

GEOX S.P.A.

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2022

La Relazione è pubblicata nella sezione “*Governance*” del sito Internet della Società
(www.geox.biz)

SOMMARIO

Geox S.p.A.

Sede in Biadene di Montebelluna (TV) - Via Feltrina Centro 16

Capitale Sociale euro 25.920.733,1 - Int. versato

Codice fiscale ed iscrizione al Registro delle Imprese di Treviso n. 03348440268

SOMMARIO	3
PREMESSA	5
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022	6
I.GOVERNANCE	6
I.1.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	6
I.2.COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	7
2.LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	10
3.COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	12
3.1.COMPONENTE FISSA	12
3.2.COMPONENTE VARIABILE	12
3.2.1.RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	15
3.2.2.RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)	15
3.2.3.CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE	16
3.3.BENEFICI NON MONETARI	17
4.POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	18
5.POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	20
5.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	20
5.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	20
5.3.AMMINISTRATORE DELEGATO	20
5.4.ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE	21
5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	21
5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE	21
5.7.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DIRIGENTI STRATEGICI	21
5.8.COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	22
6.CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	23
SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI	24
I.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	24
I.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	24
I.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI (INDIPENDENTI E NON INDIPENDENTI)	24
I.3.AMMINISTRATORE DELEGATO	25
I.3.1.COMPENSI FISSI	25
I.3.2.COMPENSI VARIABILI	25
II.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	26
2.1.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT	26
2.2.DIRIGENTI STRATEGICI	26
III.TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	27

IV.INFORMAZIONI SU DEROGHE ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....	27
V.INFORMAZIONI DI CONFRONTO CON GLI ESERCIZI PRECEDENTI.....	28

PREMESSA

La relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) predisposta da Geox S.p.A. (“**Geox**” o “**Società**”) in conformità a quanto previsto dall’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (il “**TUF**”) e dall’art. 84-quater e dall’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”) include:

- nella Sezione I, una descrizione della politica in materia di remunerazione per l’anno 2022 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), dei componenti dell’organo di controllo, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti Strategici**”) della Società e delle società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. e dell’art. 93 del TUF (la “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2021.

Inoltre la Relazione comprende:

- (i) ai sensi dell’art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute in Geox dai componenti gli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dai Dirigenti Strategici;
- (ii) ai sensi dell’art. 84-bis comma 5 del Regolamento Emittenti i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell’art. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

La Politica è stata definita autonomamente da Geox senza utilizzare come riferimento criteri adottati da altre società.

Geox aderisce al Codice di *Corporate Governance* approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (“**Codice di Corporate Governance**”).

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022

I. GOVERNANCE

I.1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La definizione della Politica è il risultato di un processo che vede coinvolte la Direzione Risorse Umane & Organizzazione, Servizi Corporate, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti della Società.

Il governo societario delle politiche di remunerazione prevede quanto segue:

- **L'Assemblea degli Azionisti**¹ della Società delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante e sulla Sezione II della Relazione con voto consultivo
- **Il Consiglio di Amministrazione** esamina e approva la Politica sulla Remunerazione e la Relazione (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF) da sottoporre annualmente all'Assemblea fornendole gli adeguati riscontri
- **Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:**
 - formula al Consiglio di Amministrazione² una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società e alla sua eventuale revisione
 - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione
- **Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate**, di Maggiore o Minore rilevanza, si esprime in ipotesi di deroga alla politica di remunerazione con riferimento agli elementi indicati nella Sezione I, paragrafo 6, secondo le condizioni procedurali previste dal Regolamento OPC adottato dalla Società
- **L'Amministratore Delegato** valida i contenuti della Politica sulla Remunerazione della Società con particolare riferimento ai Dirigenti Strategici e la presenta, eventualmente delegando l'attività alla Direzione Risorse Umane, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Per quanto riguarda le funzioni aziendali competenti:

- **La Direzione Risorse Umane & Organizzazione, Servizi Corporate:**
 - elabora un piano di Politica sulla Remunerazione con riferimento al Direttore Generale e ai Dirigenti Strategici sulla base dei principi di meritocrazia, nel rispetto dei benchmark di mercato, e lo sottopone all'Amministratore Delegato e, su richiesta di quest'ultimo, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
 - elabora un piano di Politica sulla Remunerazione con riferimento all'Amministratore Delegato sulla base dei principi di meritocrazia, nel rispetto dei benchmark di mercato, e lo sottopone al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
 - attua la Politica sulla Remunerazione a livello di singola direzione/dipendente con riferimento al Direttore Generale e ai Dirigenti Strategici sulla base dei principi di meritocrazia
- **La Direzione Affari Legali e Societari**
 - effettua una valutazione ex ante di conformità della Politica sulla Remunerazione al fine di verificare la coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico
 - supporta il Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella formulazione di una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società con particolare riferimento ai componenti degli organi di amministrazione (diversi dall'Amministratore Delegato) e di controllo, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

La Società di Revisione Deloitte & Touche S.p.A., alla quale è stato attribuito l'incarico della revisione legale dei conti sino all'esercizio 2021, verifica l'avvenuta predisposizione della Sezione II della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

¹ L'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2 c.c..

² Al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della Relazione.

In data 25 febbraio 2021 la Società ha approvato una politica che disciplina il processo di elaborazione della politica sulla retribuzione.

1.2. COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione, è composto da 3 amministratori non esecutivi, 2 dei quali indipendenti.

I membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono scelti tra soggetti che possiedono le necessarie competenze in relazione alle peculiarità delle loro attribuzioni, in particolare sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale o contabile o fiscale, con capacità specifica in tema di attività ispettiva, consulenziale, finanziaria o di politiche retributive, ed in maggioranza in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza previsti dal Codice di *Corporate Governance*. Alla data della presente Relazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da:

- Lara Livolsi (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente;
- Alessandra Pavolini, Consigliere indipendente;
- Alessandro Antonio Giusti, Consigliere.

COMPITI PRINCIPALI

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica sulla Remunerazione
- presenta proposte o formula pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, degli amministratori non esecutivi, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla remunerazione variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica sulla Remunerazione.

MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si riunisce con la frequenza necessaria al compimento delle proprie funzioni, su convocazione di almeno un membro, nonché su richiesta del presidente del Collegio Sindacale, in qualsiasi forma, anche per via telefonica o telematica, di regola almeno otto giorni prima di quello fissato per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è validamente costituito in presenza della maggioranza dei membri in carica e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. È fatto obbligo a ciascun membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi rispetto all'oggetto posto all'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021 - nell'ambito dell'adeguamento del governo societario al Codice di *Corporate Governance* - ha approvato un Regolamento che disciplina la composizione, la nomina e le modalità di funzionamento, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità attribuiti al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Con particolare riferimento ai compiti e le funzioni del Comitato in materia di remunerazione degli amministratori, dei Direttori Generali, dei sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, il Comitato svolge le seguenti attività:

- (a) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (secondo quanto previsto dall'art. 123-ter D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, "TUF");
- (b) presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (c) monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

ATTIVITÀ SVOLTE E PROGRAMMATE

Nel corso dell'esercizio 2021 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito complessivamente 8 volte, deliberando altresì sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2021.

I principali temi affrontati in qualità di Comitato per la Remunerazione sono stati i seguenti:

- Ha esaminato ed approvato il nuovo testo del Regolamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione predisposto nel rispetto di quanto indicato nelle raccomandazioni previste nel Codice di *Corporate Governance*.
- Ha esaminato ed approvato, nella sua specifica funzione di Comitato per la Remunerazione, la procedura volta a disciplinare in modo trasparente il processo per la definizione della politica sulla remunerazione nel rispetto di quanto indicato nelle raccomandazioni e principi previsti nel Codice di *Corporate Governance*.
- Ha espresso, nella sua funzione di Comitato per la Remunerazione, una raccomandazione al Consiglio di Amministrazione in merito alla facoltà da parte dello stesso di assegnare azioni a titolo gratuito ai beneficiari del piano di incentivazione a medio lungo termine (LTI) "Piano di *Stock Grant* 2019-2021" stante il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, parere espresso nel rispetto di quanto previsto e richiesto nel Regolamento del Piano di *Stock Grant* a supporto della delibera del Consiglio di Amministrazione.
- Ha esaminato ed approvato, nella sua funzione di Comitato per la Remunerazione, il nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023 che prevede l'assegnazione a titolo gratuito di massime n. 7.696.626 di azioni ordinarie della Società (cd. "Quota *Equity*") nonché l'erogazione di una componente monetaria per un importo massimo pari a € 1.320.000 lordi in caso di *overachievement* di alcuni obiettivi (cd. "Quota *Cash*"), a favore dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché di Dirigenti e *Key People* di Geox o di altre società del Gruppo.
- Ha esaminato ed approvato, nella sua funzione di Comitato per la Remunerazione, il piano presentato dalla Società per il riconoscimento all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti Strategici della retribuzione variabile a breve termine ("MBO") per l'esercizio sociale 2021.
- Ha illustrato al Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs n. 58/1998 (come successivamente modificato) ed ai sensi dall'art. 84-quater e dall'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento CONSOB n.11971/1999 (come successivamente modificato).
- Ha esaminato ed approvato, nella sua funzione di Comitato per la Remunerazione, il Regolamento del "Piano di *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023", nonché la proposta pervenuta in merito alla quota *equity* ed alla quota *cash* da assegnare ai Dirigenti Strategici ed all'Amministratore Delegato in attuazione del "Piano di *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023".
- Ha approvato la Relazione periodica semestrale sulla Remunerazione I semestre 2021 sottoponendola all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2021.
- Ha preso atto della cessazione del rapporto di lavoro di un dirigente strategico ed ha esaminato l'accordo di risoluzione consensuale i cui termini economici sono in linea con la normativa vigente ed in conformità e nel rispetto della politica di remunerazione adottata dalla Società.
- Ha esaminato la proposta di partecipazione al "Piano di *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023" in favore di un Dirigente che prevede l'attribuzione di una quota *equity* e di una quota *cash*, ritenendola coerente con il Piano stesso e la politica di remunerazione adottata dalla Società.
- Il Comitato ha esaminato la proposta pervenuta da parte della Società, relativa dell'erogazione di un premio "*Una Tantum*" in favore dell'Amministratore Delegato e del Direttore Risorse Umane e Organizzazione, Servizi Corporate, esprimendo parere favorevole in quanto conforme alla politica di remunerazione adottata dalla Società.
- Ha esaminato la proposta di partecipazione al "Piano di *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023" in favore di un Dirigente che prevede l'attribuzione di una quota *Equity* e di una quota *Cash*, ritenendola coerente con il Piano stesso e la politica di remunerazione adottata dalla Società.
- Ha esaminato la proposta di partecipazione al "Piano di *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023" in favore di un ulteriore Dirigente che prevede l'attribuzione di una quota *Equity* e di una quota *Cash*, ritenendola coerente con il Piano stesso e la politica di remunerazione adottata dalla Società.
- Ha preso atto della nomina e l'attribuzione della qualifica di "dirigente strategico" in favore di tre dirigenti della Società.
- Ha preso atto della cessazione del rapporto di lavoro di un ulteriore dirigente strategico.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel 2021 hanno avuto una durata mediamente di circa un'ora, sono state regolarmente verbalizzate e tutti i componenti ne hanno preso parte. Per l'esercizio in corso si prevede che vi sarà un numero analogo di riunioni.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di consultare le informazioni e le funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni. Il Comitato, nei casi in cui si è avvalso dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, ha verificato preventivamente che detto consulente non si trovasse in situazioni che ne compromettessero il giudizio di indipendenza.

In tutte le riunioni in cui hanno partecipato soggetti che non sono membri del Comitato, la partecipazione è avvenuta su invito del Comitato stesso e su singoli punti all'ordine del giorno.

Nell'affrontare eventuali spese, il Comitato può avvalersi di risorse finanziarie che vengono stanziare in base alle necessità contingenti.

Nel 2022 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione verificherà la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Nella definizione della politica di remunerazione, la Società tiene conto delle condizioni e del compenso di lavoro dei propri dipendenti:

- stimolando lo spirito di gruppo e la cooperazione e adoperandosi affinché le pratiche aziendali consentano alle persone di operare in contesti lavorativi consoni alla dignità umana e adeguati a garantirne la sicurezza. La Società salvaguarda la posizione dei dipendenti che si trovino in eventuali situazioni di limitazione operativa attraverso l'adozione di misure idonee a preservarne l'integrità fisica e morale, anche in conformità alle normative vigenti;
- adottando criteri di merito oggettivi, trasparenti e verificabili al fine di sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti.

La Società considera la politica di remunerazione una leva strategica di gestione e di sviluppo del proprio personale.

Nello specifico, la Politica definisce principi e linee guida ai quali la Società si attiene per la definizione della remunerazione:

- dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- dei componenti del Collegio Sindacale;
- del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici.

La Politica è sviluppata in coerenza con i più recenti requisiti normativi, la missione e i valori del Gruppo Geox, e rappresenta uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi della Società.

La Politica è volta principalmente ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse in possesso delle qualità professionali necessarie per perseguire con successo gli obiettivi del Gruppo Geox, nonché per allineare gli interessi del *top management* a quelli degli azionisti ed investitori.

In particolare, con l'adozione della Politica, la Società intende:

- garantire una politica retributiva implementata in maniera equa e trasparente, nel rispetto dei *benchmark* di mercato;
- condividere con le professionalità più elevate l'incremento di valore della Società;
- coinvolgere ed incentivare gli amministratori ed il *top management* nel perseguire gli interessi a lungo termine, anche con riferimento alla sostenibilità della Società, stabiliti dalla direzione aziendale;
- strutturare un sistema di remunerazione bilanciato, in linea con le politiche aziendali della Società, composto da una parte fissa ed una variabile correlato al raggiungimento di risultati sia di breve sia di medio-lungo periodo;
- attrarre, motivare, fidelizzare e trattenere le risorse dotate delle qualità professionali richieste per garantire la continuità ed il successo del *business* del Gruppo Geox, anche attraverso l'attribuzione di benefici non monetari in linea con le *best practices* di mercato.

La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine anche attraverso:

- il piano di incentivazione azionario e monetario, Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023*, che rafforza la componente retributiva variabile di medio-lungo termine in un'ottica di *retention* e di allineamento del *management* al conseguimento degli obiettivi per gli anni 2022 e 2023 contenuti nello scenario del Piano Industriale 2021-2024.
- l'attribuzione nella parte quantitativa della componente variabile a breve termine di obiettivi di natura finanziaria legati alla profittabilità, e, nella parte qualitativa, di obiettivi non finanziari legati ad attività e progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza.

La Politica sulla Remunerazione contribuisce anche al perseguimento del successo sostenibile in quanto la Società prevede l'inclusione di obiettivi di natura non finanziaria cui collegare parte della componente variabile della retribuzione relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

Si precisa che la presente politica in materia di remunerazione ha una durata di un anno.

Rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2021, la Politica sulla Remunerazione 2022 prevede alcune modifiche ed in particolare:

- la possibilità da parte della Società di adottare nel corso del 2022, ad integrazione del Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023*, un nuovo Piano di incentivazione a medio-lungo termine basato sul raggiungimento di obiettivi di redditività e/o finanziari ed eventualmente sulla condizione di permanenza.;
- prevede un *mix* retributivo (*pay-mix*) compreso tra un valore massimo e minimo, qualora sia approvato un nuovo Piano di incentivazione a medio-lungo termine per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, il Corporate Legale & IT e i Dirigenti Strategici;
- include obiettivi di natura non finanziaria cui collegare parte della componente variabile della retribuzione, relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa;
- la possibilità di mantenere alcuni benefici non monetari di valore non significativo per un periodo limitato, oltre la data di cessazione dalla carica e/o del rapporto di lavoro con l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legale & IT e i Dirigenti Strategici.

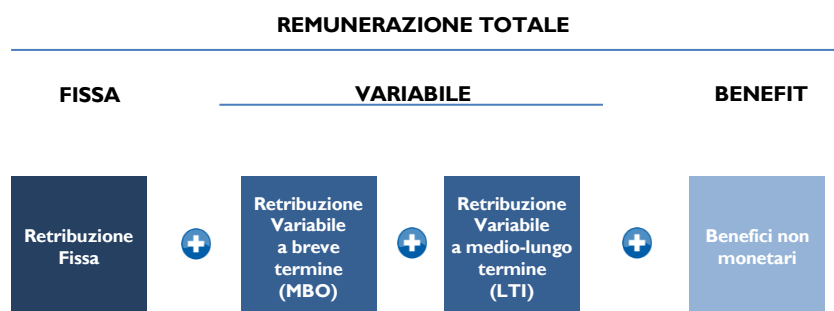
Salvo quanto sopra, la Politica sulla Remunerazione 2022 si pone in linea di continuità con la Politica sulla Remunerazione 2021.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2021, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Politica sulla Remunerazione 2021 che è stata approvata con il voto favorevole di circa il 99,755476% dei soci presenti in assemblea.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi, per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e per i Dirigenti Strategici è costituita da:

- una componente fissa (par. 3.1.);
- una componente variabile (par. 3.2.);
- benefici non monetari (par. 3.3.).



La definizione dei pacchetti retributivi è ispirata dai seguenti principi:

- bilanciamento della componente fissa e variabile della remunerazione adeguato e coerente con gli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi, tenuto anche conto dei settori di attività in cui la stessa opera, prevedendo che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- con riferimento alla componente variabile della remunerazione:
 - stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile annuale e della remunerazione variabile di lungo termine;
 - correlare l'erogazione della remunerazione ad obiettivi di *performance* di breve e medio-lungo termine che devono essere predeterminati, misurabili e strettamente collegati alla creazione di valore nonché finalizzati a promuoverne il successo sostenibile comprendendo anche parametri non finanziari;
 - prevedere un ammontare massimo per l'erogazione della parte variabile;
 - ispirarsi per la parte variabile di medio-lungo termine ad un *vesting* triennale;
- integrazione del pacchetto retributivo attraverso un'offerta di benefici non monetari, in relazione al ruolo e all'incarico ricoperti;
- monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle pratiche adottate nel mercato di riferimento e per società di analoghe dimensioni, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva allineata al mercato.

3.1. COMPONENTE FISSA

La componente fissa annua lorda della remunerazione riflette la complessità dei ruoli e le caratteristiche dei titolari (professionalità, esperienza, livello di responsabilità, competenze distintive, prestazioni, comportamenti organizzativi).

La verifica dei livelli di adeguatezza avviene sulla base di valutazioni relative al mercato interno ed esterno di riferimento, e in caso di modifiche rilevanti di ruoli e di responsabilità attribuite, secondo criteri di differenziazione e di merito.

3.2. COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile della remunerazione remunera il conseguimento degli obiettivi nel breve e nel medio-lungo termine ed è strettamente collegata alla *performance* della Società e alle *performance* individuali del personale.

La struttura della componente variabile prevede la definizione di obiettivi chiari, esaustivi e differenziati a seconda del ruolo di ciascun destinatario. Tali obiettivi possono essere di *performance* finanziaria e non finanziaria. In quest'ultimo caso

possono essere ricondotti anche a tematiche di responsabilità sociale d'impresa.

La componente variabile della remunerazione ha una correlazione con obiettivi di *performance* in un'ottica di breve e medio/lungo periodo:

a) con riferimento alla componente variabile di breve termine, gli obiettivi di *performance* sono:

- L'*Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* (EBITDA) del Gruppo Geox, espresso in valore assoluto, obiettivo di natura finanziaria legato alla profittabilità della Società, come preconditione all'erogazione fino ad un massimo del 100% della retribuzione variabile spettante, con soglia minima di accesso che abilita l'erogazione del 40% della retribuzione variabile spettante.

In caso di raggiungimento di valori compresi tra la soglia minima ed il *target*, la percentuale di erogazione verrà determinata applicando il metodo dell'interpolazione lineare.

Qualora non venga raggiunta la soglia minima di EBITDA è prevista la possibilità di accedere ad un massimo del 20% della retribuzione variabile, solo al raggiungimento in tutto o in parte degli altri obiettivi sia di natura finanziaria che di natura non finanziaria ed in relazione al peso attribuito agli stessi.

La suddetta struttura è applicata alla componente variabile a breve termine dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, *Corporate Legal & IT* e degli altri Dirigenti Strategici, ad esclusione del Dirigente Strategico che ricopre un ruolo di natura commerciale, per il quale è prevista la possibilità di accedere al 40% della retribuzione variabile spettante al raggiungimento dell'obiettivo finanziario individuato nell'EBIT dell'area commerciale di competenza.

- Gli altri obiettivi di natura finanziaria, legati alla profittabilità della Società, sono:
 - *Earning Before Interest and Taxes* (EBIT): con soglia minima del 40% e interpolazione lineare fino al *target* del 100%.
 - Fatturato, Ordinato, Costi, *Gross Margin* e *Sell Through*: l'erogazione del 100% della retribuzione variabile collegata a tale voce è prevista solo in caso di raggiungimento del *target* al 100%.

Si precisa che non è prevista alcuna modifica alla remunerazione variabile in caso di *overachievement* degli obiettivi di *performance*.

- gli obiettivi di natura non finanziaria sono legati sia ad attività e progetti strategici aziendali e/o della specifica area di competenza, sia a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

I principali obiettivi di natura non finanziaria legati ad attività e a progetti strategici sono:

- *Brand Relevance*;
- *Market Segmentation*;
- *Consumer Centricity*;
- Valorizzazione della *Leadership & Managerial Skills*;
- *Gestione del team*.

Con riferimento a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa, gli obiettivi sono riferiti principalmente a:

- garantire la continuità nello sviluppo delle collezioni di Calzature e di Abbigliamento contenenti referenze sostenibili;
- continuare a garantire l'utilizzo di energia *green* per la maggior parte del fabbisogno del Gruppo;
- ridurre le emissioni di CO₂ (scope 1 e scope 2) in rapporto al fatturato;
- implementare gli interventi correlati alla Politica volta a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi, con particolare riferimento a tematiche di formazione e sviluppo.

Tali obiettivi sono considerati conseguiti in misura proporzionale al loro grado di raggiungimento fino ad un massimo del 100%.

b) con riferimento alla componente variabile di medio/lungo termine relativa:

- al Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023*, sono definite una soglia minima collegata alla condizione di "Permanenza" che comporta l'assegnazione del 30% dei diritti attribuiti ed una soglia massima in caso di *overachievement* che prevede la corresponsione di un importo lordo in denaro parametrato ad una percentuale massima della componente fissa della retribuzione di ciascun Beneficiario. Tra queste due soglie è prevista l'assegnazione di azioni al raggiungimento di tutti o parte degli obiettivi di *performance* (di redditività o patrimoniali/finanziari). Si precisa che il Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023* ha un *vesting period*

triennale ed una clausola di *Lock up* di dodici mesi.

Si specifica inoltre che il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, potrà, nella sua piena discrezionalità, assegnare i diritti attribuiti ai Beneficiari, in tutto o in parte, anche nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli obiettivi di *Performance*.

La componente remunerativa variabile a medio-lungo termine, che nel complessivo orizzonte temporale è superiore alla componente variabile a breve termine, prevede un periodo adeguato di differimento poiché legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo e presenta una clausola di *lock-up*. La durata del periodo di differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

La componente variabile di breve termine non prevede meccanismi di differimento; tale scelta consapevole è stata adottata tenendo in considerazione il profilo di rischio della Società e del settore di riferimento e la presenza nel sistema di incentivazione di medio-lungo termine di un meccanismo di differimento.

Si precisa che ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si prendono a riferimento i dati di bilancio rettificato (ovvero depurati delle componenti straordinarie), così come pubblicati nella Relazione sulla Gestione, messa a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione *Investor Relations*.

In considerazione delle attuali condizioni del contesto economico in cui opera, la Società ha ritenuto di non adottare per il momento meccanismi di correzione *ex post* all'interno dei trattamenti variabili. Tale decisione è stata valutata nell'ambito delle delibere del Consiglio di Amministrazione che hanno approvato la parte di incentivazione sia di breve sia di medio-lungo termine.

Tale scelta realizza comunque l'obiettivo sotteso ai principi del Codice di Corporate Governance e contribuisce al buon governo societario in quanto l'introduzione di meccanismi di correzione *ex post* nell'attuale contesto economico sarebbero stati penalizzanti, pregiudicando il principio di *retention* che la Società vuole perseguire con la politica di remunerazione e caratterizzanti un buon governo societario, anche in considerazione della rinuncia da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT nonché dei Dirigenti Strategici al compenso variabile di breve termine avvenuta nel 2020.

La Società valuterà il possibile inserimento di meccanismi di correzione *ex post* in considerazione dell'evoluzione della situazione economica nel futuro.

Ad integrazione del piano Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023* in essere, la Società potrà adottare nel corso del 2022, sussistendone le condizioni, un nuovo Piano di incentivazione a medio-lungo termine basato sul raggiungimento di obiettivi di redditività e/o finanziari ed eventualmente sulla condizione di permanenza.

Tale iniziativa è volta a rafforzare la componente retributiva variabile di medio-lungo termine e l'allineamento degli interessi del *management* agli obiettivi contenuti nel Piano Industriale 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° dicembre 2021.

La Società inoltre può valutare l'erogazione all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e ai Dirigenti Strategici di premi straordinari o gratifiche *una tantum* sulla base di considerazioni collegate ai rendimenti individuali o all'impegno profuso nell'esercizio di riferimento, ovvero per incentivare l'implementazione degli obiettivi del piano strategico.

3.2.1. RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

L'incentivo monetario annuale è finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi sia qualitativi, anche relativi a tematiche di managerialità e *leadership*, attraverso la correlazione tra *performance* aziendali e prestazioni individuali.

Lo strumento utilizzato per perseguire questa finalità è il sistema *Management by Objectives* ("MBO") che rappresenta l'unico dispositivo formalizzato di incentivazione annuale nel Gruppo.

Sono previsti limiti massimi all'erogazione dell'MBO a seconda del ruolo ricoperto dal singolo nell'ambito delle società del Gruppo, della sua capacità di incidere sui risultati e in relazione al mercato di riferimento.

I limiti massimi della componente variabile a breve termine in percentuale rispetto alla componente fissa sono i seguenti:

- per il Presidente e il Vice Presidente della Società: non è prevista nessuna retribuzione variabile a breve termine;

- per l'Amministratore Delegato della Società: al massimo il 50% della remunerazione fissa;
- per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e per i Dirigenti Strategici della Società: al massimo il 50% della retribuzione fissa.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili previste dai piani di incentivazione monetaria annuali (MBO), collegati al raggiungimento di obiettivi finanziari ma anche di obiettivi non finanziari (collegati anche alla sostenibilità), possibilmente nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione dell'esercizio successivo a quello di riferimento. Tali componenti variabili vengono poi attribuite prontamente a seguito della suddetta deliberazione consiliare.

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

3.2.2. RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

L'impatto della pandemia da COVID-19 ha impedito il raggiungimento degli obiettivi del Piano di *Stock Grant* 2019-2021 e pertanto tale piano è divenuto inoperativo.

La Società ha in essere un piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI), il Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023 (o Piano 2021-2023), avente ad oggetto l'assegnazione, a titolo gratuito, di massimo n. 7.696.626 azioni della Società ("Quota *Equity*") e l'erogazione di una componente monetaria, al lordo delle imposte e dei contributi assistenziali e previdenziali ("Quota *Cash*") in caso di *overachievement*.

I beneficiari del Piano 2021-2023 sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT, i Dirigenti strategici ed altri Dirigenti e Dipendenti considerati risorse chiave di Geox o di altra società del Gruppo Geox.

L'assegnazione della *Quota Equity* avviene sulla base delle seguenti condizioni e limiti:

- un numero di azioni predefinito pari al 30% del totale dei diritti attribuiti viene assegnato a condizione che il beneficiario mantenga in essere il proprio rapporto lavorativo/di amministrazione con il Gruppo alla data di approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione di Geox, del progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 (la "Condizione di Permanenza"). Tali azioni saranno assegnate a seguito dell'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Geox, del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023;

- successivamente alla medesima data di approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Geox, del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, sarà altresì assegnato un numero di azioni compreso fra un minimo del 23% ed un massimo del 70% dei diritti attribuiti nell'eventualità in cui venga rispettata la Condizione di Permanenza nonché vengano raggiunti alcuni o tutti gli obiettivi di redditività (*Earning Before Interest and Taxes (EBIT)*) per il 2022 e gli obiettivi di redditività (*Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA)*) per il 2023, stabiliti nel *Business Plan* per il triennio 2021-2023 (cd. *Target*);

Nell'eventualità in cui non venga raggiunto l'obiettivo di redditività rappresentato dall'EBITDA per il 2023 ma vengano raggiunti alcuni obiettivi legati alla situazione finanziaria e patrimoniale dell'azienda, sarà comunque assegnato un numero di azioni pari al 20% dei diritti attribuiti. Tali obiettivi, da considerarsi congiunti e non alternativi, sono definiti come segue:

-Utile netto del Gruppo 2023 > 0;

-Riduzione dell'indebitamento del Gruppo Geox al 31 dicembre 2023 rispetto all'indebitamento registrato al 31 dicembre 2020 ("Posizione finanziaria Netta");

-Rispetto dei covenant sulla posizione finanziaria netta rispetto al patrimonio netto, contenuti nei finanziamenti del Gruppo Geox esistenti alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione della *Quota Cash* è subordinata, oltre al rispetto della Condizione di Permanenza, al superamento di almeno il 20% del *Target* di Piano previsto per l'EBITDA (cd. *Overachievement*).

Il raggiungimento di percentuali inferiori agli obiettivi di redditività (cd. *Target*) non comporterà l'assegnazione di azioni né la corresponsione della *Quota Cash*, al pari del mancato raggiungimento degli obiettivi finanziari-patrimoniali.

L'assegnazione delle azioni, a prescindere dal tipo di obiettivi raggiunti, è in ogni caso legata al rispetto della Condizione di Permanenza.

La Società ha previsto un periodo di *vesting* triennale e non quinquennale per allineare la durata del Piano agli obiettivi di *performance* triennali contenuti nel rispettivo *Business Plan*. In tal senso, il Consiglio di Amministrazione ha esaminato e approvato la proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione relativa al Piano sopra citato, che prevedeva un *vesting* triennale, con l'obiettivo di perseguire la fidelizzazione e la *retention* del *top management* in un contesto economico particolarmente complesso. Tale scelta realizza comunque l'obiettivo sotteso ai principi del Codice di Corporate Governance e contribuisce al buon governo societario in quanto la Società ritiene che il periodo complessivo di maturazione dei diritti del Piano e il relativo periodo di *lock-up* consentono in generale di allineare gli interessi degli azionisti in un orizzonte di medio- lungo termine.

Ulteriori informazioni sul Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023* sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione *Governance*.

3.2.3. CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE

La Società ritiene che il sistema complessivo delle remunerazioni sia coerente con l'obiettivo della creazione di valore per tutti gli azionisti ed investitori.

In particolare, al fine di orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine e di contribuire alla strategia aziendale e alla sostenibilità della Società, la Politica prevede che una parte della componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici possa essere rappresentata dall'assegnazione di componenti variabili a breve termine (MBO) e di componenti variabili a medio-lungo termine (LTI) rappresentate da strumenti finanziari. Nell'ambito del piano di *Stock Grant* o di altri piani che saranno approvati in futuro dalla Società, eventuali erogazioni ed esercizi sono collegati al raggiungimento di risultati di *performance* aziendale individuati sulla base degli indici economici.

Per quanto riguarda la componente variabile a breve termine (MBO), nella fattispecie, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici avranno accesso ad un premio individuale a fronte del raggiungimento di indicatori economici e di indicatori non finanziari collegati a progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza, nonché relativi alla sostenibilità. Tali indicatori sono formalizzati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Per quanto riguarda la componente variabile a medio-lungo termine (LTI), si rinvia al Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023*, dove è presente una clausola di *Lock-up* della durata di dodici mesi che rafforza ulteriormente il perseguimento degli interessi di lungo periodo della Società.

Tale Piano è messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione *Governance*.

Si precisa che la componente variabile della remunerazione contribuisce al perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a lungo termine attraverso la stretta correlazione tra *performance* aziendali e prestazioni individuali, possibile con il raggiungimento degli obiettivi annuali e di medio/lungo termine contenuti nel *Business Plan 2021-2024* e di conseguenza assegnati nel Piano *Equity (stock Grant) & Cash-Based 2021-2023*. Con riferimento alla sostenibilità, la Società ha previsto l'inclusione di obiettivi di natura non finanziaria cui collegare la componente variabile della retribuzione, relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

3.3. BENEFICI NON MONETARI

All'Amministratore Delegato, al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e ai Dirigenti Strategici sono attribuiti, ad uso promiscuo con trattenute fiscali ai sensi di legge, taluni *fringe benefit* che rientrano nella tipologia ordinaria di benefici non monetari generalmente attribuiti a soggetti che ricoprono posizioni analoghe in società di capitali con caratteristiche dimensionali e qualitative equiparabili a quelle della Società.

In particolare, i predetti soggetti beneficiano di un'autovettura e, all'occorrenza, sulla base di un accordo di natura individuale, possono beneficiare di un alloggio. Inoltre, si segnala che a tutti i dipendenti, e dunque anche agli Amministratori che siano dipendenti della Società, nonché al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e ai Dirigenti Strategici, è data la possibilità di usufruire dell'asilo nido aziendale, i cui posti vengono assegnati in base alla disponibilità e secondo un criterio di priorità della data di richiesta.

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti

Strategici beneficiano delle seguenti coperture assicurative, diverse da quelle obbligatorie:

- Assicurazione medica integrativa a favore degli stessi e delle loro famiglie;
- Polizza vita per cause diverse da infortunio e malattia professionale, migliorativa rispetto a quella contemplata all'art. 12 comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali. Il capitale assicurato per ogni individuo è pari ad un massimo di Euro 1.000.000;
- Check-up medico.

Si precisa inoltre che l'Amministratore Delegato è beneficiario anche di una ulteriore copertura assicurativa in caso di morte ed infortunio.

Si evidenzia che la Società, qualora debba ricercare un accordo di uscita favorevole per entrambe le parti, prevede la possibilità di mantenere alcuni benefici non monetari di valore non significativo per un periodo limitato, oltre la data di cessazione dalla carica e/o del rapporto di lavoro dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legale & IT e dei Dirigenti Strategici.

Gli altri Amministratori sono beneficiari di una copertura assicurativa di responsabilità civile, penale e amministrativa.

4. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Società generalmente non stipula accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il *management*, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria applicabile.

Tuttavia, per l'Amministratore Delegato ed altre figure apicali quali il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici, in alcune circostanze, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere accordi che disciplinino anticipatamente gli effetti economici dell'eventuale cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine del Gruppo, determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Con particolare riferimento all'Amministratore Delegato, eventuali accordi di *severance ex ante* possono prevedere, in caso di cessazione dalla carica, la corresponsione, a titolo di indennità supplementare, di un importo forfettario correlato ad un limite massimo stabilito in 12 mensilità della componente fissa lorda e un limite minimo stabilito in 6 mensilità della componente fissa lorda, unitamente ad eventuali annualità relative sia alla componente variabile di breve termine erogata sia a eventuali benefici monetari *una tantum* erogati.

Relativamente al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e ai Dirigenti Strategici, la Società può prevedere specifici accordi di *severance*, aventi validità per tutta la durata del rapporto di lavoro, con trattamenti per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente da parte della stessa, prevedendo la corresponsione, a titolo di indennità supplementare, di un importo massimo di 24 mensilità di stipendio lordo, ad esclusione di qualsiasi premio, MBO, *una tantum* e *benefit*, oltre a quanto eventualmente previsto a titolo di Indennità di preavviso.

Resta inteso che tali indennità sono in ogni caso determinate in relazione al valore aggiunto prestato nonché alle connesse finalità di *retention* della persona nell'interesse della Società.

Per le figure con cui non sono stati stipulati accordi di *severance ex ante*, in caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la conclusione del rapporto in modo consensuale. In tali ipotesi, fermi restando in ogni caso gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia e sono in linea con la prassi, la giurisprudenza e i parametri di natura collettiva rilevanti.

Inoltre la Società, in alcune circostanze legate alla necessità di trattenere e motivare figure professionali apicali ritenute fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi strategici, può prevedere la sottoscrizione di patti di stabilità (impegni collegati al mantenimento del rapporto per una durata minima garantita) per un importo massimo di 12 mensilità di stipendio lordo, volti a garantire alla Società una stabilità del rapporto a lungo termine.

La Società in linea di principio non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria o corrispettivi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato, né eventuali stipule di contratti di consulenza successivi, né l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari.

La Società non prevede inoltre una correlazione tra i trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e le *performance* della Società, in quanto questi trattamenti sono il frutto di accordi individuali che hanno l'obiettivo di trattenere il dipendente e di prevedere *ex-ante* quanto sarà dovuto in caso di cessazione, indipendentemente dall'andamento della Società.

Relativamente agli effetti della cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro sui Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari si rinvia a quanto riportato nel Regolamento del Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023* pubblicato sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione *Governance*.

La Società definisce al proprio interno criteri ai quali si uniformano anche le altre società del Gruppo per la gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti dirigenziali e/o degli amministratori investiti di particolari cariche.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione riceve un parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e lo valuta in sede consiliare, assicurando così che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

Non sono previsti al momento piani di successione per gli amministratori esecutivi.

Si segnala che il Codice di Corporate Governance raccomanda in particolare l'adozione di piani di successione da parte delle società "grandi" e la Società Geox non rientra nella definizione di "società grande" ai sensi di tale codice.

5. POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI

5.1. PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La remunerazione del Presidente e del Vice Presidente è costituita solo da un compenso fisso annuale stabilito ai sensi dell'art. 2389 c.c..

5.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Tale compenso è attualmente determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori non esecutivi. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa, in quanto si ritiene che il riferimento ai risultati potrebbe compromettere la qualità della loro attività.

Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato endoconsiliare, in qualità di membri degli stessi, agli Amministratori non esecutivi è attribuito un compenso fisso aggiuntivo, attualmente determinato nella medesima misura per tutti i membri dei Comitati, fatto salvo il caso in cui l'Amministratore rivesta il ruolo di Presidente del Comitato. In tale ultima ipotesi, il compenso attribuito è pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

La politica per la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dai compiti loro attribuiti.

5.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da:

- un compenso fisso annuale;
- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO);
- una componente variabile a medio-lungo termine (LTI);
- benefici non monetari.

Il compenso fisso è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

La componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) è collegata ad obiettivi formulati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e proposti al Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato sono formalizzati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Le caratteristiche della componente variabile a breve termine (MBO) e della componente variabile a medio-lungo termine (LTI) sono descritte rispettivamente al paragrafo 3.2.1 e 3.2.2.

Si precisa che qualora, prima della nomina, siano stati attribuiti all'Amministratore Delegato diritti di assegnazione di azioni (*Stock Grant*) in virtù del ruolo dirigenziale ricoperto, la Società potrà riservarsi la facoltà di procedere o meno con un'eventuale ulteriore attribuzione di tali diritti.

La Società può erogare all'Amministratore Delegato premi straordinari o gratifiche *una tantum* sulla base di considerazioni collegate ai rendimenti individuali o all'impegno profuso nell'esercizio di riferimento ovvero per incentivare l'implementazione degli obiettivi del piano strategico.

Le linee guida di politica retributiva 2022 determinano un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: minimo 40%, massimo 50%;
- Remunerazione variabile a breve termine: minimo 20%, massimo 25%;

- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: minimo 25%, massimo 40%.

La Società ha ritenuto di inserire dei valori minimi e massimi, ipotizzando una variazione del *mix* retributivo (*pay mix*) qualora venisse approvato nel corso del 2022 un nuovo Piano di incentivazione a medio-lungo termine.

5.4. ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE

La remunerazione degli altri Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche senza deleghe è determinata esclusivamente in una componente fissa di natura monetaria, in quanto ritenuta la modalità più adatta al corretto riconoscimento della qualità di esercizio della carica ricoperta.

Alla data della presente Relazione, la remunerazione effettiva degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche senza deleghe è costituita esclusivamente da componenti fisse.

5.5. AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Agli Amministratori non esecutivi e indipendenti è attribuito un compenso fisso annuale.

Per la partecipazione a ciascun Comitato interno al Consiglio di Amministrazione, in qualità di membro dello stesso, agli Amministratori è attribuito un compenso aggiuntivo fisso annuale. L'importo di tale compenso è il medesimo, indipendentemente dallo specifico Comitato interno a cui l'Amministratore partecipi.

Il compenso attribuito nell'ipotesi in cui l'Amministratore rivesta il ruolo di Presidente del Comitato è pari al doppio del compenso aggiuntivo fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

5.6. COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE

Gli Amministratori ed i Dirigenti Strategici che sono membri di organi di amministrazione anche delle società controllate dal Gruppo Geox ai sensi dell'art. 2359 c.c. e art. 93 del TUF, non ricevono, in linea generale, alcun emolumento con riferimento a tale carica nelle controllate.

5.7 DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DIRIGENTI STRATEGICI

Ai fini dell'individuazione di quali soggetti rientrano nella categoria dei "Dirigenti Strategici", la Società fa riferimento alla definizione di "dirigenti con responsabilità strategica" di cui all'Appendice del Regolamento Consob n. 17221/2010 come modificato (che richiama le definizioni di cui allo IAS 24, par. 9), escludendo gli amministratori. L'Appendice del Regolamento Consob n. 17221/2010 prevede che: "*I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno), della società stessa.*".

Le figure che rientrano nella definizione di Dirigenti Strategici sono individuate dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall'Amministratore Delegato e risultano inquadrare, all'interno della generale classificazione dei ruoli della Società, quali "Dirigenti Strategici".

Si precisa che, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale, del Presidente del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità e della Direzione Risorse Umane & Organizzazione, Servizi Corporate sono stati individuati per l'anno 2022 numero quattro Dirigenti Strategici (escluso l'Amministratore Delegato che riveste anche il ruolo di Dirigente Strategico).

La remunerazione del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici è costituita da:

- una remunerazione fissa annua;
- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO);

- una componente variabile a medio-lungo termine (LTI) rappresentata da diritti alla sottoscrizione di azioni della Società;
- benefici non monetari.

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnati considerando il posizionamento retributivo nell'ambito dei riferimenti dei mercati *executive* nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale.

La remunerazione può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale.

Gli obiettivi individuali per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e per i Dirigenti Strategici (ad esclusione dell'Amministratore Delegato) sono formulati dall'Amministrazione Delegata e formalizzati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Le caratteristiche della componente variabile MBO e dell'LTI sono descritte al paragrafo 3.2.1 e 3.2.2.

Le linee guida di Politica retributiva 2022 determinano per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio-lungo periodo, nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: minimo 40%, massimo 50%;
- Remunerazione variabile a breve termine: minimo 20%, massimo 25%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: minimo 25%, massimo 40%.

Le linee guida di Politica retributiva 2022 determinano per i Dirigenti Strategici un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio-lungo periodo nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: minimo 40%, massimo 55%;
- Remunerazione variabile a breve termine: minimo 20%, massimo 30%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: minimo 20%, massimo 40%.

La Società ha ritenuto di inserire dei valori minimi e massimi, ipotizzando una variazione del *mix* retributivo (*pay mix*) qualora venisse approvato nel corso del 2022 un nuovo Piano di incentivazione a medio-lungo termine.

Si precisa che nel calcolo del *pay-mix* dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Amministrazione Finanza & Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici non sono inclusi i benefici non monetari e eventuali accordi di *Severance* e di *Stabilità*.

5.8 COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale, la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è determinata da parte dell'Assemblea. Tra gli eventuali criteri di determinazione si potrà tenere conto dei parimenti contenuti nel D.M. del 20 luglio 2012 n. 140 in tema di liquidazione da parte di organi giurisdizionali dei compensi professionali ovvero trattamenti stabiliti da ordini professionali tenendo in considerazione, se rilevante per l'adeguatezza del compenso, l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

6. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica.

In presenza di circostanze eccezionali, la Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione al fine di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

In particolare, ai fini del “perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato” (art. 123-ter, comma 3bis del TUF), la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica:

- il *mix* retributivo (*pay-mix*) dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici;
- l'assegnazione di strumenti finanziari e/o l'approvazione di un piano di remunerazione variabile a medio-lungo termine all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e ai Dirigenti Strategici;
- la stipula di accordi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato o risoluzione del rapporto con l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici;
- i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva;
- gli obiettivi di *performance* cui è collegata la componente variabile della remunerazione prevista per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici a fronte di variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica sulla remunerazione;
- assegnazione o mantenimento di benefici non monetari oltre la data di cessazione.

Al fine di approvare tali deroghe alla Politica, la Società applica la procedura prevista per l'approvazione di Operazioni con Parti Correlate.

SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente ciascuna delle voci che compongono i compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT. La presente sezione illustra in aggregato ciascuna delle voci che compongono i compensi dei quattro Dirigenti Strategici della Società di competenza del 2021 (è escluso il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT il cui compenso è illustrato nominativamente). La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici possono essere indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2021 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di Amministrazione e Controllo o al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT (nel caso specifico quello del Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2021, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione di rapporto, sono stati coerenti con la politica in materia di remunerazione per il 2021.

I. DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2019, quest'ultima ha deliberato un emolumento complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione, inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche, per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 3.150.000.

L'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2019 ha deliberato che il compenso spettante al Collegio Sindacale, per l'intera durata dell'incarico, fosse stabilito in Euro 175.000,00, di cui Euro 75.000,00 per il Presidente ed Euro 50.000,00 per ciascun Sindaco effettivo, importo onnicomprensivo dell'eventuale funzione di organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

I.1. PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato Etico di Geox S.p.A., nell'esercizio 2021, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 1.800.000. I compensi percepiti dal Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, nell'esercizio 2021, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 150.000.

I.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI (INDIPENDENTI E NON INDIPENDENTI)

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2020, a seguito della riconferma del compenso complessivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2020, ha deliberato di riconoscere agli amministratori non esecutivi e agli amministratori indipendenti un emolumento fisso annuo pari a Euro 25.000. Al Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e al Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità è corrisposto un emolumento annuo fisso ulteriore pari ad Euro 20.000 e ai membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e ai membri del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità un emolumento annuo fisso ulteriore pari ad Euro 10.000 per gli incarichi specifici dei consiglieri membri di comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2020, sempre a seguito della riconferma del compenso complessivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2020, ha deliberato di riconoscere all'amministratore non indipendente incaricato di sovrintendere al Sistema per il Controllo e Rischi un emolumento annuo fisso pari a Euro 100.000, oltre ai suddetti compensi per la partecipazione in qualità di membro dei comitati endoconsiliari.

Infine, come altresì deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2020, al *Lead Independent Director* è corrisposto un ulteriore emolumento annuo fisso pari a Euro 10.000.

1.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione totale percepita nel 2021 da Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato e di Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT è stata pari a Euro 1.143.863,16 lordi, così suddivisa:

- 66,2% di compensi fissi;
- 32,8% di compensi variabili a breve termine (MBO);
- 1% di *fringe benefit*.

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2021 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa, i compensi variabili a breve termine (MBO) che saranno erogati nel corso del 2022 e i benefici non monetari, calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata (parte fissa e variabile di breve termine in qualità di Amministratore Delegato, parte fissa e variabile di breve termine in qualità di Dirigente Strategico e benefici non monetari) sulla somma totale delle suddette componenti.

1.3.1. COMPENSI FISSI

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti nel 2021 da Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato e di Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT è stato pari a Euro 768.863,16 lordi, così suddivisi:

- 48,8% in qualità di Amministratore Delegato di Geox S.p.A.;
- 49,7% in qualità di Dirigente Strategico;
- 1,6% di *fringe benefit*.

1.3.2. COMPENSI VARIABILI

Il totale complessivo della remunerazione variabile a breve termine (MBO) di competenza 2021, che verrà erogata a Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato e di Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT nel corso del 2022, previa approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Geox 2021 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, sarà pari a Euro 375.000 lordi, così suddivisi:

- 50% in qualità di Amministratore Delegato di Geox S.p.A.;
- 50% in qualità di Dirigente Strategico.

L'ammontare per l'esercizio 2021 è stato determinato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione nella scheda di trattamento variabile a breve termine (MBO) assegnata a Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato.

Nello specifico la scheda del trattamento variabile è composta per un 80% da obiettivi di natura finanziaria del Gruppo Geox, corrispondenti all'EBIT (per il 40%) e all'incidenza dei costi fissi sul fatturato netto (per il 40%) e per il restante 20% da obiettivi di natura non finanziaria soggetti alla valutazione del Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi di natura finanziaria sono stati raggiunti con percentuali superiori al 100% e il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente anche gli obiettivi di natura non finanziaria. Con riferimento a questi ultimi, la valutazione di raggiungimento degli obiettivi di natura non finanziaria si è basata principalmente sulla capacità di gestione eccezionale della Società nel corso del 2021, resasi necessaria dalla situazione straordinaria generata dalla pandemia di COVID-19. In tale valutazione il Consiglio di Amministrazione ha altresì considerato le capacità di *leadership*, di gestione del *team* e di *engagement* delle risorse strategiche, con elevati livelli di professionalità.

Si informa inoltre che nel 2021 è stato erogato a Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato un premio *una tantum* di Euro 100.000 lordi in considerazione dell'impegno profuso nelle numerose attività intraprese aventi carattere straordinario ed eccezionale relativamente al 2020.

Sono stati inoltre attribuiti a Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato n. 654.070 diritti che danno diritto all'assegnazione a titolo gratuito di n. 1 azione della Società, per ogni Diritto attribuito (*Stock Grant*).

II DETTAGLIO DEI COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DEI DIRIGENTI STRATEGICI

I compensi percepiti dal Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dai Dirigenti Strategici, sono rappresentati da una Retribuzione Annuale Lorda, da bonus variabili conseguibili a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di breve (MBO) e di medio-lungo periodo (LTI), nonché da *fringe benefits*.

2.1 DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT

I compensi percepiti da Livio Libralesso in qualità di Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT nell'esercizio 2021 sono pari a Euro 581.363,16 lordi, così suddivisi:

- 65,7% Retribuzione Annuale Lorda;
- 32,3% trattamento variabile a breve termine (MBO);
- 2,1% *fringe benefit*.

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2021 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa, i compensi variabili a breve termine (MBO) che saranno erogati nel corso del 2022 e i benefici non monetari, calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata sulla somma totale delle suddette componenti.

Il totale complessivo della remunerazione variabile a breve termine (MBO) di competenza 2021, che verrà erogata a Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato nel corso del 2022, previa approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Geox 2021 da parte dell'Assemblea dei Soci sarà pari a Euro 187.500 lordi.

L'ammontare per l'esercizio 2021 è stato determinato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione nella scheda di trattamento variabile a breve termine (MBO) assegnata a Livio Libralesso in qualità di Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT.

Nello specifico la scheda del trattamento variabile è composta per un 80% da obiettivi di natura finanziaria del Gruppo Geox, corrispondenti all'EBIT (per il 40%) e all'incidenza dei costi fissi sul fatturato netto (per il 40%) e per il restante 20% da obiettivi di natura non finanziaria soggetti alla valutazione del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento a questi ultimi, la valutazione di raggiungimento degli obiettivi di natura non finanziaria si è basata principalmente sulla capacità di gestione eccezionale della Società nel corso del 2021, resasi necessaria dalla situazione straordinaria generata dalla pandemia di COVID-19. In tale valutazione il Consiglio di Amministrazione ha considerato altresì l'eccezionale capacità di gestione operativa a livello mondiale in relazione alle differenti complessità generate nelle varie Country in cui opera il Gruppo.

Gli obiettivi di natura finanziaria sono stati raggiunti con percentuali superiori al 100% e il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente anche gli obiettivi di natura non finanziaria.

Si informa che nel 2021 è stato erogato al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT un premio *una tantum* di Euro 7.923 lordi e sono stati attribuiti n. 654.070 diritti che danno diritto all'assegnazione a titolo gratuito di n. 1 azione della Società per ogni Diritto attribuito (*Stock Grant*).

2.2 DIRIGENTI STRATEGICI

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2021 – in aggregato – sono pari a complessivamente Euro 1.344.534,88 lordi così suddivisi:

- 69,9% Retribuzione Annuale Lorda;
- 28,1% trattamento variabile a breve termine (MBO);
- 1,9% *fringe benefit*.

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2021 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa, i compensi variabili a breve termine (MBO) che saranno erogati nel corso del 2022 e i benefici non monetari, calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata sulla somma totale delle suddette componenti.

Il totale complessivo della remunerazione variabile a breve termine (MBO) di competenza 2021, che verrà erogata ai Dirigenti Strategici nel corso del 2022, previa approvazione del Bilancio Consolidato del Gruppo Geox 2021 da parte

dell'Assemblea degli Azionisti sarà pari a Euro 378.125 lordi.

Nello specifico le schede del trattamento variabile sono composte per un 80% da obiettivi di natura finanziaria del Gruppo Geox, corrispondenti all'EBIT (per il 40%) e, per un ulteriore 40% complessivo, a seconda del ruolo ricoperto, dal Fatturato e Ordinato netto, dal *Sell-Through*, dai Costi di struttura e del personale, dal *Gross Margin* e dalla *Awareness* e *Consideration* del *Brand*.

Il restante 20% è relativo ad obiettivi di natura non finanziaria, individuati a seconda del ruolo ricoperto, come di seguito riportati a titolo esemplificativo:

- *Merchandising* e *Brand Strategy*;
- Valorizzazione del CRM (*Customer Relationship Management*) e *Insight Research*;
- *Digital Transformation*;
- *Market Segmentation*;
- Valorizzazione delle capacità di *leadership* e delle capacità manageriali;
- *People Management* e rafforzamento delle competenze con particolare riferimento alle *digital skills* e alle *future skills*.

Si informa che nel 2021 sono stati erogati ai Dirigenti Strategici premi *una tantum* per un totale di Euro 75.001 lordi, di cui Euro 50.000 lordi in considerazione dell'impegno profuso nelle numerose attività intraprese aventi carattere straordinario ed eccezionale relativamente al 2020 e sono stati attribuiti complessivamente n. 1.744.187 diritti che danno diritto all'assegnazione a titolo gratuito di n. 1 azione della Società, per ogni Diritto attribuito (*Stock Grant*).

III TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel mese di luglio 2021 la Società ed un Dirigente Strategico hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro a fronte della corresponsione, a titolo di indennità supplementare e di preavviso, di un importo complessivo pari a 19 mensilità di stipendio lordo.

Il riconoscimento di tale importo è pertanto conforme alle indicazioni contenute nella Politica sulle Remunerazioni.

Si evidenzia inoltre che la Società ha ritenuto di derogare temporaneamente a quanto previsto dalla Politica sulle Remunerazioni relativamente ai trattamenti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, riconoscendo al Dirigente Strategico un beneficio non monetario (nello specifico, assicurazione medica integrativa) di importo non significativo per un periodo superiore alla data di cessazione. La possibilità di effettuare tale deroga era già prevista al ricorrere di circostanze eccezionali ai sensi della Sezione I della Relazione, Punto 6 – “Circostanze Eccezionali”. La Società ha pertanto approvato tale deroga applicando la procedura prevista per l'approvazione di Operazioni con Parti Correlate di Minore Rilevanza.

Non sono stati erogati compensi a fronte di impegni di non concorrenza né sono stati applicati meccanismi di differimento della corresponsione dell'indennità.

Si informa inoltre che nel mese di novembre 2021 la Società ha risolto unilateralmente il rapporto di lavoro con un altro Dirigente Strategico, senza alcuna corresponsione di indennità.

Si evidenzia che i diritti attribuiti ai sopracitati Dirigenti Strategici nell'ambito del Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023 sono decaduti in concomitanza con le rispettive date di cessazione.

IV INFORMAZIONI SU DEROGHE ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Al fine di agevolare l'uscita dalla Società di un Dirigente Strategico, la Società, ha derogato temporaneamente ai trattamenti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva mediante il riconoscimento di un beneficio non monetario (nello specifico, assicurazione medica integrativa) per un periodo superiore alla data di cessazione. La possibilità di effettuare tale deroga era già prevista al ricorrere di circostanze eccezionali ai sensi della Sezione I della Relazione, Punto 6 – “Circostanze Eccezionali”. La Società ha approvato tale deroga applicando la procedura prevista per l'approvazione di Operazioni con Parti Correlate di Minore Rilevanza.

La deroga è stata ritenuta necessaria allo scopo di continuare a perseguire gli interessi a lungo termine della Società raggiungendo un accordo di uscita favorevole per entrambe le parti in tempi brevi.

V INFORMAZIONI DI CONFRONTO CON GLI ESERCIZI PRECEDENTI

Si riportano di seguito le informazioni di confronto con riferimento agli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019 tra la variazione annuale:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- (ii) dei risultati della società;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Si precisa che, per i risultati della Società, sono stati presi a riferimento i dati del bilancio consolidato del Gruppo Geox, in quanto rappresentativi dell'andamento della Società. Con riferimento alla remunerazione dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente, Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato è stato escluso dalle informazioni di confronto nel 2019, in quanto nominato alla suddetta carica in data 16 gennaio 2020.

Il 2020 è stato un anno segnato dalla pandemia COVID-19 che ha condizionato l'andamento dei ricavi del Gruppo e ha portato alla rinuncia da parte dei relativi destinatari del trattamento variabile di breve termine (MBO). La Società inoltre ha fatto ricorso all'istituto della Cassa Integrazione COVID-19 per tutti i dipendenti non aventi qualifica dirigenziale.

L'esercizio è stato caratterizzato da una variazione negativa del Risultato Operativo (EBIT) del Gruppo rispetto al 2019 e da una contestuale diminuzione della remunerazione totale, sia per quanto riguarda la remunerazione del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT sia relativamente alla remunerazione annua lorda media degli altri dipendenti della Società.

I risultati del 2021, seppur ancora impattati dalla pandemia COVID-19, evidenziano un rilevante miglioramento rispetto allo scorso anno grazie alla positiva evoluzione dei ricavi, all'incremento della marginalità lorda e alla incisiva e continua riduzione dei costi ottenuta principalmente a seguito delle azioni di razionalizzazione intraprese negli ultimi due anni.

Il 2021 consegna anche delle solide basi per il percorso strategico delineato dal Piano Industriale 2022-2024: la marginalità dei negozi diretti è in miglioramento; il contributo del canale wholesale cresce significativamente, i costi operativi sono in ulteriore riduzione, il debito finanziario netto è in riduzione e si registra un miglioramento significativo del Risultato Operativo (EBIT) del Gruppo rispetto all'anno precedente.

Tale miglioramento è stato accompagnato da un contestuale incremento della remunerazione totale, sia per quanto riguarda la remunerazione di Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato e di Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT, sia relativamente alla remunerazione annua lorda media degli altri dipendenti della Società.

Tale variazione positiva è da imputare ad una riduzione del ricorso (limitato ai soli primi mesi del 2021) all'istituto della Cassa Integrazione COVID-19 per i dipendenti non aventi qualifica dirigenziale, al riconoscimento di politiche retributive secondo principi meritocratici e di equità interna nel rispetto dei *benchmark* di mercato e al raggiungimento degli obiettivi di natura finanziaria e non finanziaria da parte dei destinatari del trattamento variabile di breve termine (MBO).

Si evidenzia che la remunerazione totale degli altri soggetti appartenenti agli organi di amministrazione e di controllo sia nell'esercizio 2020 sia nel 2021 non ha subito variazioni significative rispetto all'esercizio precedente.

Si riportano di seguito le informazioni di confronto in forma tabellare:

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Δ % compensi 2020 vs 2019	Δ % compensi 2021 vs 2020
Mario Moretti Polegato	Presidente CdA	0,0%	0,0%
Enrico Moretti Polegato	Vice Presidente CdA	0,0%	0,0%
Livio Libralesso	Amministratore non Indipendente	nd	nd
	Amministratore Delegato	nd	65,6%
	Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT	-6,6%	51,8%
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore non Indipendente	2,9%	0,0%
Claudia Baggio	Amministratore non Indipendente	0,4%	0,0%
Alessandra Pavolini	Amministratore Indipendente	40,9%	0,0%
Lara Livolsi	Amministratore Indipendente	0,4%	0,0%
Francesca Meneghel	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%
Ernesto Albanese	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%
Sonia Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	0,0%	0,0%
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	0,0%	0,0%
Francesco Gianni	Sindaco Effettivo	0,0%	0,0%

Nota: relativamente ai compensi 2019, si precisa che il compenso di Alessandra Pavolini decorre dal mese aprile e il compenso di Alessandro Antonio Giusti è variato nel mese di aprile. Con riferimento ai compensi di Claudia Baggio e Lara Livolsi, si evidenzia un leggero scostamento dovuto al calcolo *pro-rata temporis* del compenso spettante.

- (ii) dei risultati della società:

Risultati del Gruppo Geox	Δ % 2020 vs 2019	Δ % 2021 vs 2020
Ricavi Netti	-33,6%	13,8%
EBIT	-687,0%	63,7%

- (ii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione:

Dipendenti a tempo pieno	2020 vs 2019	2021 vs 2020
Δ % Remunerazione Annuale Lorda Media	-15,7%	19,2%

Nota: nel calcolo sono state considerate le remunerazioni annue lorde medie dei dipendenti delle tre Società italiane del Gruppo (Geox S.p.A., Geox Retail S.r.l., XLog S.r.l.), ad esclusione dei dipendenti presenti nei negozi di proprietà.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2021, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2020 che è stata approvata con il voto favorevole del 100% dei soci presenti in Assemblea.

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società del Gruppo Geox, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo Geox.

La Relazione include una tabella che indica le partecipazioni, detenute in Geox e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti Strategici nonché dai coniugi legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, sulla base delle informazioni risultanti dal libro soci, delle comunicazioni ricevute ovvero delle informazioni acquisite dagli stessi membri del consiglio di Amministrazione e Controllo e dai Dirigenti Strategici.

Addì, 24 febbraio 2022

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

dr. Mario Moretti Polegato

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Moretti Pologato	Presidente CDA	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.800.000,00						1.800.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				1.800.000,00						1.800.000,00		
Enrico Moretti Pologato	Vice Presidente CDA	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150.000,00						150.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				150.000,00						150.000,00		
Livio Libralesso	Amministratore Delegato Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				756.928,78		482.923,00		11.934,38		1.251.786,16		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				756.928,78	-	482.923,00	-	11.934,38	-	1.251.786,16	-	-
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore Non Indipendente	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000,00						120.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				120.000,00						120.000,00		
Claudia Baggio	Amministratore Non Indipendente	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00						25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000,00						25.000,00		
Alessandra Pavolini	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00						35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				35.000,00						35.000,00		
Lara Livolsi	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00						45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				45.000,00						45.000,00		
Francesca Meneghel	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00						55.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				55.000,00						55.000,00		
Ernesto Albanese	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00						35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				35.000,00						35.000,00		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)		dal 01.01.2021 al 31.12.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				940.330,71		453.126,00		26.079,17	72.249,93	1.491.785,81		612.887,20
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				940.330,71	-	453.126,00	-	26.079,17	72.249,93	1.491.785,81	-	612.887,20
Sonia Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00							75.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				75.000,00						-	75.000,00	
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00							50.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				50.000,00						-	50.000,00	
Francesco Gianni	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2021 al 31.12.2021	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00							50.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				50.000,00						-	50.000,00	

Mario Moretti Polegato - Note:

Compenso riferito alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato per l'Etica e lo sviluppo sostenibile di Geox S.p.A.

Enrico Moretti Polegato - Note:

Compenso riferito alla carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione e Membro del Comitato Esecutivo di Geox S.p.A.

Livio Libralesso - Note:

I compensi fanno riferimento sia alla carica di Dirigente Strategico in qualità di Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT sia in qualità di Amministratore Delegato

La durata della carica in qualità di Direttore Generale è subordinata a revoca o dimissioni

Compenso in qualità di Dirigente Strategico: compenso fisso € 381.928,78; trattamento variabile a breve termine € 187.500; fringe benefits € 11.934,38; Una Tantum € 7.923

Compenso in qualità di Amministratore Delegato: compenso fisso € 375.000; trattamento variabile a breve termine € 187.500; bonus € 100.000 di competenza 2020

Alessandro Antonio Giusti - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Amministratore

Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 10.000

Claudia Baggio - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000

Alessandra Pavolini - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000

Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000

Lara Livolsi - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000

Compensi in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 20.000

Francesca Meneghel - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000

Compensi in qualità di Lead Independent Director di Geox S.p.A. € 10.000

Compensi in qualità di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 20.000

Ernesto Albanese - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 10.000

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica: compensi fissi € 940.330,71; trattamento variabile di breve termine € 378.125; fringe benefits € 26.079,17; altri compensi € 72.249,93 a titolo di liquidazione TFR; Una Tantum € 75.001, di cui € 50.000 di competenza 2020; indennità cessazione € 612.887,20

Si precisa che alla data del 31/12/2021 un Dirigente Strategico era in forza presso Geox UK. Per i relativi compensi è stato utilizzato il cambio al 31/12/2021: 1EUR=0,86GBP. Dal 01/01/2022 il Dirigente è in forza presso Geox S.p.A.

Si precisa sono stati inseriti anche i compensi relativi ai 2 Dirigenti Strategici cessati nel corso del 2021

Sonia Ferrero - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. € 75.000

Fabrizio Colombo - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 50.000

Francesco Gianni - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2021 fino al 31.12.2021

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 50.000

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		(12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Livio Libralesso	Amministratore Delegato e Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2019-2021 (16.04.2019)			273.973	1,59577	36 mesi	16/04/2019	1,68				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023			1.308.140	0,87200	36 mesi	22/04/2021	0,84				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale				-	1.582.113						-	-	
Dir. con Resp. Strategiche (n. 4)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2019-2021 (16.04.2019)			469.667	1,59577	36 mesi	16/04/2019	1,68				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023 (22.04.2022)			1.744.187	0,87200	36 mesi	22/04/2021	0,84				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale				-	2.213.854						-	-	

Note:

Con riferimento al Piano di *Stock Grant* 2019-2021, l'impatto della pandemia da COVID-19 ha impedito il raggiungimento degli obiettivi del Piano di *Stock Grant* 2019-2021 e pertanto tale piano è divenuto inoperativo.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Livio Libralesso	Amministratore Delegato, Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2021	107.923,00	-	dal 01.01.2021 al 31.12.2021				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			107.923,00	-					

Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 4)			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2021	75.001,00	-	dal 01.01.2021 al 31.12.2021				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			75.001,00	-					

Premi erogati come Una Tantum, di cui € 100.000 lordi relativi all'Amministratore Delegato e € 50.000 lordi relativi ai Dirigenti Strategici di competenza 2020.

TABELLA 4:

- Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Mario Moretti Polegato (*)	Presidente CDA	Geox S.p.A.	156.873.917	0	0	156.873.917

(*)

Gli Amministratori **Mario Moretti Polegato** ed **Enrico Moretti Polegato** detengono rispettivamente la quota dell'85,12% e dell'14,88% del capitale sociale di Lir S.r.l.. La specifica in tabella è riferita al solo titolare della quota di maggioranza.

LIR S.r.l. con sede legale in Treviso (TV) - Italia detiene la partecipazione di controllo nel capitale di Geox S.p.A. con una quota pari al 71,10%.

- Partecipazione del Direttore Generale, Amministrazione Finanza e Controllo

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Livio Libralesso	Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT	Geox S.p.A.	0	0	0	0

- Partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 4)		Geox S.p.A.	0	54.847	0	54.847