Remunerazione in favore degli Amministratori Esecutivi

Charenton-le-Pont, Francia (17 marzo 2021) – Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi l'11 marzo 2021, ha approvato su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni:

1. la retribuzione variabile 2020 di Leonardo Del Vecchio e Hubert Sagnières
2. la politica di remunerazione 2021 degli Amministratori Esecutivi

Durante tale riunione, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre constatato il verificarsi delle condizioni per:

3. l'attuazione del piano di retention adottato da Luxottica Group S.p.A. il 15 dicembre 2017

1. Remunerazione variabile 2020 di Leonardo Del Vecchio e Hubert Sagnières

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato un importo pari a € 220.382 per Leonardo Del Vecchio e Hubert Sagnières. Il tasso di realizzazione del 22,9% riflette l'impatto della crisi COVID-19 sui risultati della Società.

Il dettaglio dei calcoli è riportato nell'allegato 1.

Il pagamento della remunerazione variabile relativa al 2020 sarà subordinato all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti chiamata a deliberare sul bilancio d'esercizio 2020.

2. Politica di remunerazione 2021 degli Amministratori Esecutivi

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la politica di remunerazione per l'esercizio 2021. Tale politica è in linea con la precedente, approvata a larga maggioranza dagli azionisti.

Per ragioni di chiarezza e trasparenza nei confronti degli azionisti, l'Assemblea degli Azionisti sarà chiamata a pronunciarsi su due proposte di deliberazione:

- la prima relativa al periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e l'Assemblea degli Azionisti, durante il quale la governance della Società sarà retta dai principi approvati nell'accordo di combinazione;
- la seconda relativa al periodo successivo all'Assemblea degli Azionisti, a partire dalla quale la governance prevista dall'accordo di combinazione non sarà più applicabile.

Remunerazioni 2021

Le remunerazioni degli Amministratori sono state definite come segue:

	Periodo compreso fra il 1° gennaio e l'Assemblea degli Azionisti		Periodo successivo all'Assemblea degli Azionisti		
Importi lordi, base annua	Presidente	Amministratore Delegato e Vice Amministratore Delegato	Presidente	Amministratore Delegato	Vice Amministratore Delegato
Fissa	€ 500.000	€ 1.250.000	€ 500.000	€ 1.500.000	€ 1.250.000
Remunerazione variabile annua	-	Target: 100% Massima: 200%	-	Target: 100% Massima: 200%	Target: 100% Massima: 200%
Performance Share (numero)	-	Nessuna attribuzione	-	50.000 a ottobre 2021*	35.000 a ottobre 2021*

** Attribuzione per l'anno 2021*

Il Presidente, l'Amministratore Delegato e il Vice Amministratore Delegato avranno inoltre diritto alla remunerazione prevista dal loro mandato di Amministratori.

Fino all'Assemblea degli Azionisti, gli importi effettivamente versati agli Amministratori saranno strettamente conformi alla politica di remunerazione approvata nel 2020:

- Presidente: non riceverà alcuna remunerazione fissa prima dell'Assemblea degli Azionisti. Subordinatamente all'approvazione della politica di remunerazione 2021 da parte degli azionisti, alla fine dell'Assemblea degli Azionisti sarà effettuato un versamento a concorrenza del livello lordo annuo di € 500.000 per il periodo di riferimento compreso tra il 1° gennaio e l'Assemblea degli Azionisti;
- Amministratore Delegato e Vice Amministratore Delegato: percepiranno fino all'Assemblea degli Azionisti una remunerazione fissa lorda mensile corrispondente a una remunerazione fissa lorda annua di € 1.000.000. Subordinatamente all'approvazione della politica di remunerazione 2021 da parte degli azionisti, alla fine dell'Assemblea degli Azionisti sarà versata un'integrazione a concorrenza del livello lordo annuo di € 1.250.000 per il periodo di riferimento compreso tra il 1° gennaio e l'Assemblea degli Azionisti.

Remunerazione variabile 2021

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato una remunerazione variabile basata esclusivamente su obiettivi quantificabili, il 90% dei quali sono finanziari e il 10% legati alla riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra.

Obiettivi	**Peso**
Crescita dell'utile netto per azione adjusted*	50%

Crescita del fatturato **	20%
Realizzazione di sinergie	20%
Riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra	10%

** adjusted in particolare dell'effetto cambio*

*** a cambi costanti, esclusa acquisizione strategica*

La remunerazione variabile prevede, come nel 2020, una clausola di "clawback".

I livelli di target definiti dal Consiglio di Amministrazione per ciascun criterio non sono resi pubblici per motivi di riservatezza. Il tasso di realizzazione degli obiettivi sarà tuttavia pubblicato in un secondo tempo.

In applicazione dell'articolo L. 22-10-8 del Codice di commercio francese (*Code de commerce*), la politica di remunerazione degli Amministratori sarà soggetta all'approvazione degli azionisti, nel corso dell'Assemblea annuale del 2021. Essa sarà riportata nel Documento di Registrazione che sarà pubblicato nel sito del Gruppo a partire dal 26 marzo 2021, specificamente nella sezione 2.3 "Remunerazione degli Amministratori" del capitolo 2 "Rapporto sulla governance d'impresa".

Remunerazione a lungo termine

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito i seguenti principi, relativi all'assegnazione che avverrà nell' autunno del 2021:

- L'assegnazione delle performance share sarà subordinata a due condizioni di performance, misurate entrambe su un periodo di tre anni, e a una condizione di presenza;

Obiettivi	Motivazione
Criterio principale: crescita annualizzata del prezzo dell'azione	La strategia di sviluppo di EssilorLuxottica deve tradursi, in una prospettiva di medio e lungo termine, nella creazione di valore per gli azionisti. L'acquisizione delle azioni deve quindi essere direttamente proporzionale alla crescita del prezzo dell'azione e quindi alla plusvalenza per gli azionisti.
Penale in caso di sottoperformance rispetto all'indice EuroStoxx 50	EssilorLuxottica deve sovraperformare l'indice EuroStoxx 50. In caso contrario, sarà applicata una penale sul numero di azioni realmente acquisite.

- Le regole applicabili agli Amministratori per quanto riguarda i limiti di assegnazione restano invariate rispetto alla politica di remunerazione 2020.

3. Attuazione del piano di retention di tipo monetario, convertito in azioni gratuite

Il 15 dicembre 2017, il Consiglio di Amministrazione di Luxottica Group S.p.A. aveva approvato l'adozione di un piano di retention, la cui attuazione era condizionata a:

- la realizzazione della combinazione tra Essilor e Luxottica entro il 31 dicembre 2018, e
- una condizione di presenza all'interno del Gruppo per un periodo di 3 anni.

Il Consiglio di Amministrazione di EssilorLuxottica del 7 marzo 2019 aveva approvato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e a seguito dell'approvazione della 9ª deliberazione da parte dell'Assemblea Straordinaria del 29 novembre 2018, la conversione in azioni gratuite del piano di retention di tipo monetario.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2021 ha constatato la verifica della condizione di presenza in data 7 marzo 2021. Il 18 marzo 2021, sarà distribuito ai beneficiari un totale di 780.750 azioni (di cui 37.150 a Francesco Milleri, Amministratore Delegato di EssilorLuxottica dal 17 dicembre 2020).

Allegato 1: remunerazione variabile 2020 di Leonardo Del Vecchio e Hubert Sagnières

Remunerazione variable per il periodo tra il 1° gennaio e il 17 dicembre 2020: € 962.366 (ossia 1.000.000 di Euro su base annua, come approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 25 giugno 2020).

Peso	Tipologia	% di realizzazione *da 0 a 200% dell'obiettivo*	% di realizzazione ponderata	Realizzazione in importo
P		**R**	**P x R**	**P x R x obiettivo (in euro)**
85%	**Obiettivi finanziari**			
50%	Crescita dell'utile netto per azione adjusted*	0%	0%	€ 0
25%	Crescita del fatturato**	0%	0%	€ 0
10%	Realizzazione di sinergie	72%	7,2%	€ 69.290
15%	**Obiettivi specifici**			
10%	Allineamento strategico	150%	15%	€ 144.355
5%	Responsabilità sociale e ambientale	14%	0,7%	€ 6.737
100%			**22,9%**	**€ 220.382**

** adjusted in particolare dell'effetto cambio*
*** a cambi costanti, esclusa acquisizione strategica*

Le proporzioni degli obiettivi quantitativi (finanziari ed extra finanziari) sono state definite dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020 e non sono state sottoposte ad alcuna revisione.

L'obiettivo "allineamento strategico" era costituito dai seguenti cinque sub-obiettivi:

- Presentazione della futura organizzazione di EssilorLuxottica al Consiglio di Amministrazione entro la fine dell'esercizio 2020;
- Presentazione di un piano comune di potenziamento al Consiglio di Amministrazione di luglio;
- Proseguimento dell'implementazione dei programmi di partecipazione azionaria dei dipendenti (operazione Boost, piano di incentivazione a lungo termine…);
- Costituzione di un pool di talenti fra i manager, attraverso la valutazione dei Top 50 del Gruppo. Presentazione al Comitato Nomine e Remunerazioni di ottobre;
- Armonizzazione delle politiche di remunerazione di Essilor e Luxottica. Presentazione al Consiglio di Amministrazione di luglio.

La tabella di valutazione era stata costruita come segue:

- nessuno o un solo sub-obiettivo conseguito, 0% di realizzazione;
- due sub-obiettivi conseguiti, 50% di realizzazione;
- tre sub-obiettivi conseguiti, 100% di realizzazione;
- quattro sub-obiettivi conseguiti, 150% di realizzazione;
- cinque sub-obiettivi conseguiti, 200% di realizzazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni ha ritenuto conseguiti quattro dei sub-obiettivi fissati, pari al 150% di realizzazione dell'obiettivo di allineamento strategico.

L'obiettivo "responsabilità sociale e ambientale" era costituito dai seguenti due sub-obiettivi:

- Fornire occhiali a più di 10,7 milioni di persone nei paesi in via di sviluppo, nel 2020, grazie a modelli di business inclusivi e ad iniziative filantropiche;
- Accesso a cure oculistiche per oltre 500 milioni di persone, nelle comunità in via di sviluppo, nel 2020.

La tabella di valutazione era stata costruita come segue:

- conseguimento di meno dell'80% del target definito (10,7 milioni o 500 milioni), 0% di realizzazione;
- conseguimento del 100% del target, 100% di realizzazione;
- conseguimento di più del 120% del target definito, 200% di realizzazione;
- Interpolazione lineare fra i limiti.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni ha rilevato che la pandemia ha avuto un considerevole impatto sulla realizzazione di queste iniziative.

EssilorLuxottica è un leader globale nella progettazione, produzione e distribuzione di lenti oftalmiche, occhiali da vista e da sole. Costituita nel 2018, la sua mission è aiutare il mondo a vedere meglio, vivere meglio e godere appieno della vita, grazie a prodotti che soddisfano perfettamente i bisogni dei consumatori in materia di protezione e correzione visiva, nonché la loro aspirazione ad esprimere il proprio stile personale. L'azienda unisce le competenze complementari di due pionieri nel settore, uno nelle tecnologie all'avanguardia per lenti oftalmiche e l'altro nella realizzazione di occhiali da vista e da sole iconici, definendo nuovi standard nel settore dei prodotti per la cura della vista e nell'esperienza dei consumatori. Marchi iconici come Ray-Ban e Oakley nell'eyewear, Varilux® e Transitions® nelle tecnologie di ottica oftalmica, Sunglass Hut e LensCrafters nel retail ottico e sole fanno parte della famiglia EssilorLuxottica.

Nel 2020 EssilorLuxottica contava circa 140.000 dipendenti e ricavi consolidati proforma di circa 14,4 miliardi di euro.
EssilorLuxottica è quotata su Euronext Paris ed è inclusa negli indici Euro Stoxx 50 e CAC 40.
Codici e simboli: ISIN: FR0000121667; Reuters: ESLX.PA; Bloomberg: EL:FP.

CONTATTI

EssilorLuxottica Investor Relations
(Charenton-le-Pont) Tel.: + 33 1 49 77 42 16
(Milano, Italia) Tel.: + 39 02 8633 4870
e-mail: ir@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica Communication Corporate
(Charenton-le-Pont) Tel.: + 33 1 49 77 45 02
(Milano, Italia) Tel.: + 39 02 8633 4470
e-mail: media@essilorluxottica.com