

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Politique de rémunération 2018 applicable aux dirigeants mandataires sociaux

Le Conseil d'administration d'Essilor International (Compagnie Générale d'Optique) (« **Essilor** »), réuni le 28 février 2018, a arrêté, sur proposition du Comité des mandataires et des rémunérations, la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux d'Essilor pour l'exercice 2018. En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, cette politique sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 24 avril 2018.

Cette politique réaffirme l'importance de l'actionnariat salarié et le rôle primordial des plans de rémunération à long terme par le biais d'attribution d'actions de performance qui visent à garantir une création de valeur durable pour les actionnaires et à aligner l'intérêt des bénéficiaires sur ceux des actionnaires.

Les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux dirigeants mandataires sociaux d'Essilor pour l'exercice 2018 figurent dans le document de référence 2017, consultable sur le site internet du groupe à partir du 28 mars 2018, dans la section 2.3 « Rémunération et Avantages » du chapitre 2 « Gouvernance d'entreprise ».

En ce qui concerne la part variable de l'exercice 2018, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition du Comité des mandataires et des rémunérations, de retenir pour chaque dirigeant mandataire social une structure de part variable annuelle pour 2018 répartie sur les 3 objectifs suivants :

	Hubert Sagnières Président-Directeur Général	Laurent Vacherot Directeur Général Délégué
Croissance organique	25 %	30 %
BNPA retraité	25 %	30 %
Objectifs spécifiques	50 % (4 objectifs)	40 % (4 objectifs)

Le niveau de réalisation requis pour ces objectifs a été établi de façon précise, exigeante et rigoureuse mais ne saurait être rendu public pour des raisons de confidentialité : Essilor étant une société cotée, opérant dans un seul métier, l'optique ophtalmique (contrairement à ses concurrents), il apparaît préjudiciable, pour la bonne exécution de la stratégie, de communiquer ces éléments de mesure d'évaluation de la performance.

A compter de la réalisation définitive du rapprochement entre Essilor et Luxottica, le Conseil d'administration du nouveau groupe EssilorLuxottica aura la possibilité de faire évoluer :

- les critères de performance de la part variable annuelle 2018 des dirigeants mandataires sociaux d'EssilorLuxottica.
- la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux du nouveau groupe EssilorLuxottica.

A compter de la date de réalisation définitive du rapprochement entre Essilor et Luxottica Group S.p.A. (« **Luxottica** »), la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux du nouveau groupe EssilorLuxottica sera, en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, soumise à l'approbation des actionnaires lors d'une nouvelle Assemblée Générale postérieure à la date de réalisation du rapprochement avec Luxottica.

Part variable annuelle au titre de l'exercice 2017

Sur proposition du Comité des mandataires et des rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté, le 28 février 2018, le montant de la part variable à verser au titre de l'exercice 2017 à M. Hubert Sagnières, Président-Directeur Général, et à M. Laurent Vacherot, Directeur Général Délégué, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale du 24 avril 2018.

A) Part variable annuelle 2017 de M. Hubert Sagnières

A titre de rappel, la part variable annuelle cible de M. Hubert Sagnières au titre de l'exercice 2017 avait été fixée à 100 % de sa rémunération fixe, soit 800 000 €. En fonction du degré de réalisation des objectifs, cette part variable annuelle pouvait varier de 0 à 200 % de la rémunération fixe.

Après examen de la performance de l'exercice 2017, il ressort que la part variable à verser à M. Hubert Sagnières s'établit à 152 % du montant cible, soit 1 214 400 €, comme détaillé dans le tableau ci-dessous :

Poids	Nature	Échelle d'évaluation	% réalisation	% réalisation pondéré	Réalisation en montant
P			R	P x R	P x R x cible
25%	Croissance organique	0 à 200 %	120 %	30 %	240 000 €
25%	BNPA ajusté *	0 à 200 %	187 %	47 %	374 400 €
50%	Objectifs financiers	0 à 200 %	154 %	77 %	614 400 €
50%	Objectifs spécifiques	0 à 200 %	150 %	75 %	600 000 €
100%				152 %	1 214 400 €

* retraité notamment de l'effet taux de change

Les objectifs spécifiques étaient les suivants pour l'exercice 2017 :

- Réussir la mise en œuvre du projet de rapprochement avec Luxottica ;
- Garantir la pérennité de la culture Essilor (Mission, Principes & Valeurs et Actionnariat salarié) ;
- Poursuivre le développement des moteurs de croissance à long terme d'Essilor ;
- Accompagner le nouveau Directeur général délégué dans la nouvelle organisation du groupe.

B) Part variable annuelle 2017 de M. Laurent Vacherot

A titre de rappel, la part variable annuelle cible de M. Laurent Vacherot au titre de l'exercice 2017 avait été fixée à 100 % de sa rémunération fixe, soit 650 000 €. En fonction du degré de réalisation des objectifs, cette part variable annuelle pouvait varier de 0 à 200 % de la rémunération fixe.

Après examen de la performance de l'exercice 2017, il ressort que la part variable à verser à M. Laurent Vacherot s'établit à 152 % du montant cible, soit 988 650 €, comme détaillé dans le tableau ci-dessous :

Poids	Nature	Échelle d'évaluation	% réalisation	% réalisation pondéré	Réalisation en montant
P			R	P x R	P x R x cible (en euros)
30%	Croissance organique	0 à 200 %	120 %	36 %	234 000 €
30%	BNPA ajusté *	0 à 200 %	187 %	56 %	364 650 €
60%	Objectifs financiers	0 à 200 %	154 %	92 %	598 650 €
40%	Objectifs spécifiques	0 à 200 %	150 %	60 %	390 000 €
100%				152 %	988 650 €

* retraité notamment de l'effet taux de change

Les objectifs spécifiques étaient les suivants pour l'exercice 2017 :

- Réussir la mise en œuvre du projet de rapprochement avec Luxottica ;
- Garantir la pérennité de la culture Essilor (Mission, Principes & Valeurs et Actionnariat salarié) ;
- Poursuivre le développement des moteurs de croissance à long terme d'Essilor ;
- Faire évoluer et renforcer le contrôle interne du groupe pour accompagner la croissance.

Pour mémoire, Essilor a réalisé en 2017 :

- ↗ une croissance organique de 3,1 % ;
- ↗ un bénéfice net par action ajusté de 3,85 €.

A propos d'Essilor

Essilor International (Compagnie Générale d'Optique) («Essilor») est le numéro un mondial de l'optique ophtalmique. De la conception à la fabrication, le groupe élabore de larges gammes de verres pour corriger et protéger la vue. Sa mission est d'améliorer la vision pour améliorer la vie. Ainsi, le groupe consacre plus de 200 millions d'euros par an à la recherche et à l'innovation pour proposer des produits toujours plus performants. Ses marques phares sont Varilux®, Crizal®, Transitions®, Eyezen™, Xperio®, Foster Grant®, Bolon™ et Costa®. Essilor développe et commercialise également des équipements, des instruments et des services destinés aux professionnels de l'optique.

Essilor a réalisé un chiffre d'affaires net consolidé d'environ 7,5 milliards d'euros en 2017 et emploie 67 000 collaborateurs. Le groupe, qui distribue ses produits dans plus d'une centaine de pays, dispose de 34 usines, de 481 laboratoires de prescription et centres de taillage-montage ainsi que de 4 centres de recherche et développement dans le monde. Pour plus d'informations, visitez le site www.essilor.com.

L'action Essilor est cotée sur le marché Euronext Paris et fait partie des indices Euro Stoxx 50 et CAC 40.

Codes : ISIN : FR0000121667 ; Reuters : ESSI.PA ; Bloomberg : EI:FP.

Relations Investisseurs et Communication Financière

Tél. : +33 (0)1 49 77 42 16