

## Remunerazione in favore degli Amministratori Esecutivi

**Charenton-le-Pont, Francia (29 febbraio 2024)** – Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi il 14 febbraio 2024, ha approvato su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione:

1. La remunerazione variabile 2023 degli Amministratori Esecutivi;
2. La politica di remunerazione 2024 per gli Amministratori Esecutivi.

### **1. Remunerazione variabile 2023 degli Amministratori Esecutivi**

In conformità con la politica di remunerazione applicabile agli Amministratori Esecutivi approvata dall'Assemblea Generale degli Azionisti svoltasi il 17 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione ha valutato gli obiettivi legati alla remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi per l'esercizio 2023.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato una remunerazione variabile annua di 3.152.250 Euro in favore di Francesco Milleri e di 1.751.250 Euro in favore di Paul du Saillant, pari a una percentuale di realizzazione degli obiettivi del 140,1%, che riflette i risultati positivi della Società.

Il dettaglio dei calcoli [relativi al livello di realizzazione degli obiettivi] è riportato nell'Allegato 1.

L'erogazione della remunerazione variabile relativa all'esercizio 2023 è subordinata all'approvazione da parte dell'Assemblea Annuale degli Azionisti chiamata a deliberare sul bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

La percentuale di realizzazione degli obiettivi legati alla remunerazione variabile annua in favore degli Amministratori Esecutivi negli ultimi quattro anni è stata la seguente:

<b>2019<sup>1 2</sup></b>	<b>2020<sup>1</sup></b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
0%	22,9%	197,8%	162,5%

<sup>1</sup> Gli Amministratori Esecutivi erano Leonardo Del Vecchio e Hubert Sagnières.

<sup>2</sup> A seguito della frode perpetrata in uno stabilimento Essilor in Thailandia.

# EssilorLuxottica

## 2. Politica di remunerazione 2024 degli Amministratori Esecutivi

### Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione ha definito la politica di remunerazione applicabile agli Amministratori Esecutivi per l'esercizio 2024. Quest'ultima verrà sottoposta all'approvazione degli Azionisti in occasione della prossima Assemblea Annuale.

Durante l'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2024, saranno proposte le delibere sulla politica retributiva applicabile a ciascuna categoria di Amministratori:

- una delibera relativa alla politica di remunerazione applicabile ai membri del Consiglio di Amministrazione, rimasta invariata rispetto a quanto approvato in occasione dell'Assemblea degli Azionisti del 17 maggio 2023;
- due delibere riguardanti rispettivamente la politica di remunerazione applicabile al Presidente e Amministratore Delegato e al Vice Amministratore Delegato.

Il Comitato Nomine e Remunerazione rivede, infatti, regolarmente la politica globale di remunerazione del Gruppo, per garantire che quest'ultima sia adeguata all'evoluzione del settore di attività di EssilorLuxottica e che rimanga attrattiva rispetto ad altre aziende comparabili. La correlazione tra remunerazione e performance sostenibile del Gruppo, nell'interesse degli azionisti e di tutti gli *stakeholder*, rimane il principio fondamentale su cui si basa tale politica.

La nuova politica di remunerazione è il risultato del confronto con investitori e *proxy advisor*, tenendo conto al tempo stesso delle prospettive future del Gruppo. Nel corso dell'elaborazione di tale politica, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto in considerazione anche i risultati della votazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi durante l'Assemblea Annuale degli Azionisti del 2023, ai sensi dell'articolo R. 22-10-14, I, 6° del Codice del commercio francese.

Pertanto, al fine di soddisfare le aspettative degli investitori, il Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione del Comitato Nomine e Remunerazione, ha ritenuto opportuno:

- diversificare le condizioni di performance del piano di remunerazione a lungo termine;
- introdurre una clausola di *clawback* nel piano di remunerazione a lungo termine degli Amministratori Esecutivi;
- introdurre un criterio di pro-rata nel piano di remunerazione a lungo termine, nell'ipotesi di dimissioni forzate o pensionamento degli Amministratori Esecutivi;
- conferire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di rinunciare all'applicazione della clausola di non concorrenza; e
- rendere più rigorosa la misurazione delle performance nel trattamento di fine rapporto, introducendo per gli Amministratori Esecutivi una soglia minima per ogni anno.

Queste modifiche verranno presentate nel Documento di Registrazione Universale 2023 pubblicato sul sito del Gruppo, e specificamente nella sezione 3.3 "Compensation of Corporate Officers" del capitolo 3 "Report on Corporate Governance".

# EssilorLuxottica

Subordinatamente all'approvazione del rinnovo dei rispettivi incarichi in occasione dell'Assemblea Annuale degli Azionisti, Francesco Milleri e Paul du Saillant continueranno a ricoprire le cariche rispettivamente di Presidente e Amministratore Delegato e di Vice Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione del Comitato Nomine e Remunerazione, ha definito il nuovo pacchetto di remunerazione in favore degli Amministratori Esecutivi per il nuovo mandato (2024-2027), salvo eventi importanti o circostanze eccezionali che giustifichino una modifica della politica di remunerazione, che sarà in questo caso naturalmente sottoposta al voto degli azionisti.

Tale proposta si basa su un'analisi approfondita, dettagliata di seguito.

Insieme, questo team franco-italiano ha coordinato la combinazione di due campioni europei e la creazione di un leader mondiale del settore con una traiettoria strategica particolarmente innovativa.

A fronte di un contesto di incertezza economica e geopolitica e della scomparsa nel 2022 di Leonardo Del Vecchio, il Gruppo ha mantenuto e accelerato, sotto la guida del management, il suo percorso di crescita, con risultati solidi, un fatturato in aumento oltre alle sue stesse aspettative e un miglioramento della redditività.

Tale performance è il risultato di una trasformazione significativa della Società, caratterizzata dall'estensione del suo perimetro di attività (in particolare con l'integrazione di GrandVision), dalla diversificazione, dall'accelerazione nel campo dell'innovazione (ad esempio nelle soluzioni per la gestione della miopia) e dall'integrazione di tecnologia e digitale nei suoi prodotti e servizi (ad esempio con gli smart glasses Ray-Ban Meta e la nuova divisione HELIX).

Il management ha inoltre favorito lo sviluppo di un'organizzazione integrata e di una generazione di leader di talento riunite attorno a valori condivisi, promuovendo anche la partecipazione azionaria dei dipendenti (77.500 ad oggi i dipendenti-azionisti). Ha inoltre sostenuto la Mission del Gruppo anche con la OneSight EssilorLuxottica Foundation – che ha contribuito a correggere ed eliminare i difetti visivi di 72 milioni di persone in tutto il mondo – e la sua piattaforma di sostenibilità “Eyes on the Planet”, che ha celebrato il raggiungimento già nel 2023 dell'importante obiettivo di neutralità carbonica delle attività aziendali europee.

Questi risultati evidenziano il ruolo strategico e operativo determinante svolto da Francesco Milleri e Paul du Saillant.

Oggi, il Gruppo prosegue il suo percorso di sviluppo e trasformazione integrando nuove tecnologie nell'ambito della cura della vista e consolidando il suo ruolo di riferimento e da apripista per l'intero settore dell'eyecare e dell'eyewear.

Ispirato da un approccio che mira a trasformare gli occhiali in un'innovativa piattaforma digitale multifunzionale, il Gruppo ha altresì avviato, grazie all'acquisizione di Nuance Hearing, lo sviluppo di occhiali che integrano soluzioni acustiche per i disturbi uditivi di entità lieve e moderata, aprendo nuove opportunità strategiche in un mercato finora inesplorato. Altre iniziative, destinate a proiettare il Gruppo oltre i confini del settore dell'eyecare e dell'eyewear e a ridisegnare con audacia il futuro della industry, sono tuttora in corso.

Il Consiglio di Amministrazione ha pertanto ritenuto essenziale tener conto della qualità di questo management e di confermarlo nell'incarico, con l'obiettivo di continuare a portare avanti con successo i progetti trasformativi in corso, affrontare le prossime sfide e realizzare gli obiettivi futuri. Si è quindi deciso di proporre un nuovo pacchetto

# EssilorLuxottica

di remunerazione<sup>1</sup>, che rifletta le ambizioni del Gruppo, con l'obiettivo di garantire l'impegno degli Amministratori Esecutivi nel lungo periodo.

La remunerazione proposta per il management ne riflette quindi il ruolo cruciale a supporto della performance e della trasformazione del Gruppo. Oltre l'80% di tale remunerazione è subordinata alle performance dell'Azienda, garantendo che gli interessi degli Amministratori Esecutivi siano allineati con quelli del Gruppo e dei suoi azionisti.

Questa proposta è volta a garantire il prosieguo dell'attuale traiettoria di crescita, nonché la continuità e la stabilità strategica del Gruppo, riconoscendo e premiando al tempo stesso la qualità degli Amministratori Esecutivi e il loro fondamentale contributo al successo a vantaggio di tutti.

## Dati principali:

	2019 <sup>2</sup>	2023	Note
Fatturato	17,39 mld €	25,39 mld €	+ 8 mld € (+46%)
Utile netto <i>adjusted</i> <sup>1</sup> di Gruppo	1,94 mld €	2,95 mld €	~+ 1 mld € (+52%)
Utile netto per azione	4,46 €	6,58 €	(+48%)
Free cash flow	1,82 mld €	2,39 mld €	(+31%)
Capitalizzazione di mercato (al 31 dicembre)	59,4 mld €	82,4 mld €	+23 miliardi di Euro di valore creato per gli azionisti
Numero di dipendenti azionisti	56.000	77.500	+21.500 nuovi dipendenti azionisti

## Sintesi della politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi per il 2024

	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile annua	Remunerazione a lungo termine
<b>Francesco Milleri</b> Presidente e Amministratore Delegato	<b>€ 2.100.000</b>	Target: <b>150% della remunerazione fissa</b> Massimo: <b>300% della remunerazione fissa</b>	Massimo <b>100.000 performance share</b>
<b>Paul du Saillant</b> Vice Amministratore Delegato	<b>€ 1.350.000</b>	Target: <b>125% della remunerazione fissa</b> Massimo: <b>250% della remunerazione fissa</b>	Massimo <b>45.000 performance share</b>

I dettagli della remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi per il 2024 sono riportati di seguito.

<sup>1</sup> Il panel di confronto utilizzato per il Presidente e Amministratore Delegato è dettagliato nel Documento di Registrazione Universale 2023 che sarà pubblicato sul sito del Gruppo, nella sezione 3.3 "Remunerazione degli Amministratori" del capitolo 3 "Relazione sulla Governance d'Impresa"

<sup>2</sup> La performance del 2020 è stata influenzata dalla pandemia di Covid-19. Di conseguenza, l'anno di riferimento preso in considerazione per il confronto è il 2019.

# EssilorLuxottica

## Remunerazione variabile per il 2024

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in favore di una remunerazione variabile basata esclusivamente su obiettivi finanziari quantificabili.

<b>Obiettivi</b>	<b>Peso</b>
Utile per azione (EPS) <i>adjusted</i> <sup>1</sup> del Gruppo (a cambi costanti <sup>2</sup> )	40%
Crescita del fatturato (a cambi costanti <sup>2</sup> , escluse acquisizioni strategiche)	30%
Utile operativo <i>adjusted</i> <sup>1</sup> in percentuale del fatturato (a cambi costanti <sup>2</sup> )	30%

Il Consiglio di Amministrazione, su raccomandazione del Comitato Nomine e Remunerazione, ha preferito inserire un criterio CSR all'interno del sistema di remunerazione a lungo termine, poiché tali obiettivi sono profondamente in linea con un approccio sostenibile.

La remunerazione variabile prevede, come nel 2023, una clausola di *clawback*.

I livelli target fissati dal Consiglio di Amministrazione per ciascun criterio non vengono resi pubblici per motivi di riservatezza. Il tasso di realizzazione degli obiettivi sarà tuttavia reso pubblico ex-post.

<sup>1</sup> Misure o dati *adjusted*: rettificati dai costi o dai proventi relativi alla combinazione tra Essilor e Luxottica (la "Combinazione EL"), all'acquisizione di GrandVision (la "Combinazione GV" o "Acquisizione GV"), acquisizioni strategiche e materiali, e ad altre operazioni inusuali, non frequenti o non correlate al normale svolgimento delle attività, poiché l'impatto di tali eventi potrebbe influire sulla comprensione delle performance del Gruppo.

<sup>2</sup> Dati a cambi costanti: calcolati utilizzando i tassi di cambio medi in vigore per il corrispondente periodo dell'anno precedenti.

# EssilorLuxottica

## Remunerazione a lungo termine per il 2024

In seguito alle raccomandazioni del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha rivisto i criteri di performance per il piano di remunerazione a lungo termine. Oltre all'andamento del prezzo dell'azione, quest'ultimo terrà in considerazione obiettivi finanziari e in materia di Sostenibilità. Questa decisione particolarmente innovativa, frutto di un confronto costruttivo con gli investitori del Gruppo, è volta a fornire una valutazione più completa ed equilibrata della performance, rafforzando così il coinvolgimento dei dipendenti sul lungo periodo.

L'assegnazione definitiva delle *performance share* sarà soggetta alla realizzazione di tre condizioni di performance, misurate su un periodo di tre anni:

<b>Obiettivi</b>	<b>Razionale</b>	<b>Peso</b>
<b>Crescita annualizzata del prezzo dell'azione</b>	La strategia di sviluppo di EssilorLuxottica deve tradursi nella creazione di valore per gli Azionisti a medio e lungo termine.  L'assegnazione delle performance share deve pertanto essere direttamente proporzionale alla crescita del prezzo dell'azione, e quindi alla plusvalenza per gli Azionisti.  Qualora l'azione di EssilorLuxottica dovesse registrare una crescita, ma sottoperformare rispetto all'indice EuroStoxx 50, verrà applicata una penalità sul numero di azioni realmente assegnate.	40%
<b>Utile per azione (EPS) <i>adjusted</i> <sup>1</sup> del Gruppo (a cambi costanti <sup>2</sup>)</b>	L'aggiunta del criterio relativo all'utile netto per azione (EPS) al sistema di remunerazione a lungo termine, accanto al bonus annuale, mira a una crescita redditizia e sostenibile, allineando gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti a lungo termine. Questa strategia equilibrata incoraggia non solo la realizzazione di risultati immediati, ma anche decisioni che garantiscono il successo futuro.	40%
<b>Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR)</b>	La strategia di sviluppo di EssilorLuxottica include una componente di responsabilità sociale d'impresa con il programma di sostenibilità Eyes on the Planet.  L'introduzione di un criterio di CSR mira a rafforzare l'impegno in favore della sostenibilità a lungo termine.	20%

(1) Misure o dati *adjusted*: rettificati dai costi o dai proventi relativi alla combinazione tra Essilor e Luxottica (la "Combinazione EL"), l'acquisizione di GrandVision (la "Combinazione GV" o "Acquisizione GV"), acquisizioni strategiche e materiali, ed altre operazioni inusuali, non frequenti o non correlate al normale svolgimento dell'attività, poiché l'impatto di tali eventi potrebbe influenzare sulla comprensione delle performance del Gruppo

(2) Dati a cambi costanti: calcolati utilizzando i tassi di cambio medi in vigore per il corrispondente periodo dell'anno precedente.

# EssilorLuxottica

## Crescita annualizzata del prezzo dell'azione (40%)

I parametri di performance per questo obiettivo restano identici a quelli per il 2023 e sono i seguenti:

- In caso di una crescita annualizzata del prezzo dell'azione EssilorLuxottica inferiore al 2% all'anno, ovvero al 6,1% su 3 anni, non verrà assegnata alcuna performance share.
- In caso di superamento della soglia minima del 2% di crescita annua e di sovraperformance dell'azione EssilorLuxottica rispetto all'indice EuroStoxx 50, le performance share saranno assegnate come segue:

<b>Crescita annualizzata del prezzo dell'azione EssilorLuxottica*</b>	<b>Numero di azioni assegnate (in % dell'assegnazione iniziale)</b>
• dal 2% al 3% all'anno (cioè tra il 6,1% e il 9,3% in tre anni**)	50%
• dal 3% al 4% all'anno (cioè tra il 9,3% e il 12,5% in tre anni)	60%
• dal 4% al 5% all'anno (cioè tra il 12,5% e il 15,8% in tre anni)	70%
• dal 5% al 6% all'anno (cioè tra il 15,8% e il 19,1% in tre anni)	80%
• dal 6% al 7 % all'anno (cioè tra il 19,1% e il 22,5% in tre anni)	90%
• $\geq 7\%$ all'anno (cioè $\geq 22,5\%$ in tre anni)	100%
* Crescita annualizzata rispetto al Prezzo di Riferimento Iniziale, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione.	
** Crescita annualizzata rispetto al Prezzo di Riferimento Iniziale.	

- In caso di superamento della soglia minima del 2% di crescita annua, ma di sottoperformance dell'azione EssilorLuxottica rispetto all'indice EuroStoxx 50, sarà assegnato solo il 50% delle performance share.

# EssilorLuxottica

In sintesi, la condizione di performance legata alla crescita annualizzata del prezzo dell'azione funziona come illustrato di seguito:

Crescita annualizzata del prezzo dell'azione EssilorLuxottica*	Numero di azioni assegnate (in % dell'assegnazione iniziale)	
	Se l'azione EssilorLuxottica sovraperforma l'indice EuroStoxx 50	Se l'azione EssilorLuxottica sottoperforma l'indice EuroStoxx 50
• < 2% all'anno (cioè 6,1% in tre anni**)	0%	0%
• dal 2% al 3% all'anno (cioè tra il 6,1% e il 9,3% in tre anni)	50%	50%
• dal 3% al 4% all'anno (cioè tra il 9,3% e il 12,5% in tre anni)	60%	
• dal 4% al 5% all'anno (cioè tra il 12,5% e il 15,8% in tre anni)	70%	
• dal 5% al 6% all'anno (cioè tra il 15,8% e il 19,1% in tre anni)	80%	
• dal 6% al 7% all'anno (cioè tra il 19,1% e il 22,5% in tre anni)	90%	
• ≥ 7% all'anno (cioè ≥ 22,5% in tre anni)	100%	
* Crescita annualizzata rispetto al Prezzo di Riferimento Iniziale, come stabilito dal Consiglio di Amministrazione.		
** Crescita annualizzata rispetto al Prezzo di Riferimento Iniziale.		

## Utile netto per azione *adjusted*<sup>1</sup> (40%)

La realizzazione dell'obiettivo sarà misurata rispetto all'EPS del Gruppo su un periodo di 3 anni (2024-2026).

Il livello di realizzazione richiesto per l'obiettivo di EPS viene stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'inizio del periodo triennale. Esso è definito in modo preciso, esigente e rigoroso, ma non potrà essere reso pubblico per motivi di riservatezza.

Qualora il livello di raggiungimento dell'obiettivo fosse al di sotto del limite inferiore definito per lo stesso, non verranno assegnate azioni in base a questo criterio. Qualora la performance superasse l'obiettivo fissato dal Consiglio di Amministrazione, saranno assegnate tutte le azioni previste in caso di realizzazione di tale criterio. Tra questi due limiti, l'assegnazione sarà progressiva (tra lo 0% e il 100%).

## Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) (20%)

Le condizioni di performance della remunerazione a lungo termine saranno completate da un indicatore specifico che riflette l'impegno a lungo termine del Gruppo nella lotta al cambiamento climatico, nell'ambito del programma di sostenibilità Eyes on the Planet.

I parametri di performance per tale criterio saranno stabiliti meticolosamente dal Consiglio di Amministrazione sulla base della roadmap per la riduzione delle emissioni secondo i criteri della Science-Based Targets initiative (SBTi). I dettagli relativi a questi parametri saranno comunicati quando sarà annunciato il piano di performance share per il 2024.



# EssilorLuxottica

Qualora il livello di raggiungimento dell'obiettivo risultasse al di sotto del target minimo definito, non verranno assegnate azioni in base a tale criterio. Qualora l'effettiva performance superasse l'obiettivo fissato dal Consiglio di Amministrazione, saranno assegnate tutte le azioni previste in caso di realizzazione di tale criterio. Tra questi due limiti, l'assegnazione sarà progressiva (tra lo 0% e il 100%).

La remunerazione variabile annuale e la remunerazione a lungo termine si basano su criteri di performance complementari, che consentono di valutare la performance del Gruppo da diversi punti di vista.

# EssilorLuxottica

## Allegato 1: Remunerazione variabile 2023 di Francesco Milleri e Paul du Saillant

Peso	Tipologia	% di raggiungimento tra 0 a 200% dell'obiettivo	% di raggiungimento ponderata
<b>P</b>		<b>R</b>	<b>P x R</b>
40%	Crescita dell'utile netto per azione (EPS) del Gruppo <i>adjusted</i> <sup>1</sup> (a cambi costanti <sup>2</sup> )	123,9%	49,6%
20%	Crescita del fatturato (a cambi costanti <sup>2</sup> , escluse acquisizioni strategiche)	150,0%	30,0%
20%	Utile operativo <i>adjusted</i> <sup>1</sup> (a cambi costanti <sup>2</sup> )	102,5%	20,5%
20%	Responsabilità Sociale d'Impresa	200,0%	40,0%
<b>100%</b>			<b>140,1%</b>

<sup>1</sup> Misure o dati *adjusted*: rettificati dai costi o dai proventi relativi alla combinazione tra Essilor e Luxottica (la "Combinazione EL"), all'acquisizione di GrandVision (la "Combinazione GV" o "Acquisizione GV"), acquisizioni strategiche e materiali, e ad altre operazioni inusuali, non frequenti o non correlate al normale svolgimento delle attività, poiché l'impatto di tali eventi potrebbe influire sulla comprensione delle performance del Gruppo.

<sup>2</sup> Dati a cambi costanti: calcolati utilizzando i tassi di cambio medi in vigore per il corrispondente periodo dell'anno precedenti.

# EssilorLuxottica

## Analisi della performance per l'esercizio 2023

### Performance finanziaria

L'anno si è chiuso con ricavi pari a 25.395 milioni di Euro, in crescita del 7,1% a cambi costanti<sup>1</sup>. Tutte e quattro le aree geografiche e i due segmenti operativi hanno contribuito a questa performance, riflettendo il modello ben bilanciato e diversificato del Gruppo.

Nel 2023 EssilorLuxottica ha registrato, per il terzo anno consecutivo, una crescita dei ricavi superiore al 7% a cambi costanti<sup>1</sup> che segue il +7,5% del 2022 rispetto al 2021<sup>2</sup> e il +7,4% del 2021<sup>2</sup> rispetto al 2019<sup>2</sup>.

È stato anche un anno di investimenti importanti, con il consolidamento di nuove categorie di prodotto, da Stelless nella miopia a Ray-Ban Meta nei dispositivi indossabili, con il lancio della nuova versione delle Varilux XR, la firma di nuove licenze con brand iconici come Moncler e Jimmy Choo, l'integrazione dell'intelligenza artificiale e della business intelligence, l'espansione del network produttivo e il rafforzamento della rete retail a livello globale.

In termini di redditività, la performance del Gruppo è stata temporaneamente sotto pressione nel 2023, a causa sia dell'impennata dell'inflazione a livello globale sia dei principali cambi sfavorevoli, nonché dei costi sostenuti per le nuove iniziative sopra menzionate. L'utile lordo *adjusted*<sup>3</sup> è stato pari a 16.090 milioni di Euro nell'anno, raggiungendo il 63,4% del fatturato, 30 punti base in meno rispetto al 2022 (o -20 punti base a cambi costanti<sup>1</sup>).

L'utile operativo *adjusted*<sup>3</sup> ha raggiunto nell'anno 4.178 milioni di Euro, pari al 16,5% del fatturato, rispetto al 16,8% nel 2022, con una diluizione del margine di 30 punti base, mentre a cambi costanti<sup>1</sup> il margine è cresciuto di 10 punti base attestandosi al 16,9% del fatturato.

L'utile netto *adjusted*<sup>3</sup> è stato pari a 2.946 milioni di Euro nell'anno, pari all'11,6% dei ricavi, rispetto all'11,7% nel 2022, con una diluizione del margine di 10 punti base, mentre a cambi costanti<sup>1</sup>, il margine è aumentato di 20 punti base a 11,9 % dei ricavi.

Si noti che l'Utile Operativo *adjusted*<sup>3</sup> e l'Utile Netto di Gruppo *adjusted*<sup>3</sup> sono cresciuti rispettivamente del 7,7% e del 9,4% a cambi costanti<sup>1</sup>, in un anno in cui l'inflazione ha inciso su diverse voci di costo e in particolare su quella del lavoro.

<sup>1</sup> Dati a cambi costanti: i dati a cambi costanti sono stati calcolati utilizzando i tassi di cambio medi in vigore per il corrispondente periodo dell'anno precedente

<sup>2</sup> Comparabile o pro forma (fatturato): il fatturato comparabile include il contributo dei ricavi di GrandVision a EssilorLuxottica come se la combinazione tra EssilorLuxottica e GrandVision (l'Acquisizione GV) nonché le cessioni delle attività richieste dalle autorità antitrust nell'ambito dell'acquisizione GV, fossero avvenute all'inizio dell'esercizio (i.e. 1° gennaio). Il fatturato comparabile è stato predisposto a solo scopo illustrativo con l'obiettivo di fornire informazioni comparabili significative.

<sup>3</sup> Misure o indicatori *adjusted*: rettificati per i proventi e gli oneri relativi all'aggregazione di Essilor e Luxottica ("Aggregazione EL"), all'acquisizione di GrandVision ("Acquisizione GV"), ad altre acquisizioni strategiche e significative, nonché ad altre operazioni inusuali, occasionali o non correlate alle normali attività, in quanto l'impatto di tali eventi può alterare la comprensione dei risultati del Gruppo.

# EssilorLuxottica

## Sostenibilità

Nel 2023, in seguito al lancio del programma di sostenibilità del Gruppo, Eyes on the Planet, e su raccomandazione del Comitato Nomine e Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha confermato l'inserimento di un criterio di CSR nella remunerazione variabile annua degli Amministratori Esecutivi e dei 15.000 dipendenti beneficiari.

L'obiettivo di CSR è espressione dell'importanza che EssilorLuxottica attribuisce alla lotta al cambiamento climatico, in linea con il proprio impegno di raggiungere la *carbon neutrality* assunto pubblicamente nell'ambito del programma di sostenibilità Eyes on the Planet (si veda il capitolo 5 del Documento di Registrazione Universale 2023). Più precisamente, il criterio è stato misurato in termini di impegno per la riduzione delle emissioni di gas serra (*Scope 1 e 2*) compiuti dal Gruppo, anno su anno, attraverso l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili, l'acquisto di energia "verde" e/o la sottoscrizione di *Power Purchase Agreement (PPA)*. Inoltre, è stato definito un prerequisito per valutare la realizzazione del criterio CSR, ovvero la realizzazione dell'obiettivo di *carbon neutrality* per gli *Scope 1 e 2* in Europa entro la fine del 2023, prima fase della transizione del Gruppo verso la carbon neutrality per le proprie attività entro il 2025.

Grazie agli sforzi compiuti da EssilorLuxottica, illustrati nella sezione 5.2.1 del Documento di Registrazione Universale 2023, il Gruppo ha, non solo realizzato l'obiettivo di *carbon neutrality* per gli *Scope 1 e 2* in Europa ma, grazie a iniziative e investimenti mirati nel settore delle energie rinnovabili ha ottenuto un'ulteriore riduzione delle emissioni, stimata nell'ordine di oltre 80 kt CO<sub>2</sub>eq nel 2023. In conformità con i parametri di performance quantitativa precedentemente definiti, il criterio CSR è stato realizzato al 200%.

### Contatti

**Giorgio Iannella**  
Head of Investor Relations  
[ir@essilorluxottica.com](mailto:ir@essilorluxottica.com)

**Marco Catalani**  
Head of Corporate Communications  
[media@essilorluxottica.com](mailto:media@essilorluxottica.com)

### EssilorLuxottica

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 e vivere meglio. 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, LensCrafters, Salmoiraghi & Viganò e GrandVision nel retail ottico e sole globale fanno parte della famiglia EssilorLuxottica. Con più di 190.000 dipendenti, nel 2023 EssilorLuxottica ha registrato ricavi consolidati di 25,4 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. Per maggiori informazioni: [www.essilorluxottica.com](http://www.essilorluxottica.com).