti non residenti che aderiscono al Sistema Monte Titoli o a sistemi esteri di deposito accentrato aderenti al Sistema Monte Titoli.

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

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

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

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

poste in Italia per effetto di leggi o di accordi internazionali resi esecutivi in Italia, non si applica l'imposta sostitutiva.

L'imposta sostitutiva non si applica ai dividendi relativi a partecipazioni non qualificate conferite in gestioni individuali presso intermediari abilitati, per le quali gli azionisti fiscalmente residenti in Italia optino per il regime del risparmio gestito di cui all'art. 7 D.Lgs. 21 novembre 1997, n. 461, in quanto in tal caso i dividendi concorrono a formare il risultato complessivo annuo maturato della gestione soggetto ad imposta sostitutiva con aliquota del 20%.

Informazioni sul regime fiscale – Possessori di ADR

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

Ai possessori di ADR fiscalmente residenti in Italia e che hanno diritto al pagamento del dividendo al lordo dell'imposta sostitutiva del 20%, è infatti data la facoltà entro e non oltre il 20 settembre 2013 di presentare a Deutsche Bank Trust Company Americas la documentazione attestante il diritto all'applicazione di nessuna imposta sostitutiva (Modello da A a G "Dichiarazione beneficiario dividendo").

Anche i possessori di ADR fiscalmente non residenti in Italia avranno tempo fino al 20 settembre 2013 per presentare a Deutsche Bank Trust Company Americas la documentazione, firmata prima del 23 maggio 2013, attestante il diritto all'applicazione della ritenuta fiscale ridotta prevista dagli eventuali accordi bilaterali contro la doppia imposizione tra lo stato di residenza del portatore di ADR e l'Italia o dalla normativa interna italiana, anziché nella misura piena del 20% subita all'atto del pagamento (Form 6166 e DIV/EX per i residenti negli Stati Uniti d'America, Form DIV/EX o Form DIV/EX 2 o Form DIV/EX 3, da inviare in tutti i casi unitamente ad idonea certificazione di residenza ed eventualmente di status fiscale rilasciata dalle competenti autorità fiscali dello Stato estero, per i residenti in altri paesi).

Non appena tale documentazione sarà trasmessa da Deutsche Bank Trust Company Americas alla cassa incaricata del pagamento e cioè a Deutsche Bank S.p.A., quest'ultima provvederà al pagamento al portatore di ADR della differenza tra il 20% trattenuto originariamente e l'aliquota eventualmente applicabile ai sensi della normativa interna italiana ovvero della convenzione contro la doppia imposizione esistente tra l'Italia ed il Paese di residenza fiscale dell'azionista. A titolo di esempio, premesso che tra l'Italia e gli Stati Uniti d'America, così come per molti altri Paesi, esiste una convenzione fiscale che prevede in certi casi l'applicazione di una ritenuta del 15% sui dividendi pagati, presentando tempestivamente la necessaria documentazione, il portatore di ADR residente negli Stati Uniti d'America e soggetto alla convenzione (in particolare all'aliquota di ritenuta del 15% prevista dalla convenzione) potrà incassare presso Deutsche Bank S.p.A., tramite Deutsche Bank Trust Company Americas, la differenza tra il 20% già trattenuto al momento del primo pagamento ed il 15% previsto come ritenuta fiscale dalla vigente convenzione Italia-Stati Uniti, incassando cioè un ulteriore 5% di dividendo lordo.

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

Desideriamo ricordare ai possessori di ADR non residenti in Italia che per poter trarre vantaggio dal rimborso fiscale accelerato (Quick refund), la documentazione necessaria dovrà essere firmata dall'Autorità Fiscale competente entro il 23 maggio 2013 (data di pagamento dei dividendi in Euro) e dovrà essere ricevuta da Deutsche Bank Trust Company Americas entro il 26 settembre 2013 o entro il 26 settembre 2013 da Deutsche Bank S.p.A.

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

I possessori di ADR sono inoltre informati del fatto che, una volta che le imposte trattenute vengono versate all'Amministrazione Finanziaria italiana, coloro che hanno diritto ad una ritenuta fiscale ridotta possono rivolgersi soltanto alle autorità fiscali italiane per ottenere il rimborso della maggior imposta pagata sui dividendi della Società. Tale procedura

generalmente potrebbe richiedere diversi anni prima che il rimborso venga effettuato. Pertanto, la procedura illustrata più sopra è stata stabilita da Luxottica Group nell'interesse dei propri azionisti.

ALLEGATO B

**‘PERFORMANCE SHARES PLAN 2013-2017’
DOCUMENTO INFORMATIVO E REGOLAMENTO**

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI ASSEGNAZIONE GRATUITA DI AZIONI LUXOTTICA GROUP A FAVORE DI DIPENDENTI DI LUXOTTICA GROUP E DI SOCIETÀ DEL GRUPPO, DENOMINATO “*PERFORMANCE SHARES PLAN 2013-2017*”

Documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-*bis* e dell’Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento CONSOB n. 11971/1999

PREMESSA

Il presente documento informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “**Regolamento Emittenti**”) e secondo lo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, contiene informazioni relative al piano di compensi di Luxottica Group S.p.A. (“**Luxottica**” o la “**Società**”), denominato *Performance Shares Plan 2013-2017* (il “**Piano**”), sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria di Luxottica Group S.p.A. convocata per il 29 aprile 2013.

Il presente documento informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Luxottica in Milano, via C. Cantù 2, e sul sito internet della Società (www.luxottica.com). Inoltre, il presente documento informativo è stato pubblicato tramite SDIR.

1. DEFINIZIONI

In aggiunta ai termini altrove definiti nel presente documento informativo, i seguenti termini e definizioni hanno il significato qui di seguito attribuito:

- 1.1 “Azioni”: le azioni ordinarie della Società.
- 1.2 “Beneficiari”: i dipendenti di Luxottica o delle società del Gruppo che saranno di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane.
- 1.3 “EPS”: il parametro “*earning per share*”, espresso in US dollari o in Euro, come risultante dal bilancio consolidato IFRS di Gruppo ed uguale all'utile netto risultante dal bilancio, diviso per il numero medio di azioni della Società in circolazione.
- 1.4 “Gruppo”: la Società e le altre società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate (a norma dell'art. 2359 Codice Civile) dalla Società.
- 1.5 “MTA”: il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
- 1.6 “Somma Sostitutiva”: la somma in denaro che la Società, a sua discrezione, può corrispondere ai Beneficiari in luogo - in tutto o in parte - delle Azioni, calcolata sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni sul MTA nel mese precedente la data di assegnazione delle Azioni stesse o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto indipendente nominato dalla Società.

2. SOGGETTI DESTINATARI

- 2.1 Il Piano è riservato ai Beneficiari di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione di Luxottica su proposta del Comitato Risorse Umane.
- 2.2 Il Piano è da considerarsi - ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**TUF**”) e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti - un “piano di particolare rilevanza”, poiché tra i Beneficiari vi potranno essere, tra l'altro, soggetti che: (i) ricoprono la carica di componente del Consiglio di Amministrazione di Luxottica o di società del Gruppo; ovvero (ii) siano direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche in Luxottica.
- 2.3 L'indicazione nominativa dei Beneficiari di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite al momento di ciascuna assegnazione secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

3. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

3.1 Il Piano è finalizzato a:

- (i) valorizzare - in un'ottica di medio/lungo periodo – il contributo dei Beneficiari al successo della Società e del Gruppo, correlandone la remunerazione in funzione dei risultati economici e finanziari e allineando, così, gli interessi dei Beneficiari a quelli del Gruppo e degli azionisti; e
- (ii) favorire la fidelizzazione delle risorse del Gruppo, incentivandone la permanenza all'interno dello stesso.

Il Piano è coerente con i riferimenti e i trend più evoluti in materia di retribuzione e garantisce l'allineamento degli interessi dei Beneficiari con quelli degli azionisti, contribuendo a sviluppare la fiducia nella crescita di valore del Gruppo.

- 3.2 Il Piano prevede che ai Beneficiari sia assegnato il diritto di ricevere gratuitamente Azioni, alla scadenza di un periodo di tre anni dall'attribuzione del diritto e a condizione che l'EPS consolidato del triennio successivo all'attribuzione del diritto raggiunga - cumulativamente - gli obiettivi di *performance* individuati dal Consiglio di Amministrazione (“**EPS Target**”).
- 3.3 La scelta di condizionare l'assegnazione gratuita delle Azioni al raggiungimento di obiettivi di *performance* è volta ad assicurare che il Piano possa meglio conseguire una funzione incentivante. Inoltre, si ritiene che il parametro EPS consolidato a tre anni rappresenti al meglio l'effettiva crescita in termini di redditività del Gruppo, anche in una prospettiva di medio-lungo termine. Peraltro, laddove tale parametro sia espresso in Dollari US, le variazioni positive o negative delle fluttuazioni valutarie sarebbero significativamente ridotte.
- 3.4 Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

- 3.5 L'attribuzione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione e l'individuazione dei Beneficiari terrà conto del ruolo organizzativo ricoperto nella Società o nelle società del Gruppo, dei risultati individuali di *performance* raggiunti dal singolo nell'anno precedente alla data di assegnazione e del potenziale di crescita professionale nel medio termine all'interno del Gruppo. La determinazione del numero dei diritti comporterà la valutazione dei seguenti elementi: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (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. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

- 4.1 L'amministrazione del Piano è demandata al Consiglio di Amministrazione, che si avvarrà delle funzioni aziendali per gli aspetti di loro competenza e potrà anche delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altri consiglieri.
- 4.2 In particolare, al Consiglio di Amministrazione sono attribuiti tutti i poteri per dare attuazione al Piano, ivi compreso - ad esempio - il potere di:
- (i) individuare i Beneficiari di ciascun ciclo di assegnazione, anche tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
 - (ii) stabilire il numero, anche variabile, di Azioni da attribuire ai Beneficiari e l'EPS Target;
 - (iii) verificare il rispetto delle condizioni per l'assegnazione delle Azioni come individuate dal regolamento del Piano;
 - (iv) decidere di assegnare la Somma Sostitutiva (su cui v. *infra* par. 5.6) in luogo della Azioni;
 - (v) modificare e adeguare il Piano come indicato nel successivo paragrafo 4.4.
- 4.3 Deliberazioni attuative del Piano potranno essere assunte, nel rispetto dei termini e delle condizioni del regolamento del Piano, anche dalle singole società del Gruppo presso le quali i Beneficiari svolgono la propria attività.
- 4.4 In caso di eventi non specificamente disciplinati dal regolamento del Piano quali operazioni straordinarie sul capitale della Società, ivi incluse, fusioni, scissioni, riduzione del capitale, aumenti del capitale, raggruppamento o frazionamento di azioni, distribuzioni straordinarie di dividendi, ovvero modifiche legislative o regolamentari o in ogni caso altri eventi, anche gestionali, quali ad esempio la modifica dei principi contabili utilizzati per la redazione del bilancio, suscettibili di influire sugli obiettivi di EPS individuati dal Consiglio di Amministrazione in relazione a ciascun ciclo di assegnazione e/o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà apportare al regolamento del Piano le modificazioni ed integrazioni che riterrà, a sua

discrezione, necessarie o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano.

- 4.5 I Beneficiari riceveranno azioni proprie della Società, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di assegnare in futuro azioni rivenienti da aumenti di capitale.
- 4.6 In data 28 febbraio 2013, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, su proposta del Comitato Risorse Umane (che si è avvalso a tale scopo del supporto della divisione Risorse Umane), di proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea degli Azionisti convocata per il giorno 29 aprile 2013.
- 4.7 Tra i Beneficiari del Piano vi possono essere anche amministratori della Società. Pertanto, le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione relative al Piano (in relazione sia alla proposta di approvazione da sottoporre all'Assemblea sia alle future attribuzioni dei diritti) sono adottate dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 c.c.
- 4.8 Il prezzo ufficiale delle Azioni sul MTA, alla data del 28 febbraio 2013, era di Euro 35,1337.
- 4.9 Secondo quanto previsto dalla procedura in materia di *Internal Dealing* e dalla procedura relativa al trattamento delle informazioni privilegiate, i Beneficiari che siano anche Soggetti Rilevanti (come definiti nella citata procedura di *Internal Dealing*, e quindi, a titolo esemplificativo, i componenti dell'organo amministrativo di Luxottica) non potranno vendere le Azioni che saranno loro assegnate, né compiere operazioni relativamente alle stesse, durante i periodi c.d. di "*black-out*" indicati nelle procedure.

5. CARATTERISTICHE DEL PIANO E DELLE AZIONI

- 5.1 Il Piano si articola in più cicli di assegnazione, che il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare a partire dalla data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea e sino al 31 dicembre 2017.
- 5.2 Ai Beneficiari sarà attribuito il diritto di ricevere gratuitamente Azioni, decorso un triennio dall'attribuzione e a condizione che sia stato raggiunto l'EPS Target fissato dal Consiglio di Amministrazione (cfr. precedente paragrafo 3.3). Il numero di Azioni che saranno assegnate a ciascun Beneficiario potrà variare anche in funzione del minore o maggiore raggiungimento degli obiettivi di EPS Target definiti dal Consiglio di Amministrazione.
- 5.3 In esecuzione del Piano potranno essere assegnate massime n. 2.500.000 Azioni, per ogni singolo ciclo di assegnazione, e complessive massime no. 10.000.000 Azioni nell'intero periodo di durata del Piano. Ulteriori indicazioni relative all'onere atteso per la Società alla data di attribuzione dei diritti verranno fornite nel comunicato stampa di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett a), del Regolamento Emittenti.
- 5.4 L'attribuzione del diritto a ricevere gratuitamente Azioni avverrà mediante invio ai Beneficiari, da parte della Società, di una comunicazione contenente dettagli sulle

Azioni che potranno essere assegnate e le relative condizioni, nonché tutte le informazioni concernenti il Piano e il relativo regolamento.

- 5.5 All'atto dell'attribuzione delle Units o dell'assegnazione delle Azioni ai Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione potrà di volta in volta prevedere il divieto, per Beneficiari individuati in quella sede, di trasferire per un periodo di tempo predeterminato, in tutto o in parte, le Azioni ad essi assegnate.
- 5.6 In luogo ed in sostituzione dell'assegnazione delle Azioni, la Società avrà facoltà di corrispondere - a tutti o soltanto alcuni dei Beneficiari - la Somma Sostitutiva.
- 5.7 Nell'ipotesi in cui venisse promossa un'OPA su Luxottica, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di assegnare le Azioni anche prima della scadenza del periodo triennale di riferimento e di determinarne il numero tenendo conto dei risultati più recenti del Gruppo. I Beneficiari potranno rinunciare a tale assegnazione anticipata, in tal caso mantenendo il diritto di ricevere gratuitamente le Azioni alla scadenza del triennio di riferimento.
- 5.8 Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della data di assegnazione delle Azioni, quale conseguenza di (i) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario non sorrette da giusta causa o da uno dei motivi illustrati nel paragrafo che segue, o (ii) per licenziamento per giusta causa o giustificato da motivo di carattere soggettivo, il Beneficiario perderà definitivamente ogni diritto di ricevere gratuitamente le Azioni.
- 5.9 Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per (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 dovuto a giusta causa né giustificato da motivi di carattere soggettivo, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) avrà diritto al mantenimento di un numero di Units calcolato proporzionalmente in relazione al periodo in cui il rapporto di lavoro ha avuto esecuzione durante il Periodo di Riferimento. Le ulteriori Units si intenderanno definitivamente estinte.
- 5.10 In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione potrà derogare a quanto indicato nei precedenti paragrafi 5.8 e 5.9, con riferimento ad uno o più dei Beneficiari, ad esempio consentendo la conservazione - in tutto o in parte - dei diritti, ovvero prevedendo l'assegnazione di Azioni, parzialmente o totalmente, pur in assenza delle relative condizioni.
- 5.11 Dal momento che i Beneficiari riceveranno azioni proprie della Società, non si prevedono effetti diluitivi. Nell'ipotesi in cui, in futuro, dovessero essere assegnate azioni rivenienti da aumenti di capitale, verranno fornite ai sensi di legge le dovute informazioni in materia.

*** **

REGOLAMENTO
DEL PERFORMANCE SHARES PLAN 2013-2017 RISERVATO A TALUNI DIPENDENTI DI
LUXOTTICA GROUP S.P.A. E DI SOCIETÀ CONTROLLATE

1 OGGETTO E AVVERTENZE

Il presente Regolamento definisce i criteri di attuazione del Piano rivolto a taluni dipendenti di Luxottica Group S.p.A. e di altre società del gruppo ad essa facente capo, che verranno individuati all'interno delle strutture della Società e del Gruppo al fine di incentivare tali Dipendenti nella valorizzazione della Società e del Gruppo ed al tempo stesso creare uno strumento di fidelizzazione di questi ultimi.

Il Piano prevede, secondo quanto qui di seguito indicato, l'assegnazione di diritti a ricevere azioni Luxottica Group, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Il presente Regolamento è stato sottoposto ad approvazione assembleare in data 29 aprile 2013.

Il presente Regolamento non costituisce una "offerta al pubblico di prodotti finanziari", come definita dall'articolo 1, comma 1, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, essendo il Piano soggetto alle previsioni di cui all'articolo 34-ter comma 1, lettera m) del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come modificato e integrato.

2 DEFINIZIONI

Ai fini del presente Regolamento: (i) i termini e le espressioni di seguito elencati, riportati con sottolineatura e lettera iniziale maiuscola, hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi; (ii) i termini e le espressioni non sottolineati ma riportati con iniziale maiuscola in uno o più paragrafi di questo articolo 2 sono definiti in altri paragrafi dello stesso; (iii) i termini e le espressioni definiti al plurale si intendono definiti anche al singolare, e viceversa.

- 2.1 "Azioni": le azioni ordinarie della Società, attribuite ai Beneficiari titolari delle Units ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.
- 2.2 "Beneficiari": i Dipendenti della Società o delle Società di Appartenenza ai quali verrà offerta la possibilità di partecipare al Piano, individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane.
- 2.3 "Codice Civile": il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
- 2.4 "Consiglio di Amministrazione": il consiglio di amministrazione *pro tempore* della Società, ovvero suoi componenti dallo stesso appositamente delegati, i quali effettueranno ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa determinazione, e daranno esecuzione a quanto previsto dal Regolamento.
- 2.5 "Data di Approvazione": il 29 aprile 2013, data di approvazione del Piano da parte dell'assemblea della Società.
- 2.6 "Data di Assegnazione": la data di assegnazione ai Beneficiari delle Azioni, compresa tra la Data di Verifica e il trentesimo Giorno Lavorativo successivo.
- 2.7 "Data di Attribuzione": ciascuna data in cui il Consiglio di Amministrazione attribuisca ai Beneficiari le Units.
- 2.8 "Data di Cessazione": la data anteriore nel tempo tra: (i) quella della cessazione del Rapporto e (ii) quella dell'invio (per raccomandata a.r. o fax) o della consegna a mano della comunicazione scritta di recesso dal Rapporto.

- 2.9 “Data di Verifica”: la data compresa tra la data di approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del bilancio consolidato di Gruppo relativo all’ultimo anno di un Periodo di Riferimento e il quinto Giorno Lavorativo successivo, in cui il Consiglio di Amministrazione verificherà il raggiungimento dell’EPS Target.
- 2.10 “Dipendenti”: i dipendenti della Società o delle Società di Appartenenza, inclusi i dirigenti.
- 2.11 “EPS”: l’indice *earning per share*, espresso in US dollari (\$) o in Euro, come risultante dal bilancio consolidato IFRS di Gruppo ed uguale all’utile netto risultante dal relativo bilancio, diviso per il numero medio di Azioni in circolazione.
- 2.12 “EPS Target”: i *targets* fissati dal Consiglio di Amministrazione in relazione a ciascun Periodo di Riferimento e determinati dalla somma degli EPS, espressi in US dollari (\$) o in Euro, di ciascun anno compreso nel Periodo di Riferimento al cui raggiungimento è subordinata l’assegnazione delle Azioni.
- 2.13 “Giorno Lavorativo”: ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali gli enti creditizi non sono, di regola, aperti sulla piazza di Milano per l’esercizio della loro normale attività.
- 2.14 “Gruppo”: la Società e le altre società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate (a norma dell’art. 2359 Codice Civile) dalla Società.
- 2.15 “OPA”: un’offerta pubblica d’acquisto o un’offerta pubblica di scambio avente ad oggetto Azioni della Società, promossa da soggetti terzi rispetto alla Società.
- 2.16 “Piano”: il *‘performance shares plan 2013-2017’* disciplinato dal presente Regolamento.
- 2.17 “Periodo di Riferimento”: tre esercizi sociali consecutivi, nel primo dei quali è compresa la Data di Attribuzione ed in relazione al quale verrà fissato l’EPS Target.
- 2.18 “Rapporto”: il rapporto di lavoro subordinato in essere tra i Beneficiari e la Società o la rispettiva Società di Appartenenza.
- 2.19 “Residente Americano”: qualunque Beneficiario che sia cittadino di o residente negli Stati Uniti d’America ovvero che sia un *“resident alien”*, secondo la definizione adottata ai fini della *United States Federal Income Tax*.
- 2.20 “Regolamento”: il presente regolamento, avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.
- 2.21 “Scheda di Adesione”: l’apposita scheda, conforme al modello allegato sub A, che sarà consegnata dalla Società a ciascun Beneficiario con indicazione del numero di Units relative al Periodo di Riferimento, con allegato il Regolamento a formarne parte integrante, la cui sottoscrizione e consegna alla Società a opera del Beneficiario costituirà ad ogni effetto del Regolamento piena ed incondizionata adesione da parte sua al Piano.
- 2.22 “Società”: Luxottica Group S.p.A., con sede legale in Milano, Via Cantù, 2.
- 2.23 “Società di Appartenenza”: indistintamente, ciascuna delle società del Gruppo con le quali sia in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.
- 2.24 “Somma Sostitutiva”: la somma in denaro che la Società, a sua discrezione, può corrispondere ai Beneficiari in luogo – in tutto o in parte - delle Azioni che dovrebbe assegnare alla Data di Assegnazione, calcolata sulla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni stesse sul mercato telematico azionario come rilevato da Borsa Italiana S.p.A. nel mese precedente la Data di Assegnazione o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell’art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto indipendente nominato dalla Società.

- 2.25 “Unit”: il diritto di ricevere una Azione ai termini e alle condizioni di cui al Regolamento.

3 CRITERI E MODALITÀ DI DETERMINAZIONE DEI BENEFICIARI E DI ASSEGNAZIONE DELLE UNITS

- 3.1 I Beneficiari e il numero massimo di Units attribuibile a ciascuno di loro saranno determinati discrezionalmente ed insindacabilmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Risorse Umane, avuto riguardo alla rispettiva posizione ricoperta e al potenziale di crescita nell’ambito del Gruppo, in rapporto agli obiettivi di creazione di valore per la Società e il Gruppo riflessi nella definizione dell’EPS Target.
- 3.2 Il Consiglio di Amministrazione potrà procedere alla attribuzione di Units a favore dei Beneficiari, ai sensi del Piano e del Regolamento, nel periodo compreso tra la Data di Approvazione (inclusa) e la scadenza dell’esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2017.
- 3.3 Il Consiglio di Amministrazione potrà attribuire ai Beneficiari un massimo di 10.000.000 Units, corrispondente all’assegnazione di massime 10.000.000 Azioni. Ogni singolo ciclo di assegnazione triennale potrà avere ad oggetto un massimo di 2.500.000 Units.

4 ADESIONE AL PIANO

- 4.1 La Società invierà a ciascuno dei Beneficiari il Regolamento e la Scheda di Adesione - quest’ultima già recante indicazione, tra l’altro, del numero di Units attribuite - e comunicherà inoltre a ciascun Beneficiario, l’EPS Target.
- 4.2 La copia del Regolamento e la Scheda di Adesione (debitamente compilate e sottoscritte) dovranno essere riconsegnate alla Società da parte del Beneficiario (o anche eventualmente anticipate via fax) entro 30 giorni dalla relativa ricezione da parte del Beneficiario, a pena di decadenza del diritto di partecipare al Piano.
- 4.3 Le Units si intenderanno attribuite, con efficacia retroattiva alla Data di Attribuzione, alla data in cui perverrà alla Società la Scheda di Adesione debitamente compilata e sottoscritta, quale risulterà dalla sottoscrizione apposta dalla Società per ricevuta e conferma su detta Scheda di Adesione.

5 NATURA E CARATTERISTICHE DELLA ATTRIBUZIONE DELLE UNITS

- 5.1 L’attribuzione delle Units avverrà a titolo gratuito. I Beneficiari non saranno pertanto tenuti a pagare alcun corrispettivo alla Società per tale attribuzione. Le Units saranno attribuite ai Beneficiari a titolo personale, e non potranno essere trasferite per atto tra vivi né essere assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.
- 5.2 In caso di decesso del Beneficiario si applicherà il disposto dell’articolo 7.
- 5.3 Le Units ed ogni diritto dalle stesse rinveniente, così come più in generale ogni beneficio riconosciuto con il Piano:
- 5.3.1 costituiscono una corresponsione di carattere straordinario e non possono ad alcun titolo essere considerati quale parte integrante della normale retribuzione dei Beneficiari. In particolare, il numero di Units attribuite a ciascun Beneficiario è stato determinato già considerando, a titolo di anticipazione, ogni eventuale relativa incidenza sugli istituti retributivi diretti e indiretti disciplinati dagli accordi economici collettivi e individuali vigenti eventualmente applicabili e dalla legge;

- 5.3.2 non costituiscono il presupposto per il riconoscimento di analoghi o ulteriori benefici, nell'ambito del Piano o altrimenti;
 - 5.3.3 non attribuiscono ai Beneficiari il diritto, alla scadenza del Piano, a partecipare ad ulteriori eventuali sistemi di incentivazione comunque realizzati, o a remunerazioni di sorta.
- 5.4 L'attribuzione delle Units ai Beneficiari può anche essere effettuata dalle singole Società di Appartenenza, nel rispetto dei termini e delle condizioni del Piano.
- 5.5 Nessuna previsione del Regolamento attribuisce o attribuirà al Dipendente o al Beneficiario il diritto di proseguire il Rapporto con la Società di Appartenenza né potrà condizionare il diritto della Società di Appartenenza di porre termine al Rapporto in conformità alle previsioni di legge applicabili.

6 DIRITTO ALLA ASSEGNAZIONE DELLE AZIONI

- 6.1 L'assegnazione delle Azioni, per un numero massimo pari alle Units possedute dal Beneficiario alla Data di Assegnazione è subordinata alle seguenti condizioni:
- 6.1.1 la titolarità delle Units alla Data di Assegnazione;
 - 6.1.2 il raggiungimento, al termine del Periodo di Riferimento, in tutto o in parte, dell'EPS Target.
- 6.2 Al termine di ciascun Periodo di Riferimento, la Società provvederà a verificare se la condizione di cui al precedente punto 6.1.2 si è verificata e comunicherà tempestivamente ai Beneficiari l'esito di tale verifica nonché, se del caso, il numero delle Azioni che saranno a ciascuno assegnate.
- 6.3 La Società procederà alla assegnazione delle Azioni entro 30 Giorni Lavorativi dalla Data di Verifica, sempre che il Beneficiario non abbia manifestato, con le forme di cui all'articolo 12, la propria volontà di non vedersi assegnate le Azioni e restando inteso che, qualora il Beneficiario sia un Residente Americano, la Società provvederà ad assegnare le Azioni non oltre il 75° giorno dopo la fine dell'anno solare che include l'ultimo giorno del Periodo di Riferimento.
- 6.4 In luogo ed in sostituzione dell'assegnazione delle Azioni, secondo i termini e le condizioni del Piano, alla Data di Assegnazione la Società si riserva il diritto di sostituire, in tutto o in parte, le Azioni con la corresponsione della Somma Sostitutiva, restando inteso che, qualora il Beneficiario sia un Residente Americano, la Società provvederà ad assegnare la Somma Sostitutiva non oltre il 75° giorno dopo la fine dell'anno solare che include l'ultimo giorno del Periodo di Riferimento. In ipotesi di cessazione del Rapporto con diritto al mantenimento delle Units, secondo quanto previsto al punto 7.3 che segue, la Società procederà ad erogare al Beneficiario la Somma Sostitutiva, se e nella misura in cui fosse dovuta, restando inteso che la Società potrà - comunque e a propria discrezione - assegnare le Azioni in luogo dell'erogazione della Somma Sostitutiva.
- 6.5 All'atto dell'attribuzione delle Units o dell'assegnazione delle Azioni ai Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione potrà di volta in volta prevedere il divieto, per Beneficiari individuati in quella sede, di trasferire per un periodo di tempo predeterminato, in tutto o in parte, le Azioni ad essi assegnate.

7 SORTE DELLE UNITS IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO

- 7.1 In caso di cessazione del Rapporto, qualora la Data di Cessazione sia precedente alla Data di Assegnazione, si applicheranno le disposizioni di cui ai successivi paragrafi del presente articolo 7. In ogni caso di cessazione del Rapporto, il Consiglio di Amministrazione può derogare alle previsioni ivi contenute, incluse - se del caso - quelle di cui ai successivi paragrafi 7.2 e 7.3, con riferimento ad uno o più dei Beneficiari, ad esempio consentendo la conservazione - in tutto o in parte - delle Units, ovvero prevedendo l'assegnazione di Azioni o della Somma Sostitutiva, parzialmente o totalmente, pur in assenza delle relative condizioni.
- 7.2 Nel caso di cessazione del Rapporto per (i) dimissioni volontarie da parte del Beneficiario non sorrette da giusta causa o da uno dei motivi di cui all'articolo 7.3 o per (ii) licenziamento per giusta causa o giustificato da motivo di carattere soggettivo, il Beneficiario perderà definitivamente tutte le Units e, conseguentemente, ogni diritto alla assegnazione delle Azioni.
- 7.3 Nel caso di cessazione del Rapporto per (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; (iii) decesso; (iv) licenziamento non dovuto a giusta causa né giustificato da motivi di carattere soggettivo, il Beneficiario (ovvero i suoi eredi o successori legittimi) avrà diritto al mantenimento di un numero di Units calcolato proporzionalmente in relazione al periodo in cui il Rapporto ha avuto esecuzione durante il Periodo di Riferimento. Le ulteriori Units si intenderanno definitivamente estinte.
- 7.4 Resta inteso che il diritto dei Beneficiari alla assegnazione delle Azioni resterà comunque sospeso a partire dal momento dell'eventuale invio di una lettera di contestazione disciplinare (ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 300/70, qualora il Rapporto sia regolato dalla legge italiana, ovvero, in caso contrario, conformemente a quanto previsto dalla legislazione applicabile), e sino al momento della ricezione della comunicazione con cui sia stata irrogata la relativa sanzione ovvero della comunicazione da parte della Società o della Società di Appartenenza di non voler procedere all'irrogazione di alcuna sanzione.
- 7.5 In caso di trasferimento del Rapporto dalla Società o dalla Società di Appartenenza ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto con altra società del Gruppo, il Beneficiario conserverà ogni diritto attribuitogli dal Regolamento.

8 REGIME FISCALE E CONTRIBUTIVO

- 8.1 Il valore delle Azioni assegnate o la Somma Sostitutiva saranno soggetti a tassazione e a prelievo contributivo nei casi e nei modi previsti dalle disposizioni fiscali di tempo in tempo vigenti. Il Beneficiario si impegna sin da ora a fornire alla Società l'eventuale provvista economica necessaria alla effettuazione delle ritenute di legge poste a suo carico, autorizzando espressamente la Società a trattenere tale somma anche da ogni importo, di qualsivoglia natura, di cui la stessa fosse debitrice nei confronti del Beneficiario (e così, in via esemplificativa, dalle competenze di fine rapporto).

9 ADEGUAMENTI DEL REGOLAMENTO IN CASO DI TALUNI EVENTI E DI OPA

- 9.1 In caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento, quali operazioni straordinarie sul capitale della Società, e così, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni per perdite, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, raggruppamento o frazionamento 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.
- 9.2 Nell'ipotesi in cui venisse promossa un'OPA, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di assegnare anticipatamente le Azioni rispetto al Periodo di Riferimento e di determinarne il numero tenuto conto dei risultati più recenti del Gruppo. La Società, ove intenda avvalersi della facoltà di cui alla presente clausola, procederà a comunicare al Beneficiario, entro l'inizio del periodo di adesione all'OPA:
- la decisione di procedere all'assegnazione anticipata di Azioni;
 - il numero di Azioni cui il Beneficiario ha diritto.

Il Beneficiario avrà diritto, con comunicazione da effettuare a pena di decadenza entro i 5 giorni successivi, di rinunciare all'attribuzione anticipata mantenendo in tal caso le Units per il residuo Periodo di Riferimento, alle condizioni tutte di cui al Regolamento, restando tuttavia inteso che i Beneficiari che siano Residenti Americani non avranno il diritto di rinunciare all'attribuzione anticipata di cui al presente Articolo 9.2.

Scaduto il termine di 5 giorni ed in caso di mancata comunicazione da parte del Beneficiario, l'assegnazione, ferme tutte le condizioni del Regolamento, ivi compresa la facoltà di sostituire l'assegnazione con la Somma Sostitutiva, avverrà in tempo utile per consentire al Beneficiario di aderire all'OPA, restando inteso che - qualora il Beneficiario sia un Residente Americano - la Società provvederà ad assegnare le Azioni non oltre il 75° giorno dopo la fine dell'anno solare che include la data in cui il Consiglio di Amministrazione avrà deciso di applicare tale previsione.

- 9.3 L'attribuzione delle Units non comporta né comporterà alcuna limitazione al diritto o alla facoltà della Società di effettuare modifiche alla struttura del proprio *business* o del proprio capitale, o di fondere, consolidare, estinguere, liquidare, vendere o trasferire, in tutto o in parte, le proprie attività o i propri beni o di dare corso a un qualunque tipo di attività di ristrutturazione.

10 DURATA DEL PIANO E DEL REGOLAMENTO

- 10.1 Il Piano avrà durata dalla Data di Approvazione e fino alla scadenza dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2017.
- 10.2 Il Regolamento avrà efficacia sino all'ultima Data di Assegnazione.

11 LEGGE APPLICABILE

- 11.1 Ogni eventuale controversia tra una o più società del Gruppo ed uno o più dei Beneficiari, ovvero dei loro eredi o successori legittimi, scaturente, originata, o dipendente da, o comunque relativa al Piano, al Regolamento ed alla Scheda di Adesione sarà disciplinata dalla legge italiana.
- 11.2 Pur in presenza di previsioni contrarie, tutte le attribuzioni effettuate nell'ambito del Piano a favore di Residenti Americani si intendono esenti da o, in alternativa, coerenti alla Section 409A dell'Internal Revenue Code americano del 1986, e alle sue successive modifiche ("Section 409A"), e alle relative linee guida interpretative. Il Piano sarà implementato e interpretato in conformità a tale intendimento.

12 COMUNICAZIONI E NOTIFICHE

- 12.1 Qualsiasi comunicazione richiesta o consentita dalle disposizioni del Regolamento dovrà essere effettuata per iscritto e si intenderà validamente ed efficacemente eseguita al ricevimento della stessa, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1335 Codice Civile, se effettuata per lettera o telegramma, o al momento di accusazione di ricevuta mediante apposita dichiarazione (anche a mezzo telefax), se effettuata via telefax, sempreché sia indirizzata come segue:

- se alla Società:
Direzione HR, Via Cantù 2, Milano
Fax: 02.8633.4093
e
HR Stock Options, Via Valcozzena 10, Agordo (BL)
Fax: 0437.644416
- se al Beneficiario personalmente: all'indirizzo da egli indicato nella Scheda di Adesione;

restando inteso che (i) in caso di modifica del proprio indirizzo come sopra individuato, dovrà esserne fornita comunicazione scritta, se da parte di un Beneficiario, alla Società, e, se da parte della Società, a ciascun Beneficiario, e la consegna di tale comunicazione al destinatario renderà efficace la modifica nei confronti di quest'ultimo, e (ii) ove non diversamente specificato nell'ambito del presente Regolamento, o successivamente per iscritto dalla Società, tutti i suddetti mezzi di comunicazione potranno essere utilizzati in via alternativa.

<i>Allegato A al regolamento</i>

Scheda di Adesione

PERFORMANCE SHARES PLAN 2013 - 2017 RISERVATO A TALUNI DIPENDENTI DI LUXOTTICA GROUP S.P.A. E DI SOCIETÀ CONTROLLATE

ATTRIBUZIONE ANNO [●]

Spettabile
Luxottica Group S.p.A.

[●]

Il/la sottoscritto/a _____ (di seguito il "Beneficiario")
 Nato/a a _____ il _____
 Residente a _____ via _____
 Telefono _____ cod. fisc. _____

- Dichiara** di aver ricevuto ed aver preso visione e piena cognizione del Regolamento del Piano e dell'EPS Target che costituiscono parte integrante e sostanziale di questa Scheda di Adesione e che si intendono qui interamente richiamati (anche nelle definizioni convenzionali di termini ed espressioni) e di accettarne integralmente, con la sottoscrizione di questa Scheda di Adesione, di copia dell'EPS Target e di copia del Regolamento stesso, i termini e le condizioni.
- Dichiara** di essere informato/a che la presente Scheda di Adesione deve essere presentata presso la Società, a pena di decadenza dal diritto di partecipare al Piano, entro le ore [●] del [●].
- Conferma** a tutti gli effetti e sotto la propria esclusiva responsabilità, l'esattezza dei dati anagrafici sopra indicati.
- Conferma** di essere informato/a e di accettare che, qualora questa Scheda di Adesione risultasse incompleta in quanto non debitamente compilata o sottoscritta in tutte le sue parti, la stessa sarà priva di efficacia anche ai sensi dell'art. 1326, 4° comma, Codice Civile.
- Prende atto** che gli/le è stato attribuito dalla Società un numero di Units pari a [●], ciascuna delle quali, ai termini e alle condizioni di cui alla presente Scheda di Adesione ed al Regolamento del Piano, attribuisce il diritto alla assegnazione di n. 1 Azione.
- Chiede** che gli/le siano confermate dalla Società, mediante sottoscrizione di copia della presente Scheda di Adesione, la ricevuta della stessa e l'adesione al Piano.

_____, li _____

(il Beneficiario)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1341 e 1342 Codice Civile, il Beneficiario dichiara di approvare specificamente per iscritto i seguenti articoli del Regolamento: 5, 7, 9, 11.

_____, li _____

(il Beneficiario)

Per ricevuta di questa Scheda di Adesione e conferma dell'adesione al Piano:

_____, li _____

(Luxottica Group S.p.A.)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, si rende noto che i dati personali forniti all'atto della sottoscrizione della presente Scheda di Adesione saranno oggetto di trattamento, anche mediante l'utilizzo di procedure informatiche e telematiche, per finalità direttamente connesse e strumentali al Piano. Relativamente al suddetto trattamento, il Beneficiario potrà esercitare tutti i diritti di cui all'art. 7 del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. L'acquisizione dei dati personali è necessaria perché strettamente funzionale all'esecuzione del Piano; il mancato conferimento anche parziale dei dati determinerà l'irricevibilità della presente Scheda di Adesione. Titolare del trattamento dei dati è la Società. Il Beneficiario ai fini di quanto sopra presta il proprio consenso ai sensi del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

(il Beneficiario)

ALLEGATO C
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.

RESPONSABILITÀ	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

Regioni / Business	<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, Anna Puccio. Fino al 27 aprile 2012 il Comitato in carica era composto da Claudio Costamagna (Presidente), Roger Abravanel, Sabina Grossi, Gianni Mion, tutti amministratori non esecutivi e - fatta eccezione per Sabina Grossi - indipendenti. Il Presidente Claudio Costamagna ha specifiche e adeguate competenze in materia finanziaria, 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 *general* - 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 o-

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 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 rapporto DEBT/EBITDA o 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.

3. 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; (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. Sia i Performance Shares Plan che i Piani di Stock Option possono essere rivolti a tutti i dipendenti, ovvero ai soli *top manager* della Società e del Gruppo, come individuati dal Consiglio di Amministrazione, che abbiano un potenziale di crescita professionale nel medio termine.

5. Per i Piani di Stock Option è di norma previsto che i diritti di opzione attribuiti siano esercitabili solo a seguito del decorso di un periodo di c.d. *vesting* adeguato (e, in ogni caso, 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 definiti facendo riferimento a parametri che, a giudizio degli organi competenti, possono meglio rappresentare la creazione di valore da parte di Luxottica (quali, ad esempio, l'EPS - *Earning per Share* - consolidato).
6. Quanto ai piani attualmente in essere, si precisa infine che, giunto a scadenza il *Performance Shares Plan* 2008, in data 28 febbraio 2013 il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Risorse Umane - ha deliberato di sottoporre all'assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012 il *Performance Shares Plan* 2013 - 2017. Anche il nuovo piano presentato all'assemblea 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*.
7. A partire dal 2013, la retribuzione variabile di lungo periodo si sostanzierà nella sola attribuzione gratuita di azioni della Società ai sensi del *Performance Shares Plan* 2013 - 2017.
8. 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.

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

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

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

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

3.7 Patti di non concorrenza

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

4. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

4.1 Il compenso di base degli Amministratori

Ai sensi di legge e di statuto, i compensi degli amministratori per la carica sono deliberati dall'Assemblea degli azionisti, la quale può determinarne il solo ammontare complessivo oppure provvedere anche alla relativa ripartizione tra gli Amministratori. 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 55% e il 65%).
4. Criteri simili valgono anche per i direttori generali della Società.
5. In alcuni casi in ragione dell'impegno richiesto le cariche speciali ricoperte nelle società controllate da Luxottica comportano l'attribuzione di un compenso.

4.3 La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

1. La retribuzione degli Amministratori non esecutivi non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte della Società. Inoltre, essi non sono destinatari di piani di incentivazione a medio-lungo termine.
2. Gli Amministratori non esecutivi che sono componenti dei comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione (segnatamente, il Comitato Risorse Umane e il Comitato 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 Ri-

sorse Umane. Il gruppo dei dirigenti con responsabilità strategiche include le risorse apicali in Italia e all'estero.

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

La Politica di Remunerazione sopra esposta non presenta significative variazioni rispetto a quella sottoposta al voto consultivo dell'assemblea del 27 aprile 2012, fatti salvi alcuni aspetti riguardanti la remunerazione variabile di lungo periodo (cfr. par. 3.4).