

**GEOX S.P.A.**

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

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020

La Relazione è pubblicata nella sezione “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>3</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019</b> .....	<b>5</b>
<b>I.GOVERNANCE</b> .....	<b>5</b>
<b>I.1.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI</b> .....	<b>5</b>
<b>I.2.COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>5</b>
<b>2.LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>8</b>
<b>3.COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>10</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>11</b>
<b>3.2.2.RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)</b> .....	<b>11</b>
<b>3.2.3.CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE</b> .....	<b>12</b>
<b>3.3.BENEFICI NON MONETARI</b> .....	<b>13</b>
<b>4.POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>14</b>
<b>5.POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>14</b>
<b>5.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>14</b>
<b>5.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI</b> .....	<b>14</b>
<b>5.3.AMMINISTRATORE DELEGATO</b> .....	<b>15</b>
<b>5.4.ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE</b> .....	<b>15</b>
<b>5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI</b> .....	<b>16</b>
<b>5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE</b> .....	<b>16</b>
<b>5.7.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL &amp; IT E DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>16</b>
<b>5.8.COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO</b> .....	<b>17</b>
<b>6.CIRCOSTANZE ECCEZIONALI</b> .....	<b>17</b>
<b>SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI</b> .....	<b>18</b>
<b>I.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO</b> .....	<b>18</b>
<b>I.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>18</b>
<b>I.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI (INDIPENDENTI E NON INDIPENDENTI)</b> .....	<b>18</b>
<b>I.3.AMMINISTRATORE DELEGATO</b> .....	<b>19</b>
<b>I.3.1.COMPENSI FISSI</b> .....	<b>19</b>
<b>I.3.2.COMPENSI VARIABILI</b> .....	<b>19</b>
<b>II.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL &amp; IT E DEI DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL &amp; IT</b> .....	<b>19</b>
<b>2.2.DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>19</b>
<b>III.TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>20</b>

## 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 2020 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 2019.

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

# SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020

## 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<sup>1</sup>** 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 Amministrazione<sup>2</sup> 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 e la presenta 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<sup>3</sup> e lo sottopone all'Amministratore Delegato
  - attua la Politica sulla Remunerazione a livello di singola direzione/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.

La Società di Revisione Deloitte & Touche S.p.A. verifica l'avvenuta predisposizione della Sezione II della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

### I.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

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

<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, Servizi Corporate si avvale del supporto di esperti indipendenti tra le primarie società di consulenza specializzata in servizi di *Executive Compensation*.

Autodisciplina. 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.

Dal 1° gennaio 2019 al 16 aprile 2019 (data in cui è stato nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione) il Comitato per la Remunerazione era composto dai Consiglieri:

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

#### 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 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.

#### ATTIVITÀ SVOLTE E PROGRAMMATE

Nel corso dell'esercizio 2019 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito complessivamente 6 volte, deliberando altresì sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2019. I principali temi affrontati sono stati i seguenti:

- individuazione Dirigenti Strategici;
- retribuzione variabile a medio-lungo termine (LTI);
- disamina piano *Long Term Incentive* (LTI) 2019-2021;
- compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2018 – valutazione obiettivi di *performance* aziendale;
- compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2019 per l'Amministratore Delegato;
- compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2019 per i Dirigenti Strategici;
- politica in materia di remunerazione e "Relazione sulla Remunerazione" ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/1998;
- regolamento del piano di *Long Term Incentive* (LTI) 2019-2021;
- proposta in merito alla ripartizione del compenso per gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche;

- individuazione dei Dirigenti Strategici beneficiari del Piano di “*Stock Grant*” nonché determinazione del numero di diritti da attribuire ai Dirigenti Strategici e all'Amministratore Delegato;
- proposta incremento Retribuzione Annuale Lorda per due Dirigenti Strategici;
- proposta di modifica della percentuale della retribuzione variabile a breve termine (MBO) per due Dirigenti Strategici e proposta di modifica del contratto di Dirigente Strategico dell'Amministratore Delegato;
- proposta gratifica *una tantum* per quattro Dirigenti Strategici;
- relazione periodica semestrale del Comitato per le Nomine e la Remunerazione sulla politica di remunerazione.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel 2019 hanno avuto una durata mediamente di circa un'ora e un quarto, 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 2020 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

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 principi 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 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 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 e fidelizzare 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, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società anche attraverso:

- il piano di incentivazione azionaria rappresentato dal Piano di *Stock Grant* 2019-2021, avendo rafforzato la componente retributiva variabile di medio-lungo termine in un'ottica di allineamento del *management* al conseguimento di obiettivi di natura finanziaria (Utile Netto cumulato 2019-2021) e, indirettamente, al perseguimento degli obiettivi relativi alla sostenibilità dell'attività dell'impresa così come contenuto nel Piano Industriale 2019-2021. E' stato ridotto altresì il *mix* retributivo (*pay-mix*) della componente fissa e variabile a breve termine. Nel Piano di *Stock Grant* 2019-2021 il perseguimento degli interessi di lungo periodo della Società è stato ulteriormente rafforzato dall'inserimento di una clausola di *Lock-up* che indica un periodo di sei mesi dalla data di assegnazione delle azioni durante il quale opera un vincolo di incedibilità di parte delle azioni assegnate;
- 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 legati ad attività e progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza e, se del caso, di obiettivi legati alla sostenibilità.

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

La Politica sulla Remunerazione 2020 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2020 prevede alcune modifiche rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2019.

In particolare, al fine di recepire le modifiche introdotte all'articolo 123-ter del TUF da parte del D.Lgs. 10 maggio 2019, n. 49 in attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (*Shareholder Rights Directive II*), è stata prevista:

- l'introduzione della deliberazione assembleare con voto vincolante sulla Sezione I della Relazione e con voto consultivo sulla Sezione II della Relazione;
- l'estensione dell'applicazione della politica anche all'organo di controllo;
- la definizione degli obiettivi di *performance* di natura finanziaria e non finanziaria con riferimento alla componente della remunerazione variabile;



- l'indicazione degli elementi della politica ai quali, in presenza di circostanze eccezionali indicate, è possibile derogare applicando la procedura prevista per l'approvazione di Operazioni con Parti Correlate;
- la verifica, da parte del soggetto incaricato della revisione legale, dell'avvenuta predisposizione della seconda sezione della relazione.

Al fine di allineare il pacchetto retributivo alle *best practices* di mercato ed incentivare maggiormente il raggiungimento di alcuni obiettivi di breve termine, la Società ha altresì previsto una variazione della Politica di Remunerazione per quanto riguarda il *mix* retributivo (*pay-mix*) per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT, avendo rafforzato il peso della componente della remunerazione variabile a breve termine che è stata incrementata da un massimo del 40% ad un massimo del 50% rispetto alla retribuzione fissa.

Sempre al fine di allinearsi con la prassi del mercato, la Società ha individuato alcuni parametri di riferimento relativamente ad eventuali accordi di *severance* in caso di cessazione dalla carica di Amministratore Delegato, Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e Dirigente Strategico.

Salvo quanto sopra, la politica sulla Remunerazione 2020 si pone in linea di continuità con la Politica sulla Remunerazione 2019.

E' inoltre presente, quale beneficio non monetario, una copertura assicurativa per la responsabilità civile, penale e amministrativa a favore degli amministratori diversi dall'Amministratore Delegato.

I meccanismi di incentivazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati<sup>4</sup>.

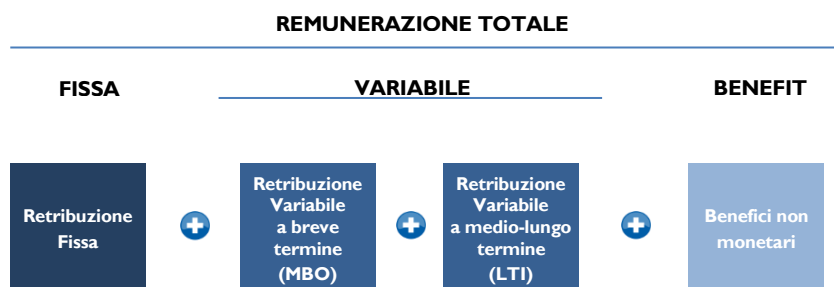
---

<sup>4</sup> Criterio 6.c.3. del Codice di Autodisciplina.

### 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 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 medio-lungo termine;
- 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, 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 diminuisce sensibilmente fino ad azzerarsi in caso di *performance* inferiori ai

*target*, in un'ottica di correlazione tra *performance* e componente variabile a breve e medio/lungo periodo:

a) con riferimento alla componente variabile di breve termine,

- gli obiettivi di natura finanziaria sono legati alla profittabilità della Società, tra i quali i principali sono: *Earning Before Interest and Taxes (EBIT)*, *Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA)*, Fatturato, Costi, *Gross Margin* e *Sell Through*. Questi obiettivi sono considerati conseguiti solamente se il *target* è raggiunto al 100%;
- gli obiettivi di natura non finanziaria sono legati ad attività e progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza. Inoltre, la Società sta valutando l'inclusione negli esercizi successivi di obiettivi di natura non finanziaria relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

Tali obiettivi sono considerati conseguiti in misura proporzionale al loro grado di raggiungimento;

b) con riferimento alla componente variabile di medio/lungo termine sono definite una soglia minima ed una soglia massima pari al 100% del *target*. E' altresì previsto che tra questi due valori la componente variabile di medio-lungo termine sia considerata raggiunta nella misura calcolata utilizzando il metodo dell'interpolazione lineare.

Si precisa che non sono presenti meccanismi di correzione *ex post*.

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, 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)**

La Società ha in essere un piano di incentivazione a medio lungo termine (LTI) rappresentato dal Piano di *Stock Grant* 2019-2021 che prevede una remunerazione variabile avente ad oggetto l'assegnazione, a titolo gratuito, di massimo 5.000.000 di azioni della Società.

I beneficiari del Piano 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.

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.

L'assegnazione delle azioni avviene al termine di un periodo di maturazione (cd. "*vesting period*") che decorre dalla data di attribuzione dei diritti alla sottoscrizione a titolo gratuito delle azioni della Società e si conclude con l'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Geox, del bilancio consolidato, relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

L'assegnazione delle azioni è legata al raggiungimento degli obiettivi di UTILE NETTO – inteso come Utile al netto delle imposte e del risultato della gestione finanziaria come risultante dal bilancio consolidato del Gruppo redatto senza applicazione IFRS16 – CUMULATO previsti nel *Business Plan* per il periodo 2019-2021. Tale assegnazione è graduata in una percentuale compresa fra il 40% (raggiunto l'obiettivo minimo di *performance*, pari al 60%) ed il 100% (raggiunto l'obiettivo di *performance*) del numero massimo di diritti attribuiti a ciascun beneficiario (ad esempio al raggiungimento dell'80% dell'obiettivo di Utile netto cumulato corrisponde l'assegnazione del 70% delle azioni, calcolato utilizzando il metodo dell'interpolazione lineare).

Il raggiungimento di percentuali inferiori all'obiettivo minimo di *performance* (60%) non comporta l'assegnazione di azioni.

L'assegnazione delle azioni è altresì legata al mantenimento del rapporto lavorativo da parte del beneficiario al momento in cui viene verificato il raggiungimento degli obiettivi.

Il suddetto piano è stato concepito 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 ed operative.

Ulteriori informazioni sulla proposta di approvazione assembleare del Piano di *Stock Grant* 2019-2021 sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.geox.biz](http://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. 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 di *Stock Grant* 2019-2021, dove è presente una clausola di *Lock-up* della durata di sei 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](http://www.geox.biz)) nella sezione *Governance*.

La Politica è tale da non indurre, in alcun modo, gli Amministratori, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT 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, 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.

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* 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.

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.

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. 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 di *Stock Grant* 2019-2021 pubblicato sul sito internet della Società ([www.geox.biz](http://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.

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

#### **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

<sup>5</sup> Criterio 6.c.8. paragrafo d) del Codice di Autodisciplina.

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.

### **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 2020 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*:

- Amministratore Delegato Geox S.p.A.: remunerazione fissa (67%), remunerazione variabile a breve termine (33%)<sup>6</sup>.

### **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.

---

<sup>6</sup> Il *pay-mix* è stato calcolato senza indicazione della componente variabile di medio-lungo periodo assumendo che all'Amministratore Delegato non siano stati assegnati diritti di cui al Piano di *Stock Grant* 2019-2021 in quanto già assegnatario di diritti nella sua funzione di Dirigente Strategico.

## 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'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 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 2020 numero tre 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.

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

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 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.



Le linee guida di Politica retributiva 2020 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: 53%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 26%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 21%.

Le linee guida di Politica retributiva 2020 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: 56%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 22%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 22%.

## **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 parametri 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 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;
- trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva;
- 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 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 i compensi dei tre Dirigenti Strategici della Società di competenza del 2019 (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 2019 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 2019, 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 2019.

In particolare, la remunerazione ha contribuito al perseguimento dei risultati di medio-lungo termine attraverso il Piano di *Stock Grant* 2019-2021 come precedentemente descritto, concepito con le finalità sia di *retention* sia di creazione di valore per la Società, avendo come obiettivo l'Utile Netto cumulato per il periodo 2019-2021.

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

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea dei Soci 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 dei Soci 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 omnicomprensivo 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 2019, 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 2019, 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 16 aprile 2019, in attuazione della delibera assembleare del 16 aprile 2019 ha deliberato di riconoscere agli amministratori non esecutivi e 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 16 aprile 2019, sempre in attuazione della delibera assembleare del 16 aprile 2019, 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 16 aprile 2019, al *Lead Independent Director* è corrisposto un ulteriore emolumento annuo fisso pari a Euro 10.000.

### **I.3. AMMINISTRATORE DELEGATO**

#### **I.3.1. COMPENSI FISSI**

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti nel 2019 dall'Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini, cessato dalla carica di Amministratore Delegato e dal rapporto di lavoro dipendente il 16 gennaio 2020, è stato pari a Euro 762.952,89 lordi, così suddivisi:

- 49% in qualità di Amministratore Delegato di Geox S.p.A.;
- 50% in qualità di Dirigente Strategico;
- 1% di *fringe benefit*.

#### **I.3.2. COMPENSI VARIABILI**

In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di *performance* 2019 connessi all'Utile Netto di Gruppo a cui l'eventuale compenso variabile è strettamente collegato, non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2019.

Nel 2019 sono stati erogati all'Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini un premio *una tantum* di Euro 1.712,00 lordi e indennità assicurazione, voli e di prima sistemazione per un importo complessivo di Euro 23.128,00 lordi.

Nel 2019 all'Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini sono stati attribuiti n. 733.855 diritti che danno diritto all'assegnazione a titolo gratuito di n. 1 azione della Società, per ogni Diritto attribuito (*Stock Grant*). Si evidenzia che tali diritti sono decaduti in data 16 gennaio 2020, in ragione della cessazione dalla carica di Amministratore Delegato e di cessazione dal rapporto di lavoro di Matteo Carlo Maria Mascazzini avvenute in pari data.

## **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**

Si riportano di seguito i compensi percepiti dal Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT nell'esercizio 2019:

1. In qualità di Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT Euro 362.006,89 lordi così suddivisi:
  - 98% Retribuzione Annuale Lorda;
  - 2% *fringe benefit*.

In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di *performance* 2019 connessi all'Utile Netto di Gruppo a cui l'eventuale compenso variabile è strettamente collegato, non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2019.

Nel 2019 è stato erogato al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT un premio *una tantum* di Euro 53.517,00 lordi.

2. In qualità di membro del Consiglio di Amministrazione Euro 25.000,00 lordi.

Si evidenzia che nel 2019 al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT sono stati attribuiti n. 273.973 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 2019 – in aggregato – sono pari a complessivamente Euro

I.003.708,82 lordi così suddivisi:

- 97% Retribuzione Annuale Lorda;
- 3% *fringe benefit*.

In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di *performance* 2019 connessi all'Utile Netto di Gruppo a cui l'eventuale compenso variabile è strettamente collegato, non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2019.

Nel 2019 sono stati erogati ai Dirigenti Strategici premi *una tantum* per un totale di Euro 156.485,00 lordi.

Si evidenzia che nel 2019 ai Dirigenti Strategici sono stati attribuiti complessivamente n. 720.157 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**

La Società aveva in essere con il precedente Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini (la cui carica di Amministratore Delegato è stata risolta consensualmente in data 16 gennaio 2020 ed il cui rapporto di lavoro dipendente è cessato in medesima data) un accordo che prevedeva *ex ante* indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto. Sulla base di tale accordo di *severance*, l'Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini aveva diritto di ricevere una somma totale lorda pari a 18 mensilità del compenso lordo riconosciuto al Dirigente al momento della cessazione del rapporto, comprensivo sia del compenso per l'incarico di Dirigente Strategico che del compenso per l'incarico di Amministratore, qualora la Società risolvesse il contratto, o fossero revocate le deleghe conferite al Dirigente e/o la carica di Amministratore Delegato ovvero il Dirigente recedesse per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.. Si porta in evidenza che all'Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini, cessato dalla carica di Amministratore Delegato e dal rapporto di lavoro dipendente il 16 gennaio 2020, è stata riconosciuta una somma calcolata sulla base dell'accordo di *severance* in essere.

Il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT ed alcuni Dirigenti Strategici hanno in essere un accordo di *severance* che prevede il diritto di ricevere, in caso di risoluzione del contratto di lavoro senza giusta causa, una indennità compresa tra un minimo di 18 ed un massimo di 24 mensilità di stipendio lordo.

Per gli altri Dirigenti Strategici, 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.

Con riferimento al Piano di *Stock Grant* 2019-2021 si evidenzia che l'assegnazione delle Azioni è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di *performance* come riportati nella Sezione I, paragrafo 3.2.2 e al mantenimento del rapporto lavorativo e della carica.

\*\*\*\*\*

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 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, 5 marzo 2020.

---

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) Fair Value dei compensi equity	(7) Totale	(8) Proporzionata tra compensi di natura fissa e variabile	(9) Compensi 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 01.01.2019 al 31.12.2019	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		
<b>Enrico Moretti Polegato</b>	<b>Vice Presidente CDA</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	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		
<b>Matteo Carlo Maria Mascazzini</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	16.01.2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				754.537,29		1.712,00		8.415,60	23.128,00		787.792,89	459,16	
(II) Compensi da controllate e collegate				-									
(III) Totale				754.537,29		1.712,00		8.415,60	23.128,00		787.792,89	459,16	
<b>Livio Libralesso</b>	<b>Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal &amp; IT, Amministratore</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	31.12.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				379.385,81		53.517,00		7.621,08			440.523,89	7,23	
(II) Compensi da controllate e collegate				-									
(III) Totale				379.385,81		53.517,00		7.621,08			440.523,89	7,23	
<b>Alessandro Antonio Giusti</b>	<b>Amministratore Non Indipendente</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	31.12.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116.603,00							116.603,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-									
(III) Totale				116.603,00							116.603,00		
<b>Claudia Baggio</b>	<b>Amministratore Non Indipendente</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	31.12.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.899,00							24.899,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-									
(III) Totale				24.899,00							24.899,00		
<b>Lara Livolsi</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	31.12.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44.815,00							44.815,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-									
(III) Totale				44.815,00							44.815,00		
<b>Francesca Menghelli</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	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		
<b>Alessandra Pavolini</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 16.04.2019 al 31.12.2019	31.12.2021										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.848,00							24.848,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-									
(III) Totale				24.848,00							24.848,00		
<b>Ernesto Albanese</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	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		
<b>Sonia Ferrero</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	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		
<b>Fabrizio Colombo</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	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		

<b>Francesco Gianni</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	dal 01.01.2019 al 31.12.2019	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	
<b>Duncan Niederauer</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2019 al 16.04.2019	16.04.2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.320,00						7.320,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				7.320,00						7.320,00	
<b>Emanuela Soffientini</b>	<b>Amministratore Indipendente</b>	dal 01.01.2019 al 16.04.2019	16.04.2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.177,00						13.177,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				13.177,00						13.177,00	
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 3)</b>		dal 01.01.2019 al 31.12.2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				973.296,07	156.485,00	30.412,75				1.160.193,82	6,41
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				973.296,07	156.485,00	30.412,75				1.160.193,82	6,41

**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.

**Matteo Mascazzini - Note:**

Compensi in qualità di Dirigente Strategico € 379.537,29; fringe benefits € 8.415,60; compenso variabile € 0; altri compensi € 23.128,00; bonus € 1.712,00.

Compensi in qualità di Amministratore Delegato e Membro del Comitato Esecutivo Geox S.p.A. € 375.000,00; compenso variabile € 0.

Matteo Carlo Maria Mascazzini è cessato dalla carica di Amministratore Delegato e dal rapporto di lavoro dipendente il 16 gennaio 2020.

**Livio Libralesso - Note:**

I compensi fanno riferimento sia alla carica di Dirigente Strategico sia alla carica di Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.

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

Compenso in qualità di Dirigente Strategico € 354.385,81; fringe benefits € 7.621,08; compenso variabile € 0; nel 2019 sono state erogate Una Tantum per un totale di € 53.517,00.

Compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione € 25.000,00.

**Alessandro Antonio Giusti - Note:**

Compenso periodo dal 01.01.2019 fino al 31.12.2019.

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente incaricato di sovraintendere al Sistema per il Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 97.177,00.

Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 9.713,00.

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 9.713,00.

**Claudia Baggio - Note:**

Compenso periodo dal 01.01.2019 fino al 31.12.2019.

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. € 24.899,00.

**Lara Livolsi - Note:**

Compenso periodo dal 01.01.2019 fino al 31.12.2019.

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 24.895,00.

Compensi in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 19.920,00.

**Francesca Meneghel - Note:**

Compenso periodo dal 01.01.2019 fino al 31.12.2019.

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00.

Compensi in qualità di Presidente Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 20.000,00.

Compensi in qualità di *Lead Independent Director* di Geox S.p.A. € 10.000,00.

**Alessandra Pavolini - Note:**

Compenso periodo dal 16.04.2019 fino al 31.12.2019.

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 17.748,00.

Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 7.100,00.

**Ernesto Albanese - Note:**

Compenso periodo dal 01.01.2019 fino al 31.12.2019.

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00.

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 10.000,00.

**Sonia Ferrero - Note:**

Compenso periodo dal 01.01.2019 fino al 31.12.2019.

Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. € 75.000,00.

**Fabrizio Colombo - Note:**

Compenso periodo dal 01.01.2019 fino al 31.12.2019.

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 50.000,00.

**Francesco Gianni - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2019 fino al 31.12.2019.  
Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 50.000,00.

**Duncan Niederauer - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2019 fino al 16.04.2019.  
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 7.320,00.

**Emanuela Soffientini - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2019 fino al 16.04.2019.  
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 7.319,00.  
Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 2.929,00.  
Compensi in qualità di Membro Comitato Sostenibilità di Geox S.p.A. € 2.929,00.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Note:**

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategiche € 973.296,07; fringe benefits € 30.412,75; compenso variabile € 0; nel 2019 sono state erogate *Una Tantum* per un totale di € 156.485,00.



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

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(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>Livio Libralesso</b>	<b>Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal &amp; IT</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2016-2018 (19.04.2016)	222.316	2,86	100% dal 1.4.2019 fino al 31.12.2020										222.316	0	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			222.316			-			-			-			222.316	-	-

<b>Dir. con Resp. Strategiche (n. 3)</b>																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2016-2018 (19.04.2016)	583.579	2,86	100% dal 1.4.2019 fino al 31.12.2020										583.579	0	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			583.579			-			-			-			583.579	-	-

**Note:**

Piano LTI 2016-2018: si evidenzia che, essendo trascorsi i tre anni del piano strategico ed avendo la Società raggiunto obiettivi di *performance* inferiori rispetto a quelli previsti, la soglia minima non è stata raggiunta e pertanto i diritti assegnati non risultano esercitabili.

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 attribuibili		(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
<b>Matteo Carlo Maria Mascazzini</b>	<b>Amministratore Delegato da 01/02/2018 e fino a 16/01/2020</b>												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2019-2021 (16.04.2019)			733.855	1,59577	36 mesi	16/04/2019	1,68				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale			-		733.855					-	-		

<b>Livio Libralesso</b>	<b>Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal &amp; IT</b>												
(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				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale			-		273.973					-	-		

<b>Dir. con Resp. Strategiche (n. 3)</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2019-2021 (16.04.2019)			720.157	1,59577	36 mesi	16/04/2019	1,68				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale			-		720.157					-	-		

**Note:**

Matteo Carlo Maria Mascazzini: cessazione dalla carica di Amministratore Delegato e cessazione del rapporto di lavoro dipendente avvenuta il 16.01.2020.

**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>Matteo Carlo Maria Mascazzini</b>	<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 2019	1.712,00	-	dal 01.01.2019 al 31.12.2019				
		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			1.712,00	-					

<b>Livio Libralesso</b>	<b>Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal &amp; IT</b>		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2019	53.517,00	-	dal 01.01.2019 al 31.12.2019				
		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			53.517,00	-					

<b>Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 3)</b>			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2019	156.485,00	-	dal 01.01.2019 al 31.12.2019				
		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			156.485,00	-					

Premi erogati come Una Tantum.

**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'85,12% 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
<b>Livio Libralesso</b>	<b>Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal &amp; IT</b>	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
<b>Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 3)</b>		Geox S.p.A.	0	0	0	0