

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

# MISSION E VALORI

Geox nasce da un'idea innovativa che mira a garantire qualità e benessere.

Crediamo che l'applicazione di principi etici, di solidarietà e di sostenibilità ambientale siano necessari per lo sviluppo duraturo della nostra azienda e del mondo in cui viviamo.

Così come garantiamo la qualità dei nostri prodotti, ci impegniamo anche affinché essi siano il frutto di un lavoro equo, di processi produttivi innovativi, sostenibili e rispettosi degli ecosistemi.



---

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2016

La Relazione è pubblicata nelle sezioni “Governance” del sito Internet della Società  
([www.geox.biz](http://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

<b>SOMMARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>6</b>
<b>SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016</b> .....	<b>7</b>
<b>I.GOVERNANCE</b> .....	<b>7</b>
<b>I.1.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI</b> .....	<b>7</b>
<b>I.2.COMITATO PER LA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>7</b>
<b>2.LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>9</b>
<b>3.COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>9</b>
<b>3.1.COMPONENTE FISSA</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2.COMPONENTE VARIABILE</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2.1.RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2.2.RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2.3.CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE</b> .....	<b>11</b>
<b>3.3.BENEFICI NON MONETARI</b> .....	<b>12</b>
<b>4.POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>12</b>
<b>5.POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI</b> .....	<b>12</b>
<b>5.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>12</b>
<b>5.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI</b> .....	<b>12</b>
<b>5.3.AMMINISTRATORE DELEGATO</b> .....	<b>13</b>
<b>5.4.ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE</b> .....	<b>13</b>
<b>5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI</b> .....	<b>13</b>
<b>5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE</b> .....	<b>14</b>
<b>6.DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>14</b>
<b>SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI</b> .....	<b>15</b>
<b>I.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO</b> .....	<b>15</b>
<b>I.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>15</b>
<b>I.2.AMMINISTRATORE DELEGATO</b> .....	<b>15</b>
<b>I.2.1.COMPENSI FISSI</b> .....	<b>15</b>
<b>I.2.2.COMPENSI VARIABILI</b> .....	<b>15</b>
<b>I.3.DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>15</b>

## PREMESSA

La relazione sulle remunerazioni (la “Relazione”) predisposta da Geox S.p.A. 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”) (“Geox” o “Società”) include:

- nella Sezione I, una descrizione della politica sulla remunerazione del 2016 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “Amministratori”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “Dirigenti Strategici”) di Geox spa e delle società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. e dell’art. 93 del Testo Unico della Finanza (la “Politica”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica. Si precisa che, alla data di approvazione della presente Relazione, nessun soggetto ricopre la carica di direttore generale della Società
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2015.

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 Spa dai componenti gli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche
- (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 Autodisciplina predisposto dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A..

## SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2016

### 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 e Sistemi, il Comitato per la Remunerazione, l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti della Società.

Il governo societario delle politiche di remunerazione prevede che:

- **L'Assemblea degli Azionisti<sup>1</sup>** della Società delibera, mediante voto puramente consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della Relazione
- **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 la Remunerazione:**
  - formula su base annuale al Consiglio di Amministrazione<sup>2</sup> una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società
  - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione
- **L'Amministratore Delegato** valida i contenuti della Politica sulla Remunerazione della Società e la presenta al Comitato per la Remunerazione

Per quanto riguarda le funzioni aziendali competenti:

- **la Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi:**
  - elabora un piano di Politica sulla Remunerazione<sup>3</sup> e lo sottopone all'Amministratore Delegato
  - attua la Politica sulla Remunerazione a livello di singola funzione/dipendente con riferimento 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

#### I.2. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

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

I membri del Comitato per 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 Autodisciplina predisposto dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A..

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto da:

- Lara Livolsi (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente
- Fabrizio Colombo, Consigliere indipendente
- Alessandro Antonio Giusti, Consigliere

<sup>1</sup> L'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2 del Codice Civile

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> La Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi si avvale del supporto di esperti indipendenti tra le primarie società di consulenza specializzata in servizi di Executive Compensation

## COMPITI PRINCIPALI

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e di quelli tra gli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione, nonché, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta dirigenza della Società, capaci di attrarre e motivare persone di livello ed esperienza adeguati
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulare al Consiglio raccomandazioni generali in materia
- formulare proposte relative ad eventuali piani di incentivazione a favore di Amministratori, dipendenti e collaboratori
- formulare e proporre al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi di performance cui è collegata la componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) dell'Amministratore Delegato
- fornire pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso.

## MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Il Comitato per 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 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 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.

## ATTIVITÀ SVOLTE E PROGRAMMATE

Nel 2015, il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 5 volte deliberando sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal CDA in data 5 marzo 2015. I principali temi affrontati:

Marzo:

- Individuazione di un nuovo Dirigente Strategico
- Relazione Annuale predisposta in materia di remunerazione ai sensi dell'art. 123 ter del D. Lgs 58/98 successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione e presentata all'assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2015 retributiva: valutazione attuazione 2014 e proposta 2015

Aprile e Maggio:

- Proposta di riconoscimento di premi straordinari nei confronti di alcuni Dirigenti Strategici ed alla definizione degli obiettivi per i compensi variabili dei Dirigenti Strategici relativi all'esercizio 2015 della Relazione sulla Remunerazione 2015

Maggio e Luglio:

- Compenso variabile dell'Amministratore Delegato relativo all'esercizio 2015 con la formalizzazione della scheda obiettivi e approvazione delle modalità di liquidazione
- Integrazione e modifica in parte della Relazione sulla Remunerazione approvata in data 5 marzo 2015 sulla politica di remunerazione della Società ed in particolare sulla modalità di liquidazione per l'esercizio 2015 di una parte della componente variabile della remunerazione di breve termine (MBO) dell'Amministratore Delegato e riguardo ad un premio Una Tantum da erogare ad uno dei Dirigenti Strategici

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione nel 2015, della durata media di circa un'ora, sono state regolarmente verbalizzate nonché partecipate da tutti i componenti. Per l'esercizio in corso si prevede un numero simile di riunioni.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché avvalersi di consulenti esterni. Il Comitato, nelle ipotesi in cui si avvale dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, ha verificato preventivamente che il consulente non si trovasse in situazioni che ne compromettano 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 2016, il Comitato per la Remunerazione verificherà, secondo la propria competenza temporale, la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

Alla data della presente relazione, il Comitato si è già riunito una volta e preso atto dell'assunzione di un nuovo Dirigente ne ha individuato la responsabilità strategica.

## 2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica definisce principi e linee guida ai quali il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:

- dei componenti del Consiglio di Amministrazione
- dei Dirigenti Strategici

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

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 del 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 raggiungere gli obiettivi stabiliti dalla direzione aziendale
- strutturare un sistema di remunerazione in linea con le politiche aziendali della Società, composto da una parte fissa ed una variabile correlata al raggiungimento di risultati anche di medio-lungo periodo
- attrarre, motivare e fidelizzare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per garantire la continuità ed il successo del business del Gruppo Geox

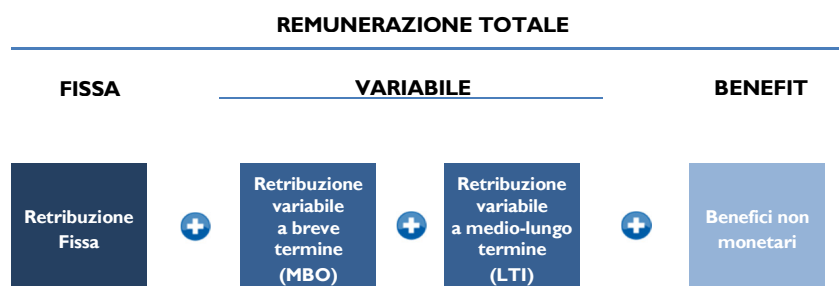
La Politica per la remunerazione proposta in approvazione al Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2016 e relativa al periodo di permanenza in carica degli attuali organi ed eventuali rinnovi degli stessi, si pone in linea di continuità con la Politica per l'esercizio 2015.

I meccanismi di incentivazione del responsabile della funzione di internal audit e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabile societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati<sup>4</sup>.

## 3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da:

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



<sup>4</sup> Criterio 6.c.3. del codice di autodisciplina

La definizione dei pacchetti retributivi è ispirata dai seguenti principi:

- bilanciamento della componente fissa e variabile della remunerazione in funzione degli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi, tenuto anche conto dei settori di attività in cui la stessa opera;
- 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
  - prevedere un ammontare massimo per l'erogazione della parte variabile
  - ispirarsi ad un vesting triennale per la parte variabile di lungo termine
- integrazione del pacchetto retributivo attraverso un'offerta di benefici non monetari, in relazione al ruolo/incarico ricoperto;
- monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle pratiche adottate nel mercato di riferimento, 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; diminuisce sensibilmente fino ad azzerarsi in caso di performance inferiori ai target.

#### **3.2.1. RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)**

L'incentivo monetario annuale è finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, anche relativi a tematiche di sostenibilità, 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 valori di incentivo a target stabiliti sono:

- 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 70% circa della remunerazione fissa
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società: al massimo il 40% 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) 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)**

Per il triennio 2014–2016 la Società ha in essere un piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) che prevede una remunerazione variabile mediante:

- liquidazione monetaria (per il 50%)-Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016
- assegnazione di strumenti finanziari, rappresentati da stock option (per il 50%)-Piano di Stock Option 2014-2016

L'incentivo monetario nell'ambito del Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016 è una percentuale compresa tra il [25% e il 75%] della remunerazione fissa determinata in base al raggiungimento di determinati livelli percentuali di UTILE NETTO (inteso come utile al netto delle imposte e del risultato delle gestione finanziaria come risultante dal bilancio consolidato del Gruppo) cumulato rispetto ad obiettivi previsti nel Piano Industriale 2014-2016.

La percentuale di stock option esercitabili nell'ambito del Piano di Stock Option 2014-2016 è una percentuale compresa tra il [100% e il 33,33%] delle stock option assegnate determinata in base al raggiungimento di determinati livelli percentuali di UTILE NETTO (inteso come utile al netto delle imposte e del risultato delle gestione finanziaria come risultante dal bilancio consolidato del Gruppo) cumulato rispetto ad obiettivi previsti nel Piano Industriale 2014-2016.

I diritti conferiti dalle *stock options* e la parte monetaria di medio-lungo termine, che rappresentano la componente variabile della remunerazione, possono essere esercitati solo dopo un periodo di maturazione (*vesting period*) che termina a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Geox del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016.

La Politica prevede che i diritti conferiti dalle stock options e la parte monetaria di medio-lungo termine, che rappresentano la componente variabile della remunerazione, possano essere esercitati solo dopo un periodo di maturazione (i.e. *vesting period*) che è determinato in coerenza con le attese di risultato del Gruppo e della situazione di mercato nel periodo di assegnazione e che generalmente non è inferiore a 3 anni (salvo per LTI il cui *vesting period* è leggermente inferiore a 3 anni in ragione dei tempi di approvazione di tale piano occorsi nel 2014).

I suddetti piani sono stati concepiti al fine di favorire la *retention* e l'incentivazione del *management*, promuovendo la valorizzazione della Società e la diffusione di una cultura di creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative.

Ulteriori informazioni sul Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016 e sul Piano di Stock Option 2014-2016 sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.geox.biz](http://www.geox.biz)) nella sezione Governance.

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

Con riferimento al Piano di Stock Option 2011-2012, il Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2016 ha deliberato che tali stock option non sono esercitabili in assenza di raggiungimento dei risultati di performance connessi all'EBIT di Gruppo nel periodo cui si riferisce il relativo ciclo di attribuzione e di non esercitare la facoltà di consentire agli assegnatari di esercitare, in tutto o in parte, le stock option anche in assenza del raggiungimento degli obiettivi di performance. Pertanto il Piano di Stock Option 2011-2012 si è estinto senza esercizio di alcuna stock option.

Inoltre, si segnala che anche per il Piano di stock option 2005 si prende atto dell'*expiration date* del Piano al 31 dicembre 2015.

La Società sta finalizzando le analisi relative alla proposta di un nuovo piano LTI che abbia un ciclo riferito al periodo 2016-2018 previa approvazione da parte degli organi competenti.

### **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 e investitori.

In particolare, al fine di orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine, la Politica prevede che una parte della componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici possa essere rappresentata dall'assegnazione di componenti variabili (MBO), monetarie (parte Cash piano LTI) e di componenti rappresentate da strumenti finanziari (parte stock option piano LTI). Nell'ambito di piani già approvati o 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 e i Dirigenti Strategici avranno accesso ad un premio individuale a fronte del raggiungimento di indicatori economici, attualmente in fase di elaborazione, che saranno resi noti e formalizzati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, entro il mese di Marzo 2016.

Per quanto riguarda la componente variabile a medio-lungo termine (LTI), si rinvia ai regolamenti dei piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.geox.biz](http://www.geox.biz)) nella sezione Governance.

La Politica è tale da non indurre, in alcun modo, gli Amministratori ed i Dirigenti Strategici ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia, anche tenuto conto dei vari livelli di controllo effettuati dagli organi aziendali preposti, con particolare riferimento alla gestione del rischio.

### **3.3. BENEFICI NON MONETARI**

All'Amministratore Delegato 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 benefit 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 una 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 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 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 Euro 516.000,00
- Check-up medico

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

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

L'orientamento della Società in caso di risoluzione anticipata del rapporto in essere con Amministratori e/o Dirigenti Strategici, per motivi diversi dalla giusta causa, 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.

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.

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.

Non sono previsti al momento piani di successione per gli amministratori esecutivi<sup>5</sup>.

## **5. POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI**

### **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.

<sup>5</sup> Criterio 6.c.8. paragrafo d) del codice di autodisciplina

Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato interno e/o Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001, 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 e/o Organismo di Vigilanza, 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.

### **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 (Long Term Incentive – LTI) rappresentata da un premio composto parte in denaro e parte in diritti alla sottoscrizione di azioni della società (stock option)
- benefici non monetari

Il compenso fisso è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione.

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

Gli obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato, attualmente in fase di elaborazione, saranno resi noti e formalizzati entro il mese di Marzo 2016.

Le caratteristiche della componente variabile MBO e dell'LTI sono descritte al paragrafo 3.2.

Si segnala, inoltre, che l'attuale Amministratore Delegato ricopre anche le seguenti cariche di:

- Dirigente Strategico della Società in qualità di Direttore Ricerca, Innovazione e Sostenibilità
- Presidente e Amministratore Delegato delle controllate Geox Retail S.r.l. e XLOG S.r.l., percependo, in aggiunta a quanto spettante in qualità di Amministratore Delegato e di Dirigente Strategico, un compenso fisso, oltre ad una componente variabile di breve periodo

Le Linee Guida di Politica retributiva 2016 determinano un mix retributivo (pay-mix) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio lungo periodo (parte monetaria e stock option) nell'ipotesi di risultati a target:

- Amministratore Delegato Geox S.p.A.: remunerazione fissa (37%), remunerazione variabile a breve termine (27%), remunerazione variabile a medio-lungo termine (37%)
- Presidente e Amministratore Delegato delle controllate Geox Retail S.r.l. e XLOG S.r.l.: remunerazione fissa (69%), remunerazione variabile a breve termine (31%)
- Dirigente Strategico: remunerazione fissa (69%), remunerazione variabile a breve termine (31%)

### **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**

La Società non ha previsto una politica retributiva specifica per gli Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Per la partecipazione a ciascun Comitato interno al Consiglio di Amministrazione, in qualità di membro dello stesso, agli Amministratori è attribuito un compenso fisso annuale. L'importo di tale compenso fisso annuale 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 invece pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

## 5.6. COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE

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

## 6. 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'Allegato I del Regolamento Consob n. 17221/2010 come modificato, escludendo gli amministratori. L'Allegato I 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 la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale, del Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi e della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi sono stati individuati per l'anno 2016 undici Dirigenti Strategici.

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è costituita da:

- una remunerazione fissa annua
- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO)
- una componente variabile a medio lungo termine (Long Term Incentive – LTI) rappresentata da un premio composto parte in denaro e parte in diritti alla sottoscrizione di azioni della società (stock option)
- benefit

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate 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.

La componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) è collegata ad obiettivi formulati dall'Amministratore Delegato, approvati dal Comitato per la Remunerazione e successivamente proposti al Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi individuali per i Dirigenti Strategici (ad esclusione dell'Amministratore Delegato), attualmente in fase di elaborazione, saranno resi noti e formalizzati entro il mese di Marzo 2016.

Le caratteristiche della componente variabile MBO e dell'LTI sono descritte al paragrafo 3.2.

Le Linee Guida di Politica retributiva 2016 determinano un mix retributivo (pay-mix) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio lungo periodo (parte monetaria e stock option) nell'ipotesi di risultati a target:

- Remunerazione fissa: 61%
- Remunerazione variabile a breve termine: 18%
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 21%

## SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e in aggregato i compensi dei dieci<sup>6</sup> Dirigenti Strategici della Società alla data del 31 dicembre 2015.

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 2015 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di amministrazione e controllo (nel caso specifico quello del Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Nessun soggetto ricopre attualmente la carica di direttore generale della Società.

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2015, 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 2015.

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

#### 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., sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2015, ad Euro 1.800.000.

I compensi percepiti dal Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2015, ad Euro 150.000.

#### I.2. AMMINISTRATORE DELEGATO

##### I.2.1. COMPENSI FISSI

Il totale complessivo dei compensi fissi nel 2015 è pari ad Euro 1.310.764,81 così suddivisi:

- 38,1% in qualità di Amministratore Delegato Geox S.p.A.
- 26,7% in qualità di Presidente ed Amministratore Delegato di Geox Retail S.r.l. e Xlog S.r.l.
- 34,8% in qualità di Dirigente Strategico
- 0,3% di fringe benefit

##### I.2.2. COMPENSI VARIABILI

In considerazione del raggiungimento dei risultati di performance 2015 connessi all'EBITDA di Gruppo il cui eventuale compenso variabile è strettamente collegato, si evidenzia che non è prevista nessuna erogazione.

Nel 2015, sono stati erogati Una Tantum per un totale di € 144.582.

Per quanto concerne il Piano 2014-2016 LTI, si evidenzia la necessità di disporre anche dei risultati di performance relativi all'esercizio 2016 al fine della quantificazione finale del grado di effettivo raggiungimento. Si segnala come, in base ai risultati conseguiti nel biennio 2014-2015, e alle previsioni 2016, non si sia ritenuto di dover prevedere alcun importo di costo di competenza del 2015.

#### I.3. DIRIGENTI STRATEGICI

I compensi percepiti 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.

<sup>6</sup> Nel 2015 si è verificata l'uscita di un Dirigente Strategico

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2015 - in aggregato – sono pari ad Euro 2.748.470,54 così suddivisi:

- 92,8% Retribuzione Annuale Lorda
- 5,7% Retribuzione Variabile Lorda. I premi MBO individuali di competenza 2015 saranno liquidati tendenzialmente con la prima mensilità utile dopo l'approvazione degli stessi da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea su proposta del Comitato per la Remunerazione, in considerazione del raggiungimento degli obiettivi 2015. Per l'erogazione dei bonus MBO i Dirigenti Strategici dovranno essere in forza e non aver rassegnato formali dimissioni alla data del 31.03.2015
- 1,5% Fringe benefits

Nel 2015, sono stati erogati Una Tantum per un totale di € 434.520.

Per quanto concerne il Piano 2014-2016 LTI, si evidenzia la necessità di disporre anche dei risultati di performance relativi all'esercizio 2016 al fine della quantificazione finale del grado di effettivo raggiungimento. Si segnala come, in base ai risultati conseguiti nel biennio 2014-2015, e alle previsioni 2016, non si sia ritenuto di dover prevedere alcun importo di costo di competenza del 2015.

La Società ha stipulato nell'esercizio 2015 accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto mentre non ha stipulato accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

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.

Tuttavia, con riferimento ad un singolo Dirigente Strategico investito di particolari cariche, la Società ha ancora in essere in via eccezionale un accordo di indennità speciale per l'assunzione di impegno di non concorrenza, connesso alla cessazione della carica o dell'impiego.

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 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.

Si noti che la tabella 3A prevista dall'allegato al Regolamento Emittenti non è presente in quanto la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari diversi da stock options.

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, 25 febbraio 2016

---

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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Mario Moretti Polegato</b>	<b>Presidente CDA</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(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		
<b>Enrico Moretti Polegato</b>	<b>Vice Presidente CDA</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(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		
<b>Giorgio Presca</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				956.700,48		144.582,00		4.064,33		1.105.346,81		
(II) Compensi da controllate e collegate				350.000,00		-		-		350.000,00		
(III) Totale				1.306.700,48		144.582,00		4.064,33		1.455.346,81		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Duncan Niederauer</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(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		
<b>Roland Berger</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	30.000,00					55.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				25.000,00	30.000,00					55.000,00		-
<b>Fabrizio Colombo</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	40.000,00					65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				25.000,00	40.000,00					65.000,00		
<b>Alessandro Antonio Giusti</b>	<b>Amministratore Non Indipendente</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	30.000,00					110.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				80.000,00	30.000,00					110.000,00		-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Claudia Baggio</b>	<b>Amministratore Non Indipendente</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(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		-
<b>Lara Livolsi</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	20.000,00					45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				25.000,00	20.000,00					45.000,00		-
<b>Francesco Gianni</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(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		
<b>Valeria Mangano</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(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		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Francesca Meneghel</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	dal 01.01.2015 al 31.12.2015	31.12.2015									
(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		
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 10)</b>		dal 01.01.2015 al 31.12.2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.551.387,29		590.520,00		41.083,25		3.182.990,54		
(II) Compensi da controllate e collegate				-				-		-		-
(III) Totale				2.551.387,29		590.520,00		41.083,25		3.182.990,54		-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

**Mario Moretti Polegato - Note:**

Il compenso indicato è riferito alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato Etico di Geox S.p.A.

**Enrico Moretti Polegato - Note:**

Il compenso indicato è riferito alla carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione e Membro del Comitato Esecutivo di Geox S.p.A.

**Giorgio Presca - Note:**

Compensi in qualità di Dirigente Strategico € 456.700,48; fringe benefits € 4.064,33; compenso variabile € 4.582.

Compensi in qualità di Amministratore Delegato e Membro del Comitato Esecutivo Geox S.p.A. € 500.000; compenso variabile € 140.000.

Compensi in qualità di Amministratore da Controllate e Collegate - Geox Retail srl e Xlog srl € 350.000; compenso variabile € -.

**Duncan Niederauer - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

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

**Roland Berger - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

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

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

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

**Fabrizio Colombo - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

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

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

Compensi in qualità di Membro del Comitato Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000

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

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					

**Alessandro Antonio Giusti - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente incaricato di sovrintendere al Sistema per il Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 80.000

Compensi in qualità di Membro del Comitato Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000

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

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

**Claudia Baggio - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

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

**Lara Livolsi - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

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

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

**Francesco Gianni - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

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

**Francesca Meneghel - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

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

**Valeria Mangano - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2015 fino al 31.12.2015

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

**Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:**

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica € 2.551.387,29; fringe benefits € 41.083,25; variabile € 590.520.

Si segnala l'uscita di n. 1 Dirigente Strategico nel corso dell'anno 2015.

TABELLA 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) = (2) + (5) - (11) - (14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
<b>Giorgio Presca</b>	<b>Amministratore Delegato</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2011-2014 (22.12.2011)	250.000	2,29	100% dal 1.4.2015 fino al 31.3.2020											250.000	
		Piano LTI 2012-2015 (20.12.2012)	500.000	2,08	100% dal 1.4.2016 fino al 31.3.2020											500.000	
		Piano LTI 2014-2016 (22.12.2014)	554.564	2,039	100% dal 31.1.2017 fino al 31.12.2020											554.564	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			1.304.564			-			-			-			0	1.304.564	-

Dir. con Resp. Strategiche (n. 10)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2006-2008 (15.12.2005)	19.000	9,17	1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 1/3 dal 31.1.2011 fino al 31.12.2015										19.000	-		
	Piano LTI 2011-2014 (22.12.2011)	180.000	2,29	100% dal 1.4.2015 fino al 31.3.2020										90.000	90.000		
	Piano LTI 2014-2016 (22.12.2014)	925.548	2,039	100% dal 31.1.2017 fino al 31.12.2020										84.141	841.407		
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale		1.124.548			-									193.141	931.407	-	

**Note:**

Punto 14: Opzioni rese libere per cessazione del Piano

Punto 16 piano 2011-2014: l'assegnazione è avvenuta in data 22.12.2011; contabilmente non si è rilevato nessun valore.

Punto 16 piano 2012-2015: l'assegnazione è avvenuta in data 20.12.2012; contabilmente non si è rilevato nessun valore.

Punto 16 piano 2014-2016: l'assegnazione è avvenuta in data 22.12.2014; contabilmente non si è rilevato un valore.

Posizione Dir. Resp. Strategiche, per una comparazione con la precedente relazione, il punto 2 è comprensivo del numero di Opzioni assegnate in esercizi precedenti e detenute all'inizio dell'esercizio dai Dirigenti con Resp. Strategica individuati per il 2014.

Si segnala l'uscita di n. 1 Dirigente Strategico nel corso dell'anno 2015, pertanto al 31.12.2015: n. 9 Dirigenti Strategici

Con riferimento al Piano di Stock Option 2011-2012, il Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2016 ha deliberato che tali stock option non sono esercitabili in assenza di raggiungimento dei risultati di performance connessi all'EBIT di Gruppo nel periodo cui si riferisce il relativo ciclo di attribuzione e di non esercitare la facoltà di consentire agli assegnatari di esercitare, in tutto o in parte, le stock option anche in assenza del raggiungimento degli obiettivi di performance. Pertanto, alla data della presente relazione il Piano di Stock Option 2011-2012 si è estinto senza esercizio di alcuna stock option.





**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)	
<b>Amministratore Delegato</b>			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A 2015		144.582,00	-	dal 01.01.2015 al 31.12.2015				
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A 2014								
	Piano B (data relativa delibera)								
(III) Totale			144.582,00	-					
<b>Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 10)</b>									
<b>Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 10)</b>			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A 2015		590.520,00	-	dal 01.01.2015 al 31.12.2015				
	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			590.520,00	-					

**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
<b>Mario Moretti Polegato</b>	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% e dell'15% del capitale sociale di LIR S.r.l.. La specifica in tabella è riferita solo al 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 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
<b>Dir. Con Responsabilità Strategiche (n. 10)</b>		Geox S.p.A.	19.800	0	0	0

