



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

28 Aprile 2017

Signori Azionisti,

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

1. Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016.
2. Attribuzione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo.
3. Consultazione sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, D.Lgs. 58/1998.

1. APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2016

Signori Azionisti,
sottoponiamo alla Vostra approvazione il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016 che chiude con un utile di Euro 454.385.945. 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 2016, 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 nei termini di legge presso la sede della Società, disponibili presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarket Storage all’indirizzo www.emarketstorage.com, nonché pubblicati sul sito istituzionale www.luxottica.com, nella sezione Governance/Assemblea degli Azionisti,

delibera

- di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016, che porta un utile di Euro 454.385.945”

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

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle prospettive di sviluppo e delle aspettative reddituali future del Gruppo, propone di deliberare, a valere sull'utile dell'esercizio 2016, la distribuzione di un dividendo unitario lordo di Euro 0,92 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 484.273.583, e delle numero 6.518.689 azioni direttamente detenute dalla Società alla data della presente Relazione, l'ammontare complessivo da distribuire sarebbe pari a circa Euro 439,5 milioni. La distribuzione avverrebbe previo prelievo dall'utile di esercizio di Euro 6.396 da destinare a riserva legale.

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

Va precisato peraltro che l'importo in questione e l'accantonamento a riserva legale sono soggetti a variazione per l'eventuale emissione di nuove azioni della Società a seguito dell'esercizio di stock option. In ogni caso, nell'ipotesi in cui fossero esercitate tutte le stock option esercitabili, con conseguente emissione di azioni entro la record date, l'importo massimo da utilizzare per la complessiva distribuzione del dividendo, assumendosi immutato il numero delle azioni proprie in portafoglio, ammonterebbe a circa Euro 440,4 milioni.

Vi proponiamo di stabilire che il pagamento del dividendo avvenga il 24 maggio 2017, con data di stacco, in conformità al calendario di Borsa Italiana, il 22 maggio 2017 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 23 maggio 2017.

Per quanto riguarda gli ADR quotati al New York Stock Exchange, si precisa che la record date coinciderà con quella stabilita per le azioni ordinarie, mentre la data di pagamento del dividendo da parte di Deutsche Bank Trust Company Americas ("DB"), banca intestataria delle azioni ordinarie a fronte delle quali sono stati emessi gli ADR e incaricata al pagamento in oggetto, è stata prevista da DB per il 31 maggio 2017 in US\$, al cambio Euro/US\$ del 24 maggio 2017.

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 2016, 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 ordinario lordo di Euro 0,92 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 2016, una volta dedotto l'accantonamento di cui al punto 1;
3. di accantonare a riserva straordinaria l'importo dell'utile di esercizio che residua al netto dell'accantonamento e della distribuzione di cui sopra;
4. di stabilire che il pagamento del dividendo avvenga per ciascuna azione ordinaria avente diritto il 24 maggio 2017, con data di stacco 22 maggio 2017 e record date 23 maggio 2017 precisandosi che per quanto riguarda gli ADR quotati al New York Stock Exchange, la record date coinciderà con quella stabilita per le azioni ordinarie (ossia 23 maggio 2017), 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 2017 in US\$, al cambio Euro/US\$ del 24 maggio 2017."

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

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

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

Signori Azionisti,

ai sensi dell'articolo 123-ter comma 6 del D. Lgs. 58/1998 sottoponiamo al Vostro voto consultivo la prima sezione della relazione sulla remunerazione predisposta dalla Società, nella quale è illustrata la politica di Luxottica Group S.p.A. e delle società da essa controllate in materia di remunerazione (la "Politica di Remunerazione"). La Politica di Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 1 marzo 2017 su proposta del Comitato Risorse Umane, è riportata nell'allegato B alla presente relazione.

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

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

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

delibera

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

Milano, 15 marzo 2017

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente Esecutivo
F.to Leonardo Del Vecchio

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 generalmente l'imposta sostitutiva del 26% 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.

Un regime specifico si applicherebbe in relazione a dividendi su partecipazioni non qualificate non relative ad attività d'impresa detenute da persone fisiche residenti in Italia nell'ambito di cd. piani individuali di risparmio ("PIR") disciplinati dall'art. 1, commi da 100 a 114, L. 11 dicembre 2016, n. 232.

La suddetta 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, come successivamente modificato.

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 26% 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 26%, salvo il diritto all'applicazione di un'aliquota fiscale ridotta o nulla 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'1.2% sui dividendi messi in pagamento a partire dal 1 gennaio 2017, 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 modificato ed integrato dal Decreto Ministeriale 9 agosto 2016), 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 modificato ed integrato dal Decreto Ministeriale 9 agosto 2016). In aggiunta, al verificarsi di determinate circostanze ed a condizione che risultino soddisfatti certi requisiti procedurali, i fondi pensione indicati sopra sub (ii) potrebbero beneficiare dell'esenzione da imposizione in Italia in relazione ai dividendi. Sui dividendi di pertinenza di enti od organismi internazionali che godono dell'esenzione dalle imposte in Italia per effetto di leggi o di accordi internazionali resi esecutivi in Italia, non si applica l'imposta sostitutiva.

L'imposta sostitutiva non si applica ai dividendi relativi a partecipazioni non qualificate conferite in gestioni individuali presso intermediari abilitati, per le quali gli azionisti fiscalmente residenti in Italia optino per il regime del risparmio gestito di cui all'art. 7 D.Lgs. 21 novembre 1997, n. 461, in quanto in tal caso i dividendi concorrono a formare il risultato complessivo annuo maturato della gestione soggetto ad imposta sostitutiva con aliquota del 26%.

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 26%, 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 modificato ed integrato dal Decreto Ministeriale 9 agosto 2016), come tali titolari all'applicazione dell'imposta sostitutiva con aliquota ridotta dell'1.2% sui dividendi messi in pagamento a partire dal 1 gennaio 2017, 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 modificato ed integrato dal Decreto Ministeriale 9 agosto 2016), come tali titolari all'applicazione dell'imposta sostitutiva con aliquota ridotta dell'11% ovvero, al ricorrere di determinate condizioni, all'esenzione da imposizione in Italia sui dividendi.

Ai possessori di ADR fiscalmente residenti in Italia e che hanno diritto al pagamento del dividendo al lordo dell'imposta sostitutiva del 26%, è infatti data la facoltà entro e non oltre il 13 settembre 2017 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 13 settembre 2017 per presentare a Deutsche Bank Trust Company Americas la documentazione, firmata prima del 24 maggio 2017, attestante il diritto all'applicazione della ritenuta fiscale ridotta o nulla 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 26% subita all'atto del pagamento (Form 6166 e Form A per i residenti negli Stati Uniti d'America, oppure Form A o Form DIV/EX 2 o Form DIV/EX 3 o Form Div/EX 3-bis, a seconda del caso, 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 26% 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 26% già trattenuto al momento del primo pagamento ed il 15% previsto come ritenuta fiscale dalla vigente convenzione Italia-Stati Uniti, incassando cioè un ulteriore 11% di dividendo lordo.

Nel caso in cui la normativa italiana o la convenzione Italia-Stati Uniti prevedano che il portatore di ADR residente negli Stati Uniti abbia titolo per ottenere il rimborso dell'imposta sostitutiva applicata in Italia, l'ammontare rimborsabile dell'imposta sostitutiva applicata non potrà essere scomputato dall'imposta federale americana dovuta dal portatore statunitense.

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 Form A per i residenti negli Stati Uniti d'America, Form A o Form DIV/EX 2 o Form DIV/EX 3 o Form Div/EX 3-bis, a seconda del caso, 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 (Depository 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 24 maggio 2017 (data di pagamento dei dividendi in Euro) e dovrà essere ricevuta da Deutsche Bank Trust Company Americas entro il 13 settembre 2017 o entro il 26 settembre 2017 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 +1-212-747-9100; fax +1-866-888-1120, attenzione di Emilie Kozol) 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 Elena Geruntino, Tel. +39-02-4024-2627, elena.geruntino@db.com) o direttamente a Luxottica Group (Investor Relations Department, telefono +39.02.86334870; fax +39.02.86334092).

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

ALLEGATO B

POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

1.1 Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione

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

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

1.2.1 Il sistema organizzativo

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

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

RESPONSABILITÀ	AMBITO DI INTERVENTO	BENEFICIARI
<i>Corporate</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retribuzione Fissa ▪ Retribuzione Variabile ▪ Piani di Incentivazione a Medio-Lungo Termine 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amministratori Dipendenti ▪ Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ▪ Senior manager
<i>Regioni / Business</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retribuzione Fissa ▪ Retribuzione Variabile ▪ Benefit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Altri manager ▪ Dipendenti delle organizzazioni regionali e locali

1.2.2 Il Comitato Risorse Umane

1. Il Consiglio di Amministrazione, in linea con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, a far tempo dal 2004 nomina al proprio interno un Comitato Risorse Umane.
2. Il Comitato Risorse Umane in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2015, è composto dagli amministratori Andrea Zappia (Presidente), Marina Brogi, entrambi indipendenti, e Mario Notari, consigliere non esecutivo.
3. Il Presidente Andrea Zappia e i consiglieri Brogi e Notari hanno specifiche e adeguate competenze in materia finanziaria, valutate dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina.
4. Il Comitato Risorse Umane svolge funzioni consultive, propositive e di supervisione, in particolare:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione;
 - presenta al Consiglio di Amministrazione proposte, o esprime pareri, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
 - definisce il mercato target entro cui valutare la competitività delle retribuzioni degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del management;
 - valuta il posizionamento target della Società per tutte le componenti retributive (base salary, sistemi di incentivazione monetari, retribuzione non monetaria) ed il loro mix ottimale;
 - esamina la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del management, i criteri per la composizione degli organi di amministrazione delle società controllate di rilevanti dimensioni e vigila sulla loro applicazione;
 - valuta proposte per l'introduzione di sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, monetari ed azionari, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
 - individua gli indicatori di performance necessari ad assicurare la coerenza tra generazione del valore e sistemi premianti; inoltre, monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
 - esamina e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione gli obiettivi su cui poggiare i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nonché i risultati conseguiti.
5. Il Comitato, inoltre, esamina e approva gli obiettivi e le strategie di gestione e sviluppo delle Risorse Umane e ne valuta i risultati ottenuti. In particolare:
- valuta i risultati delle indagini interne di clima organizzativo ed esterne di reputazione della Società;
 - esamina i fabbisogni organizzativi della Società e le azioni promosse per l'efficace

assegnazione delle posizioni chiave (c.d. piani di successione); svolge l'istruttoria ai fini della predisposizione e revisione dei piani di successione che il Consiglio di Amministrazione abbia deciso di adottare;

- valuta i risultati delle iniziative relative alla valorizzazione delle risorse chiave dell'organizzazione;
 - valuta l'efficacia delle partnership strategiche costituite dalla Società con le Università e le Business School nonché le iniziative più generali intraprese sul mercato del lavoro;
 - valuta l'efficacia delle iniziative di comunicazione interna.
6. Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato Risorse Umane può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni e advisor, dopo aver valutato che questi non si trovino in situazioni che ne possano compromettere la piena indipendenza di giudizio.
 7. Il Comitato è dotato di un proprio regolamento e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti, che possono esprimere il proprio voto anche attraverso mezzi di telecomunicazione qualora non fisicamente presenti. Alle riunioni del Comitato è invitato il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato. Le sue riunioni sono regolarmente verbalizzate dal Group Human Resources Officer, che svolge la funzione di Segretario del Comitato. Il Comitato si riunisce ogni qual volta il Presidente lo ritenga opportuno o gliene sia fatta richiesta da un altro componente, di norma nelle date previste dal calendario annuale degli incontri approvato dal Comitato stesso. Nei casi in cui il Comitato lo ritenga opportuno, per approfondire determinati argomenti, possono essere invitati alle riunioni dirigenti della Società o professionisti esterni.
 8. Le riunioni del Comitato sono convocate mediante avviso inviato, anche a cura del Segretario, su incarico del Presidente del Comitato Risorse Umane.
 9. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Risorse Umane in cui vengono formulate proposte circa la propria remunerazione.
 10. Il Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione della Procedura Parti Correlate, ha attribuito al Comitato Risorse Umane le competenze in materia di operazioni con parti correlate limitatamente alle determinazioni concernenti l'assegnazione di remunerazioni e benefici economici ai componenti degli organi di amministrazione e controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1.2.3 Il Consiglio di Amministrazione

1. Ferme restando le funzioni del Comitato Risorse Umane, il Consiglio di

Amministrazione è competente: (i) a deliberare i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche *ex* articolo 2389, comma 3, cod. civ.; (ii) per la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'Assemblea, ove non vi abbia provveduto la stessa; (iii) a esaminare i piani di incentivazione da proporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci e delibera annualmente, di norma dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea, l'assegnazione degli stessi.

2. Il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato Risorse Umane, controlla la corretta attuazione della Politica di Remunerazione.

2 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. La Politica di Remunerazione della Società si fonda sul principio “pay for performance”, promuovendo attivamente la creazione di un legame effettivo e verificabile tra retribuzione del singolo e performance individuale e di Gruppo, al fine di:
 - (a) allineare gli interessi del management con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti e degli altri stakeholder, valutando la performance non solo su base annuale ma anche su un orizzonte temporale più lungo;
 - (b) accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, ossia contribuendo alla realizzazione della strategia e degli obiettivi di Luxottica e del Gruppo nel tempo, creando valore a lungo termine per tutti gli stakeholder e rafforzando la reputazione aziendale;
 - (c) attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo e incentivare la permanenza di tali risorse.
2. In particolare, i principi fondanti le decisioni di sviluppo retributivo sono:
 - (a) correlare strettamente le opportunità retributive ai risultati reali - individuali e generali - dell'organizzazione, riflettendo e misurando l'impatto della performance individuale sulla creazione di valore per la Società e per il Gruppo;
 - (b) sviluppare un'offerta complessiva di opportunità retributive in grado di dimostrare la capacità di attrarre e trattenere le risorse critiche e meritevoli dell'organizzazione di oggi e di domani, nel rispetto dei principi previsti dal Codice Etico di Gruppo di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e delle professionalità individuali, equità e non discriminazione.
3. La retribuzione complessiva prevede un'articolazione bilanciata di componenti monetarie, fisse e variabili, e non-monetarie, dirette e differite, che assicura che le retribuzioni si muovano nel tempo in linea con livelli sostenibili di profittabilità.

4. La Politica di Remunerazione è coerente con la politica di gestione del rischio di Gruppo. Il pieno allineamento tra le politiche retributive di Gruppo, il quadro normativo di riferimento e la best practice nonché la completa aderenza ai valori aziendali di trasparenza e responsabilità, è funzionale al rispetto degli interessi non solo degli azionisti, ma anche di tutti gli altri stakeholder, nonché al continuo rafforzamento della reputazione di Gruppo e all'eliminazione di eventuali conflitti di interesse. L'adozione della strategia retributiva di Gruppo fondata sul principio pay for performance, ovvero sul rapporto diretto tra retribuzione e risultati conseguiti, garantisce infatti che i compensi erogati non solo siano equi, corretti e incentivanti, ma abbiano sempre anche il fine ultimo di assicurare la creazione di valore a medio-lungo termine per tutti gli stakeholder, in un'ottica di piena sostenibilità economica e sociale.

3 LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

3.1 L'individuazione del pay-mix

1. La remunerazione prevista per gli amministratori esecutivi (che siano anche dipendenti della Società o del Gruppo), i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche si compone di: (i) una parte fissa (v. infra par. 3.2); (ii) una parte variabile di breve periodo (v. infra par. 3.3); e (iii) un'eventuale componente variabile di medio-lungo termine (v. infra par. 3.4).
2. Le linee guida per la composizione del pacchetto retributivo con elementi fissi e variabili sono definite dalla Direzione Risorse Umane, in relazione a ciascun segmento di popolazione di dipendenti.
3. Con particolare riferimento agli amministratori esecutivi che sono anche dipendenti della Società, ai direttori generali (ove nominati) e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, il Comitato Risorse Umane stabilisce a livello di Gruppo la struttura del pay-mix, definendone la composizione in termini di elementi fissi e variabili, coerentemente con le tendenze di mercato e le analisi interne effettuate.
4. Di seguito sono illustrati i principi cui si ispira la definizione dei pacchetti retributivi per gli amministratori esecutivi che sono anche dipendenti della Società e per i dirigenti con responsabilità strategiche:
 - (a) bilanciamento della parte fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e coerentemente con la sua politica di gestione dei rischi, oltre che con la creazione di valore di lungo periodo per tutti gli stakeholder e con una crescita sostenibile. La componente variabile, di norma, prevale rispetto alla parte fissa;
 - (b) con riferimento alla parte variabile della remunerazione:
 - stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile, al fine di

garantire un allineamento dell'operato di amministratori esecutivi che siano anche dipendenti della Società e dei dirigenti con responsabilità strategiche con gli obiettivi aziendali, nonché con gli interessi degli azionisti. Si privilegiano, dunque, parametri di valutazione della performance collegati alla profittabilità e alla crescita sostenibile;

- vincolare l'erogazione della remunerazione variabile:
 - (i) al conseguimento di obiettivi di performance che devono essere predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio e lungo periodo. In particolare, nel caso di obiettivi qualitativi, questi devono essere accompagnati da un'indicazione ex-ante dei parametri oggettivi da considerarsi in fase di consuntivazione, indicando i risultati attesi nonché il valutatore. L'intero processo deve essere scritto e documentato in ogni sua fase; e
 - (ii) al raggiungimento di un valore soglia degli obiettivi di performance, stabilito ex-ante (c.d. gate);
- prevedere limiti massimi per l'erogazione della componente variabile della remunerazione, di norma mai superiori al doppio della retribuzione fissa;
- per la parte variabile di lungo termine, prevedere un periodo di maturazione adeguato (su cui infra par. 3.4);
- (c) integrazione del pacchetto retributivo attraverso una adeguata offerta di benefit, secondo quanto suggerito dalle prassi del mercato di riferimento;
- (d) minimizzare l'utilizzo di eventuali indennità stipulate ex-ante in caso di dimissioni, cessazione dalla carica, licenziamento o cessazione del rapporto, salva la facoltà degli organi competenti di autorizzare accordi in tal senso con riferimento a specifici casi;
- (e) monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle migliori pratiche adottate nel mercato di riferimento, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata al mercato.

3.2 La remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione è correlata, essenzialmente, alla significatività della posizione e dunque alla specializzazione professionale e alle competenze richieste al singolo, nonché alle relative responsabilità e alla performance conseguita nel tempo. La Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle best practice in materia, e verifica la coerenza dei livelli di remunerazione nell'ambito del Gruppo. Di

norma, la componente fissa della remunerazione viene determinata al momento dell'assunzione e, in seguito, a parità di posizione, eventuali aumenti di merito possono essere applicati solo a fronte di una performance almeno in linea con le aspettative. Ai dirigenti con responsabilità strategiche spettano, inoltre, indennità per le trasferte effettuate su territorio nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

3.3 La remunerazione variabile di breve termine

1. La parte variabile della remunerazione è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e la performance nel breve termine, coerentemente con una crescita sostenibile e con una politica di gestione dei rischi atta a garantire la creazione di valore nel lungo periodo per tutti gli stakeholder.
2. Per rafforzare l'allineamento tra gli interessi del management e dei dipendenti con quelli degli azionisti e degli altri stakeholder, la misurazione della performance fa riferimento ai risultati effettivi sia della Società e del Gruppo nel suo complesso, sia dell'unità di business di riferimento che, naturalmente, del singolo individuo.
3. Lo strumento più importante utilizzato in tema di retribuzione variabile è il sistema Management by Objectives (anche definito con l'acronimo "MBO"), destinato principalmente - ma non esclusivamente - al management del Gruppo. Tali incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance di breve termine, sia quantitativi che qualitativi, cui si associa il riconoscimento di un premio variabile.
4. I cc.dd. Key Performance Indicator, nonché i relativi obiettivi di performance associati, vengono rivisti su base annuale da parte della Direzione Risorse Umane, coadiuvata dalla Direzione Controllo di Gestione, e sottoposti al giudizio del Comitato Risorse Umane. Tali obiettivi sono sempre definiti facendo ricorso a parametri oggettivi e misurabili, declinati in modo tale da neutralizzare elementi o eventi che potrebbero avere effetti distorsivi del sistema di incentivazione, quali ad esempio componenti straordinarie che potrebbero indurre a privilegiare logiche di breve periodo a discapito di interessi di lungo periodo.
5. In particolare, gli obiettivi di performance possono essere legati sia a target gestionali di business (processi/progetti) sia a target di sviluppo organizzativo (competenze, capacità). In ogni caso, gli obiettivi assegnati devono possedere le seguenti caratteristiche:
 - **specificità:** nella formulazione di ciascun obiettivo deve essere dichiarata in modo chiaro e concreto la finalità che si vuole raggiungere e devono altresì essere precisati i risultati attesi;
 - **misurabilità:** i risultati attesi devono essere calcolati attraverso indicatori chiaramente comprensibili e basati su evidenze fattuali;
 - **orientamento ai risultati:** gli obiettivi devono essere definiti tenendo conto della strategia generale e degli obiettivi pluriennali della Società e del Gruppo;

- **definitezza dal punto di vista temporale:** tappe intermedie e scadenze devono essere chiare e definite.
6. Di norma i parametri che possono essere utilizzati si focalizzano sulla performance economico-finanziaria e operativa del Gruppo in termini di profittabilità, efficienza, creazione di valore e sostenibilità, tra questi si evidenziano in particolare:
- (a) Earning per Share (EPS) consolidato: indice risultante dal bilancio consolidato di Gruppo e uguale all'utile netto risultante dal relativo bilancio, diviso per il numero medio di azioni della società in circolazione;
 - (b) Free Cash Flow: ossia la differenza tra il flusso di cassa monetario prodotto dalla gestione operativa e i flussi di cassa in uscita per investimenti. Tale indice rappresenta la misura della capacità del Gruppo di autofinanziarsi;
 - (c) Net Sales: ossia la crescita del fatturato netto in valore assoluto;
 - (d) Sales Comp: indicatore tipico del business retail che valorizza la crescita del fatturato netto a parità di numero di negozi e a parità di tasso di cambio;
 - (e) DOP – Divisional Operating Profit e OI – Operating Income: entrambi gli indici sono misura della profittabilità e sono calcolati tenendo in considerazione unicamente la gestione caratteristica del Gruppo, ossia al lordo di interessi, tasse, svalutazioni e ammortamenti su beni materiali e immateriali;

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

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

7. Allo stato, il principale obiettivo di performance adottato - utilizzato per tutte le posizioni manageriali – è l'EPS consolidato, che può essere affiancato da indicatori finanziari e/o di business, nonché da specifici obiettivi di funzione.
8. In sede di valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi di performance, su proposta del Comitato Risorse Umane, possono essere neutralizzati i costi di ristrutturazione da acquisizione se non previsti a budget, oltre che i costi di ristrutturazioni organizzative e di operazioni straordinarie relative alla gestione non caratteristica.
9. La valutazione della performance e la comunicazione del grado di raggiungimento

degli obiettivi assegnati è un processo continuo scandito da tre appuntamenti fondamentali nell'arco di dodici mesi:

- (a) definizione e comunicazione degli obiettivi per l'anno, di norma entro il mese di marzo dell'anno di riferimento;
 - (b) valutazione intermedia della performance (di norma, a metà dell'anno di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'anno e per l'impostazione di eventuali azioni correttive;
 - (c) valutazione finale della performance e comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (generalmente, entro il mese di marzo dell'anno successivo). Gli obiettivi sono esaminati dal Comitato Risorse Umane e successivamente condivisi con il Consiglio di Amministrazione.
10. La corresponsione della remunerazione variabile è subordinata al raggiungimento di un valore soglia dell'obiettivo di performance prestabilito, di tipo finanziario o comunque misurabile attraverso dati fattuali e oggettivi stabiliti ex-ante, ed è inoltre previsto un limite massimo all'erogazione della parte variabile della remunerazione. Tale limite massimo si differenzia a seconda del ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito della Società e del Gruppo, della sua capacità di incidere sui risultati e del mercato di riferimento. I valori target della retribuzione variabile per il management possono andare dal 30% della retribuzione fissa al 100% della stessa. I massimi valori di pay-out possono invece andare dal 45% fino al 200% dei suddetti valori target. Si evidenzia, inoltre, che cambiamenti di ruolo e responsabilità possono comportare una variazione della percentuale di remunerazione variabile assegnata.
 11. A conclusione di ogni esercizio, la Direzione Risorse Umane di Gruppo procede a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base dei risultati consuntivati, con l'ausilio della Direzione Controllo di Gestione. La determinazione del livello di remunerazione variabile da corrispondere, tenuto conto del superamento della soglia minima e del grado di avvicinamento al target massimo viene, di norma, effettuata per interpolazione lineare, al fine di consentire una crescita o decrescita proporzionale e puntuale della remunerazione variabile effettivamente corrisposta in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato.
 12. Nella definizione dei piani di MBO, il Consiglio di Amministrazione può valutare l'introduzione di forme di differimento nella corresponsione della parte variabile della remunerazione, ove ritenuto opportuno in ragione del ruolo ricoperto da talune figure chiave e delle relative responsabilità, nonché previo parere del Comitato Risorse Umane.
 13. Allo stato, la componente variabile della remunerazione corrisposta in virtù dei piani di MBO è erogata nell'esercizio successivo a quello di riferimento, una volta consuntivati i dati rilevanti ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance e, quindi, della determinazione del livello della remunerazione variabile spettante al singolo beneficiario. I piani di MBO in essere

non contemplano, perciò, meccanismi di differimento su più annualità per l'erogazione della parte variabile della remunerazione. Tale scelta è stata determinata, tra l'altro, in funzione delle seguenti considerazioni:

- (a) da un lato, si è reputato che i piani di MBO prevedano già meccanismi adeguati - in considerazione del segmento di popolazione interessato - per garantire, in termini generali, un allineamento tra gli obiettivi dei beneficiari e gli interessi di medio-lungo termine degli azionisti e degli altri stakeholder. Innanzitutto, attraverso la definizione di obiettivi di performance che si basano sulla gestione corrente, neutralizzando componenti straordinarie che potrebbero indurre a privilegiare risultati di breve periodo. Secondariamente, attraverso l'individuazione di un unico obiettivo di performance (attualmente, l'EPS consolidato) da utilizzarsi per tutte le posizioni manageriali, di qualsiasi livello organizzativo, geografia, segmento e canale, che funge da elemento fondante sia dell'incentivazione a breve termine sia di quella di medio-lungo periodo. In tal modo viene promossa la convergenza di interessi e strategie tra i diversi segmenti di popolazione, in un orizzonte temporale di maggiore durata;
 - (b) dall'altro lato, si è ritenuto che l'applicazione degli specifici meccanismi di differimento sopra indicati si giustifichi in particolare per le figure strategicamente più rilevanti del top management, per le quali, operano però altri meccanismi di retention ad hoc (cfr. successivo par. 3.4).
14. Nella definizione dei piani di MBO, il Consiglio di Amministrazione può altresì valutare l'introduzione di meccanismi, ovvero la conclusione di intese contrattuali, che specificino e disciplinino il diritto della Società a chiedere la restituzione in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione determinate sulla base di dati che si siano rivelati manifestamente errati. A far tempo dall'esercizio 2015, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, sono dunque stati introdotti specifici meccanismi di claw back per quanto concerne la remunerazione variabile di breve termine degli Amministratori Delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Pertanto, qualora, successivamente all'erogazione della retribuzione variabile di breve termine dei soggetti sopra elencati, emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti che i dati sulla cui base si è verificato il raggiungimento degli obiettivi siano da considerarsi manifestamente errati, la Società potrà chiedere loro, nei limiti di quanto possibile ai sensi della normativa applicabile, la restituzione in tutto o in parte, di quanto già percepito a titolo di MBO. La valutazione in merito al se ed in quale misura esercitare il diritto di clawback sarà effettuata dalla Società in funzione: i) dell'esistenza di azioni dolose o di colpa grave, senza le quali non sarebbero stati raggiunti gli obiettivi o tali da vanificarne il raggiungimento; ii) della gravità di tali condotte; iii) del grado di coinvolgimento dei beneficiari negli eventi che hanno portato ad un'erronea valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi. Il diritto al claw back potrà essere esercitato: i) in caso di condotte colpose, entro e non oltre tre anni dal pagamento della retribuzione variabile; e ii) in caso di condotte dolose, entro e non oltre cinque anni dal pagamento dell'MBO.

15. I meccanismi di incentivazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e del direttore Internal Audit sono coerenti con i compiti loro affidati. In particolare, per il direttore Internal Audit sono utilizzati specifici parametri qualitativi, la cui definizione e valutazione è rimessa al Comitato Controllo e Rischi, al fine di garantire la piena indipendenza ed evitare l'insorgere di potenziali conflitti d'interesse.
16. Si evidenzia inoltre che il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari non riceve alcuna retribuzione specifica per lo svolgimento dell'attività di Dirigente Preposto, percependo un compenso unico come Chief Financial Officer.

3.4 Remunerazione variabile di medio-lungo termine:

1. La retribuzione variabile ha anche una dimensione di medio-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).

Il riconoscimento dei piani di incentivazione di medio - lungo termine tiene conto del ruolo organizzativo ricoperto dai beneficiari nella Società o nelle società del Gruppo, dei risultati individuali di performance raggiunti dal beneficiario nell'anno precedente alla data di assegnazione e del potenziale di crescita professionale nel medio-lungo termine all'interno del Gruppo. Si valutano, nello specifico, i 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.

In ogni caso, al fine di garantire un'adeguata retention e un corretto allineamento con gli obiettivi di medio-lungo termine della Società e del Gruppo, nonché degli azionisti e degli altri stakeholder, si prevede che la remunerazione variabile di medio-lungo periodo venga di norma corrisposta ai beneficiari – sia mediante piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, sia mediante piani di retention di tipo monetario – solamente dopo che sia trascorso un adeguato periodo di maturazione. Per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari le azioni sono sempre assegnate dopo che sia trascorso un certo periodo di vesting, di norma triennale, dall'attribuzione delle unit o dei diritti di opzione.

2. Il sistema di incentivi a lungo termine può sostanzziarsi in due categorie:

(I) Piani di retention di tipo monetario e di durata pluriennale: in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, tali piani permettono di attuare politiche di gestione delle risorse umane finalizzate sempre maggiormente a trattenere e motivare nell'organizzazione le risorse manageriali di maggior valore, che si distinguono per un'elevata professionalità e un particolare grado di criticità per il business.

Tali bonus, perseguendo come obiettivo primario la retention delle risorse chiave all'interno dell'organizzazione e trovando la propria applicazione in un arco temporale pluriennale, contribuiscono dunque in maniera sostanziale non solo alla

realizzazione della missione del Gruppo nel tempo, ma anche alla creazione di valore nel lungo termine per tutti gli stakeholder aziendali, siano essi interni o esterni, e ad evitare l'assunzione di rischi eccessivi che potrebbero derivare dalla persecuzione di obiettivi e logiche esclusivamente di breve periodo, garantendo così la sostenibilità dei risultati aziendali.

Si evidenzia inoltre che, i compensi derivanti da bonus di retention come quelli sopra descritti dovranno essere in ogni caso limitati per numero e importo complessivo, allo scopo di non compromettere la solidità finanziaria della Società e del Gruppo attraverso l'assunzione di rischi eccessivi, anche di lungo periodo.

Inoltre, nella strutturazione e successiva assegnazione di piani di retention monetari saranno neutralizzate tutte quelle poste straordinarie che potrebbero indurre a privilegiare risultati di breve periodo a scapito della creazione di valore in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

Il 24 Ottobre 2016 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Risorse Umane, ha approvato il piano di incentivazione monetario a lungo termine "LTI Cash Plan 2016 – 2019". Il Piano prevede l'erogazione ai beneficiari, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i dipendenti della Società e del Gruppo, di una somma di denaro, parametrata sulla percentuale di raggiungimento di un obiettivo di *earning per share cumulado*. Tale obiettivo infatti, in un'ottica di continuità e coerenza con gli altri piani di incentivazione di lungo termine già attuati dal Gruppo, permette di rafforzare la convergenza di obiettivi individuali e di retention verso quelli aziendali di lungo periodo, da un lato sostenendo, in misura coerente con la strategia e gli obiettivi del Gruppo, la creazione di valore nel lungo termine per tutti gli stakeholder aziendali, dall'altro consolidando la valutazione di performance su parametri di profittabilità e crescita sostenibile.

Come previsto per i piani basati su strumenti finanziari (cfr infra), il mancato raggiungimento del livello minimo previsto per gli obiettivi di performance prevede che ai beneficiari non venga corrisposto alcun importo.

Ai sensi delle vigenti disposizioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A., la Società potrà esercitare il diritto di *clawback* nei confronti di coloro i quali alla data di erogazione del Bonus ricopriranno la qualifica di "amministratore esecutivo" o di "dirigente con responsabilità strategiche". Ciò, in particolare, se successivamente all'erogazione del Bonus emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stato erogato il Bonus fossero manifestamente errati: in tali eventualità, la Società potrà imporre – rispettando la normativa applicabile - la restituzione, in tutto o in parte, di quanto già percepito a titolo di Bonus, al netto delle ritenute di legge, anche mediante compensazione con qualsivoglia somma da essi dovuta a qualunque titolo dalla Società o da qualsiasi altra società del Gruppo.

Per i medesimi soggetti beneficiari è prevista, a discrezione della Società e previa delibera dell'Assemblea dei soci, la possibilità, in capo alla Società, di imporre l'impegno ad acquistare un numero di azioni di Luxottica Group S.p.A. pari ad un importo equivalente ad 1/3 del Bonus Netto: Tali azioni saranno quindi soggette a un vincolo di inalienabilità, secondo le specifiche nella misura e sino allo scadere dei termini deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Da ultimo, non si prevedono ulteriori meccanismi di correzione ex post, se non in caso di eventi non specificamente disciplinati dal Piano, quali operazioni straordinarie sul capitale della Società, ovvero modifiche legislative o regolamentari o altri eventi,

suscettibili di influire sull'EPS, sull'EPS Cumulato e/o sul Piano. In tali eventualità il Consiglio di Amministrazione provvederà a valutare e quindi, se del caso, ad adottare eventuali modificazioni ed integrazioni 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.

(II) Piani di compensi basati su strumenti finanziari, aventi come obiettivo quello di allineare gli interessi di beneficiari, azionisti e altri stakeholder remunerando la creazione di valore nel lungo termine. In particolare, tra le diverse possibili tipologie di piani di compensi, la Società ha di norma adottato i seguenti strumenti:

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

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

Nella definizione dei piani basati su strumenti finanziari, il Consiglio di Amministrazione può di volta in volta prevedere, per tutti o alcuni dei beneficiari:

- (a) il divieto di trasferire - per un periodo di tempo predeterminato - le azioni ad essi assegnate; e/o
- (b) sistemi di pagamento differito; e/o
- (c) meccanismi di correzione ex post.

Il 29 aprile 2013, l'assemblea degli azionisti ha approvato il Performance Shares Plan 2013-2017. Il piano prevede che ai beneficiari, individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i dipendenti della Società e del Gruppo, siano assegnati diritti ("Unit") per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Luxottica, a condizione che il parametro EPS ("Earning per Share") consolidato raggiunga cumulativamente - alla scadenza dei tre esercizi fiscali di riferimento - gli obiettivi di performance definiti dal Consiglio di Amministrazione all'atto dell'attribuzione delle Unit. In caso di mancato raggiungimento del livello minimo previsto per gli obiettivi di performance, il beneficiario non matura alcun diritto all'assegnazione di azioni. Qualora, invece, gli obiettivi fossero superati oltre la misura massima prevista (c.d. overperformance), troverebbe comunque applicazione un limite massimo pari al 120% rispetto all'obiettivo target prefissato. Nell'ambito del Performance Shares Plan 2013-2017 si è previsto che il Consiglio di Amministrazione possa di volta in volta stabilire, per tutti o alcuni dei beneficiari, il divieto di trasferire - per un periodo predeterminato - parte delle azioni assegnate.

Tale meccanismo di share retention è stato, pertanto, applicato a far tempo

dall'assegnazione di diritti del "Performance Shares Plan 2013-2017" avvenuta nell'anno 2015, a valere sulle units assegnate agli Amministratori Delegati e ai dirigenti con responsabilità strategica. Qualora dunque alla data di assegnazione delle Azioni il beneficiario ancora rivesta la qualifica di "amministratore esecutivo" o "dirigente con responsabilità strategiche", un terzo delle azioni assegnate sarà soggetto a vincolo di indisponibilità sino alla data di definitiva cessazione del mandato quale amministratore esecutivo della Società, compresi eventuali rinnovi, ovvero per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sino al terzo anno successivo alla Data di Assegnazione.

Non sono invece previsti meccanismi di pagamento differito. Si è ritenuto, infatti, che tale piano contempli già adeguati presidi nell'ottica della retention e dell'allineamento degli interessi di medio-lungo termine, prevedendo un vesting triennale per l'assegnazione delle azioni della Società e una modalità di calcolo dell'EPS consolidato (corrispondente a quanto indicato al precedente par. 3.3) che neutralizza componenti straordinarie di reddito, che potrebbero accentuare logiche di breve periodo.

In caso di eventi non specificamente disciplinati dal Regolamento del "Performance Shares Plan 2013-2017", quali operazioni straordinarie sul capitale della Società, quali ad esempio fusioni, scissioni, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, ovvero modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali, quali sempre a titolo esemplificativo la modifica dei principi contabili utilizzati per la redazione del bilancio, suscettibili di influire sull'EPS Target e/o sul Piano, il Consiglio di Amministrazione provvederà alla valutazione e quindi, se del caso, all'adozione di eventuali modificazioni ed integrazioni al Regolamento e/o alle Units attribuite, incluso ad esempio l'EPS Target o le Azioni assegnabili, ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, discrezionalmente e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano. Non sono, ad oggi, previsti ulteriori meccanismi di correzione ex-post.

Infine, per i Piani di Stock Option già assegnati (si segnala al riguardo che l'ultimo Piano di Stock Option è stato assegnato dalla Società nell'anno 2012): (a) è previsto che i diritti di opzione attribuiti siano esercitabili solo a seguito del decorso di un periodo di vesting adeguato (non inferiore a tre anni); (b) è possibile che l'esercizio delle opzioni sia condizionato al conseguimento di specifici obiettivi di performance predefiniti in stretta correlazione con i target di medio-lungo periodo della Società e del Gruppo (quali, ad esempio, l'EPS consolidato).

3. Il Direttore Internal Audit non è incluso nei piani di incentivazione di lungo periodo basati su strumenti finanziari, siano essi piani di Stock Option o Performance Shares Plan, bensì in piani di incentivazione di lungo termine che si sostanziano in bonus in denaro, differiti su un periodo pluriennale e non collegati ai risultati aziendali.

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, degli altri dirigenti con

responsabilità strategiche e dei senior manager viene completato da benefit non monetari (quali ad esempio l'auto aziendale), aventi lo scopo di integrare il pacchetto retributivo con componenti in natura coerenti con lo status del beneficiario, nonché da forme di assicurazione complementari (quali ad esempio l'assicurazione sanitaria integrativa) aventi lo scopo di tutelare in senso lato il benessere del beneficiario, cc.dd. perquisite. Oltre alle coperture assicurative sulla vita e sugli infortuni anche extra-professionali previsti dal CCNL, viene offerta l'iscrizione a una cassa di rimborso delle spese sanitarie integrativa, che va ad aggiungersi a quella prevista dal CCNL. Altri benefit, quali ad esempio housing, schooling, etc., possono poi essere riconosciuti in corrispondenza di particolari incarichi, come ad esempio missioni di espatrio.

Si evidenzia che a livello internazionale la corresponsione di benefici non monetari, nonché l'attivazione di coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche, viene altresì effettuata, oltre che in conformità alle prassi di mercato, anche nel rispetto alla normativa locale di tempo in tempo vigente.

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

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

3.6.1 Con riferimento a singoli amministratori esecutivi che siano dipendenti della Società, o direttori generali (ove nominati) o altri dirigenti con responsabilità strategiche, la Società può pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre e trattenere adeguate risorse professionali, nonché in relazione alla rilevanza del ruolo ricoperto nella struttura della Società e/o del Gruppo.

3.6.2 Tali accordi devono essere definiti in osservanza dei benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

3.7 Patti di non concorrenza e divieto di storno

3.7.1 Il Gruppo contempla la possibilità di stipulare con amministratori, direttori generali, altri dirigenti con responsabilità strategica e senior manager, al termine del mandato o del rapporto di lavoro, dei patti di non concorrenza o divieti di storno nei confronti di dipendenti, collaboratori e clienti della Società o di altre Società del Gruppo.

3.7.2 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.

3.7.3 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.

3.7.4 Si segnala che il divieto di storno ha una durata limitata nel tempo, di norma pari a 24 mesi.

3.8 Altre forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente

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

4 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

4.1 Il compenso di base degli amministratori

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

4.2 La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

1. Il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche è determinato dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Risorse Umane - all'atto della nomina, o alla prima riunione successiva, o comunque in seguito alla designazione.
2. Il Consiglio di amministrazione, in particolare, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, può determinare per gli Amministratori investiti di particolari cariche una remunerazione aggiuntiva rispetto a quella determinata, di norma, dall'Assemblea all'atto della nomina (cfr. supra par. 4.1).
3. Pertanto, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche può comprendere: (i) una componente fissa annua, che può tener conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; (ii) una componente variabile di breve

termine, legata al raggiungimento di obiettivi individuali e/o di Gruppo; (iii) una componente variabile di medio-lungo termine, legata anch'essa al raggiungimento di obiettivi individuali e/o di Gruppo, nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni; (iv) benefit e coperture assicurative, in misura coerente con la specifica funzione svolta dall'amministratore. Per gli amministratori esecutivi che siano anche dipendenti della Società la componente variabile della retribuzione segue quanto riportato sopra (cfr. par. 3.3 e 3.4).

4. In alcuni casi, in ragione dell'impegno richiesto, le cariche speciali ricoperte nelle società controllate da Luxottica comportano l'attribuzione di un compenso.

4.3 La remunerazione degli Amministratori non esecutivi

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

4.4 La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

1. L'individuazione del personale più rilevante viene effettuata a cura del Consiglio di Amministrazione. Il gruppo dei dirigenti con responsabilità strategiche include le risorse apicali in Italia e all'estero.
2. Per i dirigenti con responsabilità strategiche, la remunerazione variabile annua (costituita sia da MBO che da piani di incentivazione LTI, secondo quanto sopra indicato) rappresenta una quota significativa della remunerazione complessiva: di norma il peso in termini percentuali della remunerazione variabile sulla remunerazione totale può variare tra il 50% e il 70%.

La Politica di Remunerazione sopra esposta si presenta in continuità rispetto a quella sottoposta al voto consultivo dell'assemblea del 29 aprile 2016, confermando la riduzione dell'incidenza della remunerazione variabile di medio-lungo termine fondata sull'assegnazione di strumenti finanziari, in favore di strumenti di

remunerazione variabile fondati sull'erogazione di compensi monetari.

Tuttavia, alla luce dell'operazione straordinaria con Essilor, annunciata al mercato in data 16 gennaio 2017, potranno intervenire eventuali variazioni in fase di attuazione della Politica di Remunerazione 2017.

Tali variazioni potrebbero interessare i sistemi di remunerazione in essere, per necessità di adeguamento e ottimizzazione del perimetro di business e/o delle politiche di gruppo, ovvero per eventuali esigenze conseguenti a cambiamenti relativi a piani di incentivazione o, comunque, riguardanti le azioni Luxottica.

Gli adeguamenti necessari od opportuni, alla luce del nuovo assetto di Gruppo, saranno valutati e, se del caso, deliberati dagli organi competenti, in considerazione del contesto normativo di riferimento.

Resta inoltre ferma la possibilità, per il Consiglio di Amministrazione, di approvare bonus straordinari legati all'implementazione della suddetta operazione, a favore di amministratori esecutivi, dirigenti con responsabilità strategiche e senior manager del Gruppo, secondo le linee generali della politica di remunerazione sopra descritte.