

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Charenton-le-Pont, France (17 mars 2021) – Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 11 mars 2021, a approuvé sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations :

1. la part variable 2020 de Leonardo Del Vecchio et Hubert Sagnières
2. la politique de rémunération 2021 des mandataires sociaux

Lors de cette réunion, le Conseil d'administration a aussi constaté la vérification des conditions pour :

3. la livraison du plan de rétention mis en œuvre par Luxottica Group S.p.A. le 15 décembre 2017

1. Part variable 2020 de Leonardo Del Vecchio et Hubert Sagnières

Le Conseil d'administration a approuvé un montant de 220 382 € pour Leonardo Del Vecchio et Hubert Sagnières. Le taux de réalisation de 22,9 % traduit l'impact de la crise de la COVID-19 sur les résultats de la Société.

Le détail des calculs figure dans l'annexe 1.

Le versement de la part variable due au titre de 2020 sera soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2020.

2. Politique de rémunération 2021 des mandataires sociaux

Le Conseil d'administration a approuvé la politique de rémunération 2021. Cette politique s'inscrit dans la continuité de la précédente, approuvée par une large majorité des actionnaires.

Pour des raisons de clarté et de transparence vis-à-vis des actionnaires, deux résolutions seront proposées à l'Assemblée Générale :

- l'une pour la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'à l'Assemblée Générale, durant laquelle la gouvernance de la Société sera régie par les principes approuvés dans l'accord de rapprochement ;
- la seconde pour la période à compter de l'Assemblée Générale, à partir de laquelle la gouvernance prévue par l'accord de rapprochement ne sera plus applicable.

Rémunérations 2021

Les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux ont été fixées comme suit :

<i>Montants bruts, base annuelle</i>	Période du 1 ^{er} janvier jusqu'à l'Assemblée Générale		Période à compter de l'Assemblée Générale		
	Président du Conseil	Directeur Général et Directeur Général Délégué	Président du Conseil	Directeur Général	Directeur Général Délégué
Fixe	500 000 €	1 250 000 €	500 000 €	1 500 000 €	1 250 000 €
Part variable annuelle	-	Cible : 100 % Max : 200 %	-	Cible : 100 % Max : 200 %	Cible : 100 % Max : 200 %
Actions de performance (nombre)	-	Pas d'attribution	-	50 000 en octobre 2021*	35 000 en octobre 2021*

* Attribution au titre de l'année calendaire 2021

Le Président du Conseil, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué sont éligibles à la rémunération à raison de leur mandat d'administrateur.

Jusqu'à l'Assemblée Générale, les montants effectivement versés aux dirigeants mandataires sociaux seront strictement conformes à la politique de rémunération approuvée en 2020 :

- Président du Conseil : il ne percevra aucune rémunération fixe avant l'Assemblée Générale. Sous réserve de l'approbation par les actionnaires de la politique de rémunération 2021, un versement aura lieu à l'issue de l'Assemblée Générale pour atteindre le niveau brut annuel de 500 000 euros pour la période de référence comprise entre le 1^{er} janvier et l'Assemblée Générale ;
- Directeur Général et Directeur Général Délégué : ils percevront jusqu'à l'Assemblée Générale une rémunération fixe brute mensuelle correspondant à une rémunération fixe brute annuelle de 1 000 000 euros. Sous réserve de l'approbation par les actionnaires de la politique de rémunération 2021, un complément sera versé à l'issue de l'Assemblée Générale pour atteindre le niveau brut annuel de 1 250 000 euros pour la période de référence comprise entre le 1^{er} janvier et l'Assemblée Générale.

Part variable 2021

Le Conseil d'administration a approuvé une part variable basée exclusivement sur des objectifs quantifiables, dont 90 % d'objectifs financiers et 10 % liés à la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Objectifs	Poids
Croissance du bénéfice net par action retraité *	50 %
Croissance du chiffre d'affaires **	20 %

Réalisation de synergies	20 %
Réduction des émissions de gaz à effet de serre	10 %

* retraité notamment de l'effet de taux de change

** à taux de change constants, hors acquisition stratégique

La part variable contient comme en 2020 une clause de « clawback ».

Les niveaux d'objectifs arrêtés par le Conseil d'administration pour chaque critère ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Néanmoins, le taux de réalisation des objectifs sera rendu public a posteriori.

En application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale 2021. Elle figurera dans le document d'enregistrement universel qui sera publié sur le site internet du groupe à partir du 26 mars 2021, dans la section 2.3 « Rémunération des mandataires sociaux » du chapitre 2 « Rapport sur le gouvernement d'entreprise ».

Rémunération long terme

Les principes suivants ont été arrêtés par le Conseil d'administration pour l'attribution qui interviendra à l'automne 2021 :

- Les actions de performance attribuées seront soumises à deux conditions de performance mesurées toutes les deux sur une période de trois ans et à une condition de présence ;

Objectifs	Rationnel
Critère principal : croissance annualisée du cours de l'action	La stratégie de développement d'EssilorLuxottica doit, à moyen-long terme, se traduire par une création de valeur pour les actionnaires. L'acquisition des actions doit donc être directement proportionnelle à la croissance du cours de l'action, donc au gain de l'actionnaire.
Pénalité en cas de sous-performance par rapport à l'indice EuroStoxx 50	EssilorLuxottica doit surperformer l'indice EuroStoxx 50. Dans le cas contraire, une pénalité est appliquée sur le nombre d'actions réellement acquises.

- Les limites d'attribution applicables aux mandataires sociaux sont inchangées par rapport à la politique de rémunération 2020.

3. Livraison du plan de rétention numéraire converti en actions gratuites

Le Conseil d'administration de Luxottica Group S.p.A. avait approuvé le 15 décembre 2017 la mise en place d'un plan de rétention, dont la livraison était conditionnée à :

- la réalisation du rapprochement entre Essilor et Luxottica avant le 31 décembre 2018 et,
- une condition de présence au sein du Groupe d'une durée de 3 ans.

Le Conseil d'administration d'EssilorLuxottica du 7 mars 2019 avait approuvé, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations et suite à l'approbation de la 9^{ème} résolution par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 29 novembre 2018, la conversion en actions gratuites de ce plan de rétention en numéraire.



Le Conseil d'administration du 11 mars 2021 a constaté la vérification de la condition de présence le 7 mars 2021. Un total de 780 750 actions sera livré aux bénéficiaires le 18 mars 2021 (dont 37 150 pour Francesco Milleri, Directeur Général d'EssilorLuxottica depuis le 17 décembre 2020).

Annexe 1 : part variable 2020 de Leonardo Del Vecchio et Hubert Sagnières

Bonus cible pour la période allant du 1^{er} janvier au 17 décembre 2020 : 962 366 euros (soit 1 000 000 euros sur une base annuelle, comme votée par l'Assemblée Générale du 25 juin 2020).

Poids	Nature	% réalisation de 0 à 200% de la cible	% réalisation pondéré	Réalisation en montant
P		R	P x R	P x R x cible (en euros)
85 %	Objectifs financiers			
50 %	Croissance du bénéfice net par action ajusté/retraité *	0 %	0 %	0 €
25 %	Croissance du chiffre d'affaires **	0 %	0 %	0 €
10 %	Réalisation de synergies	72 %	7,2 %	69 290 €
15 %	Objectifs spécifiques			
10 %	Alignement stratégique	150 %	15 %	144 355 €
5 %	Responsabilité sociale et environnementale	14 %	0,7 %	6 737 €
100%			22,9 %	220 382 €

* retraité notamment de l'effet de taux de change

** à taux de change constants, hors acquisition stratégique

Les échelles des objectifs quantitatifs (financiers et extra financiers) ont été fixées par le Conseil du 5 mars 2020 et n'ont fait l'objet d'aucune révision.

L'objectif « alignement stratégique » était constitué des 5 sous-objectifs suivants :

- Présenter la future organisation EssilorLuxottica au Conseil d'administration avant la fin d'année 2020 ;
- Présenter un plan commun de renforcement au Conseil d'administration de juillet ;
- Poursuivre le déploiement des programmes d'actionnariat salarié (opération Boost, plans d'intéressement à long terme...) ;
- Construire un vivier de talents de cadres dirigeants à travers l'évaluation du Top 50 du Groupe. Présentation au Comité des Nominations et des Rémunérations d'octobre ;
- Harmoniser les politiques de rémunération Essilor et Luxottica. Présentation au Conseil d'administration de juillet.

La grille d'évaluation avait été construite de la manière suivante :

- aucun ou un seul sous-objectif rempli, 0 % d'atteinte ;
- deux sous-objectifs remplis, 50 % d'atteinte ;
- trois sous-objectifs remplis, 100 % d'atteinte ;
- quatre sous-objectifs remplis, 150 % d'atteinte ;
- cinq sous-objectifs remplis, 200 % d'atteinte.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations a considéré que quatre sous-objectifs avaient été remplis, soit 150 % d'atteinte pour l'objectif d'alignement stratégique.

L'objectif « responsabilité sociale et environnementale » était constitué des 2 sous-objectifs suivants :

- Créer 10,7 millions de nouveaux porteurs à la base de la pyramide en 2020 grâce aux modèles d'affaires inclusifs et les actions philanthropiques ;
- Créer des points d'accès durables aux soins visuels pour plus de 500 millions de personnes dans les communautés en développement en 2020.

La grille d'évaluation avait été construite de la manière suivante :

- moins de 80 % réalisé par rapport au nombre cible défini (10,7 millions ou 500 millions), 0 % d'atteinte ;
- 100 % réalisé par rapport au nombre cible défini, 100 % d'atteinte ;
- plus de 120 % réalisé par rapport au nombre cible défini, 200 % d'atteinte ;
- Interpolation linéaire entre les bornes.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations a constaté que la pandémie avait eu un impact considérable sur la montée en puissance de ces actions.

EssilorLuxottica est un leader mondial dans la conception, la fabrication et la distribution de verres ophtalmiques, de montures et de lunettes de soleil. Créée en 2018, sa mission est d'aider chacun à mieux voir, mieux être pour profiter pleinement de la vie, grâce à des produits parfaitement adaptés à leurs besoins visuels et à leur style personnel. EssilorLuxottica regroupe l'expertise complémentaire de deux pionniers de l'industrie, le premier dans les technologies de pointe en matière de verres, le deuxième dans le savoir-faire maîtrisé de lunettes emblématiques, en vue d'établir de nouveaux standards pour les équipements visuels et les lunettes, ainsi qu'en matière d'expérience consommateurs. Les actifs d'EssilorLuxottica regroupent des marques reconnues, telles que Ray-Ban et Oakley pour les lunettes, Varilux® et Transitions® pour les technologies d'optique ophtalmique et Sunglass Hut et Lenscrafters pour les réseaux de distribution de dimension internationale.

En 2020, EssilorLuxottica employait plus de 140 000 collaborateurs et affichait un chiffre d'affaire consolidé de 14,4 milliards d'euros.

L'action EssilorLuxottica est cotée sur la place boursière Euronext Paris et fait partie des indices Euro Stoxx 50 et CAC 40. Codes et symboles : ISIN: FR0000121667; Reuters: ESLX.PA; Bloomberg: EL:FP.

CONTACTS

Relations Investisseurs EssilorLuxottica

(Charenton-le-Pont) Tél : + 33 1 49 77 42 16

(Milan) Tél : + 39 (02) 8633 4870

Mail : ir@essilorluxottica.com

Communication Corporate EssilorLuxottica

(Charenton-le-Pont) Tél : + 33 1 49 77 45 02

(Milan) Tél : + 39 (02) 8633 4470

Mail : media@essilorluxottica.com