

Remunerazione in favore degli Amministratori Esecutivi

Piano di performance share del 25 novembre 2014

In data 25 novembre 2014, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato 40.000 Performance Share a Hubert Sagnières, Presidente e Direttore Generale di Essilor International fino al 30 settembre 2018 e Vicepresidente Esecutivo di EssilorLuxottica dal 1° ottobre 2018, secondo le seguenti modalità.

Le azioni sono soggette alla condizione di presenza e a una doppia condizione di performance.

1. La prima condizione di performance riguarda la crescita annualizzata del prezzo dell'azione, che avrebbe dovuto essere superiore o uguale al 7% per il raggiungimento al 100% dei diritti assegnati.

Questa condizione di performance è stata valutata il 25 novembre 2016:

Prezzo iniziale di riferimento: 20 giorni di mercato aperto precedenti il 25 novembre 2014 € 87,16
Prezzo medio: media dei prezzi dal 25 agosto al 25 novembre 2016 € 109,60
↳ **Crescita annualizzata = +12%**

Essendo la crescita annualizzata, così calcolata, superiore al 7% l'anno, la prima condizione è da considerarsi soddisfatta.

2. La seconda condizione di performance, applicabile esclusivamente agli Amministratori Esecutivi, consiste nella determinazione di un "Coefficiente Medio" corrispondente al livello medio di raggiungimento degli obiettivi di remunerazione variabile annua durante il periodo di rilevamento della performance.

Nel caso in cui il livello del "Coefficiente Medio" sia superiore al 100%, questo non impatta il numero di azioni maturate secondo la prima condizione di performance. Nel caso invece sia inferiore al 100%, questo andrà a ridurre in maniera proporzionale il numero di azioni maturate.

Il "Coefficiente Medio" per il periodo 2014-2015 è pari al 158%, di conseguenza, la seconda condizione è stata soddisfatta.

Essendo le due condizioni di performance e la condizione di presenza interamente soddisfatte, in data 27 novembre 2018, sono state assegnate e depositate su un conto nominativo a Hubert Sagnières, 40.000 azioni EssilorLuxottica¹.

¹ La denominazione sociale "Essilor International" è stata trasformata in "EssilorLuxottica", a seguito dell'esito positivo della combinazione con Luxottica, avvenuta in data 1° ottobre 2018

Condizione di lock-up applicabile a tutti i beneficiari del piano PSP 2014 non residenti in Francia:

Per i beneficiari non residenti in Francia, fra cui Hubert Sagnières, è previsto che solo metà delle azioni maturate siano disponibili immediatamente mentre la restante parte è soggetta ad un periodo di lock-up di due anni, cioè fino al 27 novembre 2020. In caso di mobilità internazionale, i beneficiari del piano sono autorizzati a vendere le azioni prima del 27 novembre 2020.

Periodo di lock-up obbligatorio per gli Amministratori Esecutivi:

Hubert Sagnières è tenuto a conservare un terzo delle azioni maturate il 27 novembre 2018, ossia 13.334 azioni, per tutta la durata del suo incarico. Tale obbligo rimarrà valido fino a che Hubert Sagnières, non deterrà un importo cumulato di azioni (Performance Shares e Stock Option) equivalente a due anni di remunerazione totale al target (remunerazione fissa + remunerazione variabile annua target).

Remunerazioni a lungo termine / Assegnazione 2018

Ai sensi delle deliberazioni 7, 8 e 9 approvate dall'Assemblea Generale Straordinaria riunitasi il 29 novembre 2018, il Consiglio di Amministrazione di EssilorLuxottica ha deciso di assegnare Performance Share e Stock Option a 13.379 dipendenti, corrispondenti a un numero massimo di 1.792.245 azioni (1.659.042 Performance Share e 133.203 Stock Option).

Nell'ambito di tale piano, il Consiglio di Amministrazione ha deciso, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, di assegnare:

- 50.000 Performance Share a Leonardo Del Vecchio, Presidente Esecutivo, pari al 2,8% del numero totale di azioni assegnate e allo 0,01% del capitale della società al 31 ottobre 2018²;
- 50.000 Performance Share a Hubert Sagnières, Vicepresidente Esecutivo, pari al 2,8% del numero totale di azioni assegnate e allo 0,01% del capitale della società al 31 ottobre 2018.

La totalità delle azioni è assoggettata alla condizione di presenza e alle condizioni di performance qui di seguito riassunte.

Per tutti i beneficiari, il numero di azioni assegnate sarà determinato al termine del periodo di misurazione della performance (da tre anni ad un massimo di sei anni, a decorrere dalla data di assegnazione) sulla base della crescita annualizzata del prezzo di Borsa dell'azione EssilorLuxottica in tale periodo. Per ottenere la totalità delle azioni assegnate, la crescita annualizzata dovrà essere pari ad almeno il 7% annuo.

Nel caso esclusivo degli Amministratori Esecutivi, il numero di azioni ricevute sarà soggetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance collegati alla remunerazione variabile annua durante il periodo di rilevamento della performance. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance variabile annua è limitata al 100%. Di conseguenza, una percentuale di

² Assegnazione soggetta all'approvazione degli organi competenti di Luxottica Group S.p.A.

raggiungimento della performance inferiore al 100% comporterebbe una riduzione del numero di azioni assegnate.

Il periodo di vesting per tutti i beneficiari sarà di almeno tre anni.

Gli Amministratori Esecutivi sono tenuti a conservare per tutta la durata del loro incarico un terzo delle azioni assegnate. Tale obbligo sarà revocato non appena essi deterranno, in modo permanente, un importo cumulato (Performance Share e Stock Option) equivalente a due anni di remunerazione totale al target (remunerazione fissa + remunerazione variabile annua target).

Procedura Operazioni Parti Correlate (articolo R. 225-34-1 del *Code de Commerce*)

Il Consiglio di Amministrazione di EssilorLuxottica, riunitosi in data 29 novembre 2018, ha approvato, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, gli impegni assunti dalla Società a favore dei Leonardo Del Vecchio e Hubert Sagnières, in materia di:

- piano pensionistico integrativo e regime pensionistico collettivo a contributi definiti;
- copertura assicurativa in caso di morte/invalidità;
- indennità di fine carica;
- assicurazione contro la disoccupazione (Garantie Sociale des Chefs et des dirigeants d'entreprise, GSC).

Si ricorda che, il 1° ottobre 2018, a seguito della combinazione tra Essilor e Luxottica che ha dato vita a EssilorLuxottica, leader globale nel settore dell'eyewear e dell'eyecare, il modello di governance è così composto: Leonardo Del Vecchio e Hubert Sagnières hanno assunto rispettivamente la carica di Presidente Esecutivo e di Vicepresidente Esecutivo di EssilorLuxottica.

In questo contesto, in conformità con gli articoli L. 225-38 e L. 225-42-1 del *Code de Commerce*, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che, su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, Leonardo del Vecchio e Hubert Sagnières potranno beneficiari dei seguenti benefit.

A. Piano pensionistico integrativo

Per usufruire di tale piano è richiesta un'anzianità aziendale pari ad almeno 10 anni (rispetto ai due anni raccomandati dal Codice AFEP-MEDEF) all'interno del Gruppo.

Nel caso degli Amministratori Esecutivi l'attribuzione è soggetta, a condizioni di performance aziendali.

Tale regime pensionistico si prefigge di garantire ai beneficiari una rendita pensionistica supplementare determinata nel modo seguente:

- 10% della "Remunerazione di Riferimento"³;
- a cui si aggiungono, per ogni anno di anzianità compreso tra i 10 e i 20 anni:
 - 1% della "Remunerazione di Riferimento";

³ La "Remunerazione di Riferimento" è definita come la media della remunerazione lorda totale (remunerazione fissa + remunerazione variabile annua) percepita nel corso dei tre anni precedenti l'ultimo giorno lavorato

- 1,5% della frazione della “Remunerazione di Riferimento” che supera la tranche “C” della contribuzione pensionistica francese o nel limite del 5% della “Remunerazione di Riferimento”.

Tale regime potrà quindi assicurare una rendita pensionistica supplementare massima pari al 25% della “Remunerazione di Riferimento” (rispetto a un massimo del 45% previsto dal codice AFEP-MEDEF)

Per quanto concerne Leonardo Del Vecchio:

- Leonardo Del Vecchio comincerà a beneficiare del piano a decorrere dal 1° gennaio 2019. Questo benefit sarà soggetto a condizioni di performance che corrispondono, con un calendario simile, a quelle definite nello schema di valutazione della retribuzione variabile annua. La condizione di maturazione è proporzionale al livello di raggiungimento della retribuzione variabile annua fino ad un massimo del 100%, e potrà raggiungere al massimo l’1,25% dalla sua “Remunerazione di Riferimento” annua.

Per quanto riguarda Hubert Sagnières, tenuto conto della sua anzianità nel gruppo Essilor (ora EssilorLuxottica):

- Hubert Sagnières è già in possesso di tutti i requisiti necessari. Di conseguenza, non è richiesto il soddisfacimento di alcuna condizione di performance per la maturazione del benefit.
- Il calcolo teorico della rendita annua di cui beneficerà a decorrere dal suo ultimo giorno di lavoro è del 25% della sua Remunerazione di Riferimento.

B. Regime pensionistico collettivo a contributi definiti.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine di far beneficiare Leonardo Del Vecchio e Hubert Sagnières del regime pensionistico a contributi definiti applicato all’interno della Società.

La pensione a contributi definiti è basata sul versamento da parte del datore di lavoro di contributi supplementari a un tasso, attualmente fissato all’1%, della remunerazione lorda percepita.

C. Copertura assicurativa in caso di morte/invalidità, copertura assicurativa a favore dell’intera popolazione aziendale incluso gli Amministratori Esecutivi.

La copertura assicurativa garantisce il mantenimento totale o parziale della remunerazione in caso di malattia o di invalidità. Inoltre, prevede il versamento di un capitale maggiorato in caso di decesso o, a scelta del beneficiario, la possibilità di optare per una rendita per il coniuge o di una rendita scolastica per i figli. La base retributiva presa in considerazione per il calcolo è bloccata ad un massimo di otto volte il tetto retributivo assoggettato alla previdenza sociale francese.

I contributi versati sono pari all’1,50% della Tranche A e all’1,56% della Tranche B della base retributiva e sono finanziati al 100% dal datore di lavoro.

D. Indennità di fine carica, in caso di interruzione forzata della carica.

Per Leonardo Del Vecchio, l’eventuale versamento di un’indennità di fine rapporto, in caso di revoca del suo incarico, è subordinato alla seguente condizione di performance :

- La performance sarà misurata sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance annuali nei tre anni precedenti l'interruzione del rapporto di lavoro. Gli obiettivi annuali sono quelli fissati dal Consiglio di Amministrazione, nel suo ruolo di Presidente Esecutivo, utilizzati per il calcolo della remunerazione variabile annua. Nel caso di una percentuale di raggiungimento superiore o pari al 50%, l'indennità sarà calcolata in modo proporzionalmente fino ad un massimo del 100% (es. per un tasso di performance conseguito del 90%, viene pagato il 90% dell'importo dell'indennità di fine carica). Per un tasso medio di performance inferiore al 50%, non sarà versato alcun importo.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della valutazione dei criteri di performance, il versamento dell'indennità di fine carica dipenderà dal parere del Consiglio di Amministrazione.

Tale indennità è fissata a due anni di remunerazione totale effettiva (corrispondente alla media delle remunerazioni fissa e variabile percepite nel corso degli ultimi tre anni precedenti l'interruzione del rapporto).

Per Hubert Sagnières, non sarà versata alcuna indennità di fine carica nel caso di cessazione dell'incarico di Vicepresidente Esecutivo.

Tuttavia, a titolo eccezionale, un'indennità di fine carica potrà essere versata se, a seguito della revoca della sua delega di amministratore, il contratto di lavoro di Hubert Sagnières venisse chiuso per iniziativa della Società nell'anno seguente la sua reintegrazione, salvo colpa grave e fatto salvo il rispetto delle condizioni seguenti:

- l'indennità di fine carica è in ogni caso limitata a due anni della remunerazione totale effettiva (remunerazione fissa + remunerazione variabile annua) percepita nel corso degli ultimi tre anni precedenti la data di notifica dell'interruzione del rapporto di lavoro;
- la frazione dell'indennità di fine carica che supera il limite previsto dal contratto collettivo è soggetta a condizioni di performance identiche a quelle descritte in precedenza.

E. Assicurazione contro la disoccupazione (Garantie Sociale des Chefs et des dirigeants d'entreprise, GSC).

Su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato Hubert Sagnières a continuare a beneficiare della GSC. Si precisa che Leonardo Del Vecchio non ha diritto a tale programma.

Il Consiglio di Amministrazione di EssilorLuxottica ha deciso di deliberare l'attribuzione di tali benefit a Leonardo Del Vecchio e a Hubert Sagnières.

Il Consiglio di Amministrazione ha precisato che l'interesse della Società è quello dare continuità alla politica di benefit aziendali già adottata da Essilor International. Tale politica attribuisce agli Amministratori Esecutivi un livello di benefit simile a quello concesso agli altri dirigenti aziendali.

A seguito dell'autorizzazione di questo accordo, il Consiglio di Amministrazione presenterà queste disposizioni dell'Assemblea Generale 2019 per approvazione per ogni Amministratore Esecutivo.

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, soddisfacendo le esigenze 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 lenti, Sunglass Hut e LensCrafters nel retail ottico e sole fanno parte della famiglia EssilorLuxottica.

Nel 2017 EssilorLuxottica contava circa 150.000 dipendenti e ricavi consolidati pro-forma di circa 16 miliardi di euro.

EssilorLuxottica è quotata sul mercato Euronext Paris ed è inclusa negli indici Euro Stoxx 50 e CAC 40.

ISIN: FR0000121667; Reuters: ESLX.PA; Bloomberg: EL:FP.

CONTATTI

Investor Relations EssilorLuxottica

(Charenton-le-Pont) Tel.: + 33 (0) 1 49 77 42 16

(Milano) Tel.: + 39 (02) 8633 4870

E-mail: ir@essilor-luxottica.com

Corporate Communication EssilorLuxottica

(Charenton-le-Pont) Tel.: + 33 (0) 1 49 77 45 02

(Milano) Tel.: + 39 (02) 8633 4470

E-mail: media@essilor-luxottica.com

DISCLAIMER

Questa Comunicazione non costituisce né fa parte di alcuna offerta di vendita o scambio, né di alcuna sollecitazione di offerte per vendere o scambiare, strumenti finanziari negli Stati Uniti o alcun altro Paese. Gli strumenti finanziari non possono essere offerti o venduti negli Stati Uniti a meno che non siano stati registrati ai sensi dello U.S. Securities Act o siano esenti dagli obblighi di registrazione. Gli strumenti finanziari offerti nel contesto dell'operazione di cui alla presente Comunicazione non saranno registrati ai sensi dello U.S. Securities Act e né EssilorLuxottica né Luxottica intendono effettuare un'offerta pubblica di tali strumenti finanziari negli Stati Uniti.

Questa Comunicazione è resa disponibile e diretta solo (i) a persone che si trovano al di fuori del Regno Unito, (ii) a persone che hanno esperienza professionale in materia di investimenti che rientrano nell'Articolo 19(5) del Financial Services and Markets Act 2000 (Financial Promotion) Order 2005, come successivamente modificato (l'"Order") o (iii) a società con patrimonio netto elevato e ad altre persone alle quali la Comunicazione può essere legittimamente trasmessa, in quanto rientranti nell'Articolo 49(2) commi da (a) a (d) dell'Order (tutti questi soggetti sono definiti congiuntamente come "soggetti rilevanti"). Gli strumenti finanziari di cui alla presente Comunicazione sono disponibili solamente ai soggetti rilevanti, e qualsiasi invito, offerta, accordo a sottoscrivere, acquistare o altrimenti acquisire tali strumenti finanziari sarà rivolta solo a questi ultimi. Qualsiasi soggetto che non sia un soggetto rilevante non dovrà agire o fare affidamento su questo documento o sui suoi contenuti.