

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

GEOX S.p.A.
www.geox.com

Data di approvazione della relazione: 6 marzo 2013

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

- nella Sezione I, una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti Strategici**”) di Geox (la “**Politica**”) per l’esercizio 2013 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 2012.

La Relazione è stata predisposta 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**”). In conformità alle normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti dal Gruppo Geox, la Società intende garantire un’appropriata informativa in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della politica di remunerazione.

SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I.A ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

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

Un piano di Politica viene elaborato dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, sulla base di linee guida strategiche definite dalla direzione aziendale e valutazioni delle tendenze del mercato del lavoro svolte dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione stessa, con il supporto di società specializzate nelle indagini retributive internazionali.

Successivamente, tale piano di Politica viene sottoposto all'approvazione dell'Amministratore Delegato e, se approvato, viene presentato al Comitato per la Remunerazione.

A seguito del parere favorevole dell'Amministratore Delegato e della presentazione al Comitato per la Remunerazione, quest'ultimo, su base annuale - 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 – formula al Consiglio di Amministrazione una proposta in merito alla Politica della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, proponendo eventuali variazioni, se necessarie, su proposta del Comitato per la Remunerazione della Società, esamina e approva la Politica e la relazione sulla Politica ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

L'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2 del Codice Civile, delibera, mediante voto puramente consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della relazione sulla Politica.

Nel caso in cui, nel corso dell'esercizio, la Politica dovesse essere modificata in maniera significativa, il Consiglio di Amministrazione della Società, provvederà a convocare un'Assemblea che si esprima – anche in questo caso mediante voto puramente consultivo e in senso favorevole o contrario - su un'apposita relazione illustrativa della Politica così come modificata.

La Direzione Risorse Umane e Organizzazione ha il compito di declinare la Politica a livello di singola funzione/dipendente con riferimento ai Dirigenti Strategici sulla base dei principi di meritocrazia.

Periodicamente il Comitato per la Remunerazione valuta l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi, per la remunerazione dei Dirigenti Strategici, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

L'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ove lo ritenga opportuno, può sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione proposte relative alla Politica adottata dalla Società per quanto concerne la remunerazione dei Dirigenti Strategici. Il Consiglio di Amministrazione, ove intenda modificare o integrare la Politica, accogliendo la proposta dell'Amministratore Delegato, deve in ogni caso acquisire il preventivo parere favorevole e vincolante del Comitato per la Remunerazione. La suddetta facoltà può essere esercitata dall'Amministratore Delegato nel contesto della riunione consiliare che delibera la convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del bilancio di esercizio ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice Civile, ovvero in qualsiasi altra riunione consiliare che delibera la convocazione di un'Assemblea, in modo che l'illustrazione della Politica modificata possa essere eventualmente inserita all'ordine del giorno della convocanda Assemblea.

Si segnala che 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 "*Chief Executive*". Si precisa che, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale, del Presidente del Comitato per il Controllo Interno e della Direzione Risorse Umane e Organizzazione sono stati individuati cinque *Chief Executive*, i quali sono considerati Dirigenti Strategici di Geox.

I.B COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

La Società è dotata di un Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, composto da tre Amministratori non esecutivi ed 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 e consulenziale, 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 dal Consigliere Renato Alberini, dal Consigliere Umberto Paolucci e dal Consigliere Alessandro Antonio Giusti. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28/09/2012 ha nominato il Consigliere indipendente Umberto Paolucci quale membro del Comitato per la Remunerazione in sostituzione del Consigliere Bruno Barel a seguito delle dimissioni di quest'ultimo da membro del Consiglio di Amministrazione nel settembre 2012.

Il Comitato, annualmente, 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 che illustra la Politica, formula una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica adottata dalla Società, rappresentando l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa.

Periodicamente il Comitato per la Remunerazione valuta l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi, per la remunerazione dei Dirigenti Strategici, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione. Anche nel corso dell'esercizio, il Comitato per la Remunerazione segnala al Consiglio di Amministrazione, ogni qualvolta lo ritenga opportuno, l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica, nonché l'eventuale mancata attuazione della Politica stessa e/o la violazione di taluno dei principi in essa contenuti.

Inoltre, il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- (i) 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;
- (ii) 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;
- (iii) formulare proposte relative ad eventuali piani di incentivazione a favore di Amministratori, dipendenti e collaboratori;
- (iv) formulare e proporre al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi di performance cui è collegata la componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) dell'Amministratore Delegato;
- (v) fornire pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso.

Per quanto concerne le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione, si segnala che esso 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.

Nel corso dell'esercizio 2012 il Comitato per la Remunerazione si è riunito 3 volte, al fine di deliberare su politiche in materia di remunerazione ex art. 123-ter per l'esercizio 2012; verifica del raggiungimento degli obiettivi per l'esercizio delle seconde tranches del Piano di S.O. 2008 e del Piano di S.O. 2009; e proposta di assegnazione del secondo ciclo di attribuzione del Piano di S.O. 2011-2012.

Per quanto attiene al Piano approvato dall'Assemblea del 7 aprile 2008 che prevede un ciclo di assegnazione di opzioni da effettuarsi a partire dal mese di aprile 2008, sono stati assegnati 3.395.000 diritti di opzione il cui prezzo di esercizio è pari al valore normale delle azioni al momento dell'offerta dei diritti d'opzione, come definito dall'art. 9 T.U.I.R. 917/86, pari a euro 9,6217. Il vesting period è compreso tra i 3 e i 4 anni mentre l'exercise period termina con il 31 dicembre del 2013. Il C.d.A. del 3 marzo 2011 ha deliberato la non esercitabilità della prima delle due tranches di opzioni, dopo aver rilevato il non raggiungimento dei risultati di performance (EBIT) stabiliti nel piano stesso relativamente ai tre anni 2008-2009-2010. Il C.d.A. del 8 marzo 2012 ha deliberato la non esercitabilità della seconda delle due tranches di opzioni, dopo aver rilevato il non raggiungimento dei risultati di performance (EBIT) stabiliti nel piano stesso relativamente ai quattro anni 2008-2009-2010-2011.

Per quanto attiene al Piano approvato dall'Assemblea del 21 aprile 2009 che prevede un ciclo di assegnazione di opzioni da effettuarsi a partire dal mese di aprile 2009, sono stati assegnati 3.690.000 diritti di opzione il cui prezzo di esercizio è pari al valore normale delle azioni al momento dell'offerta dei diritti d'opzione, come definito dall'art. 9 T.U.I.R. 917/86, pari a euro 5,1976. Il vesting period è compreso tra i 2 e i 3 anni mentre l'exercise period termina con il 31 dicembre del 2013. Il C.d.A. del 3 marzo 2011 ha deliberato la non esercitabilità della prima delle due tranches di opzioni, dopo aver rilevato il non raggiungimento dei risultati di performance (EBIT) stabiliti nel piano stesso relativamente ai due anni 2009-2010. Il C.d.A. del 8 marzo 2012 ha deliberato la non esercitabilità della seconda delle due tranches di opzioni, dopo aver rilevato il non raggiungimento dei risultati di performance (EBIT) stabiliti nel piano stesso relativamente ai tre anni 2009-2010-2011.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione nel 2012, della durata media di circa un'ora, sono state regolarmente verbalizzate. Tutti i componenti del Comitato hanno partecipato alle 3 riunioni svolte durante l'esercizio. Per l'esercizio in corso si prevede un numero maggiore di riunioni. Alla data della presente relazione, il Comitato si è già riunito 2 volte.

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.

Il Comitato per la Remunerazione ha presentato al Consiglio di Amministrazione la propria proposta con riferimento alla Politica in vigore per la frazione dell'esercizio 2013 intercorrente fino al rinnovo delle cariche sociali. Nel presentare la propria proposta, il Comitato per la Remunerazione ha osservato che la stessa risulta essere sostanzialmente invariata rispetto alla Politica per l'esercizio 2012, salvo, per quanto riguarda il trattamento dell'Amministratore Delegato (in corso di definizione), l'introduzione di un piano di incentivazione monetario annuale (MBO) nonché il peso delle componenti fisse e delle componenti variabili della remunerazione dello stesso. La Politica relativa alla frazione di anno 2013 risulta idonea a consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere l'equità interna e la trasparenza. Nell'esercizio in corso, il Comitato per la Remunerazione verificherà, secondo la propria competenze temporale, la corretta attuazione della Politica, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

I.C ESPERTI INDIPENDENTI

Ai fini dello svolgimento di indagini retributive e di periodiche valutazioni delle competenze del *top management* che rilevano anche per la predisposizione e implementazione della Politica, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione si avvale del supporto dei seguenti esperti indipendenti: ODM Consulting (Gruppo Gi.Group), TowersWatson e Boston Consulting Group.

Il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di interpellare i suddetti esperti indipendenti per chiarimenti ed approfondimenti sulle relative indagini e valutazioni.

I.D FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE

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; e
- dei Dirigenti Strategici.

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:

- (a) garantire una politica retributiva implementata in maniera equa e trasparente, nel rispetto del *benchmark* di mercato;
- (b) condividere con le professionalità più elevate l'incremento di valore della Società;
- (c) coinvolgere ed incentivare gli amministratori ed il *top management* nel raggiungere gli obiettivi stabiliti dalla direzione aziendale;
- (d) 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;
- (e) attrarre, motivare e fidelizzare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per garantire la continuità ed il successo del *business* del Gruppo Geox.

Anche i piani di *stock option* approvati dalla Società sono promossi al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione delle risorse chiave aziendali all'effettivo rendimento della Società e alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Geox, come anche auspicato nell'ambito del Codice di autodisciplina della società quotate;
- orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio lungo termine;
- allineare gli interessi del *top e middle management* a quelli degli azionisti ed investitori;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Geox.

La Politica per la remunerazione proposta in approvazione al Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2013 e relativa al periodo di permanenza in carica degli attuali organi, si pone in linea di sostanziale continuità con la Politica per l'esercizio 2012, salvo, come menzionato, per l'introduzione di un piano di incentivazione monetario annuale (MBO) a favore dell'Amministratore Delegato nonché il peso delle componenti fisse e delle componenti variabili della remunerazione dello stesso.

I.E POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

a) Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Tale compenso è attualmente determinato nella medesima misura

per tutti gli Amministratori non esecutivi. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa, in quanto si ritiene che il riferimento ai risultati potrebbe compromettere la qualità della loro attività.

Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato 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 Controllo e Rischi. In tale ultima ipotesi, il compenso attribuito è pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

b) Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da un compenso fisso annuale, da un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO) e da una componente variabile rappresentata dall'assegnazione di *stock options*.

Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato cui è collegata la componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) sono formulati dal Comitato per la Remunerazione e proposti al Consiglio di Amministrazione.

Relativamente alla componente variabile rappresentata dall'assegnazione di *stock option*, alla data della Relazione, la Società ha in essere 3 piani (Piano 2004, 2005 e 2011-2012) (i "**Piani**"). Si segnala che nell'ultimo trimestre del 2012 è stato assegnato il secondo ciclo di *stock option* approvato dall'Assemblea dei Soci nel Dicembre 2011 riferentesi al Piano 2011-2012. Per ulteriori informazioni sui Piani, si rinvia ai regolamenti dei Piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.com) nella sezione *Investor Relations*. L'esercizio di tali *stock option* è condizionato al raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'EBIT (*Earning Before Interest Tax*) consolidato del Gruppo Geox. Il numero di *stock option* esercitabile è stabilito in relazione a determinati livelli percentuali di EBIT cumulato raggiunto rispetto ad obiettivi previsti nei piani industriali di volta in volta applicabili in conformità a quanto previsto del regolamento del piano di *stock option*.

Sulla base di una valutazione complessiva della remunerazione dell'Amministratore Delegato, si può ritenere che il peso delle componenti fisse della remunerazione sia pari al 65% circa della remunerazione complessiva, mentre la componente variabile (sia MBO sia *stock option*) rappresenta il 35% circa delle remunerazione complessiva.

Alla data della presente Relazione, con riferimento alle effettive remunerazioni dell'Amministratore Delegato, le componenti variabili di breve periodo (cd. MBO) hanno un peso del 20% circa sulla remunerazione complessiva, mentre le componenti variabili di medio-lungo periodo (*stock option*) hanno un peso pari al 15% circa della remunerazione complessiva.

Si segnala, inoltre, che l'attuale Amministratore Delegato ricopre anche la carica di Dirigente Strategico della Società e, pertanto, percepisce altresì (in aggiunta a quanto spettante in qualità di Amministratore Delegato) un compenso fisso rappresentativo della remunerazione per tale rapporto di lavoro subordinato, oltre ad una componente variabile di breve periodo, rappresentata da un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO), e di medio-lungo periodo, rappresentata dall'assegnazione di *stock option*, diversa e ulteriore rispetto a quella assegnategli nella sua qualità di Amministratore Delegato.

c) 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.

d) 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.

e) Dirigenti Strategici

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è in via generale composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua (c.d. RAL);
- una componente variabile annuale monetaria conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di breve periodo (c.d. MBO);
- una componente variabile, rappresentata dall'assegnazione di *stock option*, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di medio-lungo periodo. Con riferimento a tale componente, si rinvia, in linea generale, a quanto indicato in merito ai Piani nel precedente paragrafo dedicato all'Amministratore Delegato.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, la componente fissa rappresenta il 60% circa della remunerazione complessiva mentre la componente variabile (sia MBO sia *stock option*) rappresenta il 40% circa delle remunerazione complessiva.

Alla data della presente Relazione, con riferimento alle effettive remunerazioni dei Dirigenti Strategici, le componenti variabili di breve periodo (c.d. MBO) hanno un peso del 35% circa sulla remunerazione complessiva, mentre le componenti variabili di medio-lungo periodo (*stock option*) hanno un peso pari all'5% circa della remunerazione complessiva.

Non sono previsti piani di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari diversi dalle *stock option*.

I.F POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

All'Amministratore Delegato e ai Dirigenti Strategici sono attribuiti, ad uso promiscuo con trattenute fiscali ai sensi di legge, taluni *fringe benefits* che rientrano nella tipologia ordinaria di *benefits* 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.

I.G CRITERI DI VALUTAZIONE E OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLE COMPONENTI VARIABILI

Le componenti variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici sono rappresentate da strumenti finanziari (*stock options*) e anche da piani di incentivazione monetaria annuali (MBO).

a) Piani di incentivazione con *stock options*

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione collegate ad obiettivi di medio-lungo termine ed in particolare ai piani di *stock option*, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione della Società i criteri di assegnazione ed il numero delle *stock option* da attribuire a ciascun beneficiario. Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella massima discrezionalità, valuta l'importanza strategica di ciascun beneficiario considerandone l'inquadramento nella struttura societaria e la rilevanza del ruolo ricoperto in funzione della creazione di nuovo valore, la congruità dei criteri proposti per l'assegnazione e provvede a determinare il numero di *stock option* da attribuire a ciascun beneficiario.

L'esercizio delle *stock option* assegnate all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti Strategici è condizionato al raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'EBIT (*Earning Before Interest Tax*) consolidato del Gruppo Geox. Il numero di *stock option* esercitabile è stabilito in relazione a determinati livelli percentuali di EBIT cumulato raggiunto rispetto ad obiettivi previsti nei piani industriali di volta in volta applicabili in conformità a quanto previsto nel regolamento del Piano di *stock option*. Per maggiori dettagli in merito agli obiettivi di *performance* individuati nel regolamento di ciascun Piano, si rinvia al sito internet della Società (www.geox.com).

b) Piani di incentivazione monetaria

La partecipazione a piani di incentivazione monetaria annuali (MBO) collegati ad obiettivi di breve-medio periodo è determinata sulla base dell'appartenenza o meno dei dipendenti a determinati livelli di carriera manageriale o professionale, in considerazione della classificazione contrattuale. In particolare, tutte le funzioni *Chief Executive* (categoria cui appartengono i Dirigenti Strategici) hanno diritto a partecipare al MBO.

Gli obiettivi dei Dirigenti Strategici cui è collegata la componente variabile annuale della remunerazione sono elaborati dalla funzione Direzione Risorse Umane e Organizzazione insieme al Controllo di Gestione ed approvati dall'Amministratore Delegato.

La maturazione della componente variabile annuale MBO è subordinata al raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'EBITDA del Gruppo previsto dai piani industriali di volta in volta applicabili.

Anche ai fini dell'individuazione degli obiettivi cui collegare la maturazione della componente variabile monetaria annuale, la Società sta avviando il consolidamento dell'analisi ed elaborazione di un nuovo sistema di indicatori quantitativi (c.d. *value tree*), che consente di mappare gli obiettivi strategici del Gruppo sia di breve sia di medio lungo periodo e di supportare il *top management* nel disegno degli obiettivi aziendali, visualizzando i legami tra obiettivi e aree di competenza. Tale sistema dovrebbe prevedere l'individuazione di aree di valore per il Gruppo (ad es., crescita del business, profittabilità, patrimonio, quotazione del titolo), la declinazione di componenti economiche e non nonché l'individuazione dei principali indicatori per ciascuna di tali componenti (c.d. KPI). Gli obiettivi di performance del MBO sarebbero poi modulati in funzione dei KPI individuati per ciascuna area di competenza dei Dirigenti Strategici. Si ritiene che, a seguito dell'analisi degli indicatori, l'applicazione del suddetto sistema possa essere effettuata nell'esercizio 2014.

I.H INFORMAZIONI SULLA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

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 *stock option* (nell'ambito di piani già approvati o che saranno approvati in futuro dalla Società) il cui esercizio è collegato al raggiungimento di risultati di *performance* di medio-lungo periodo individuati sulla base degli indici economici previsti nel piano industriale consolidato del Gruppo. Per ulteriori informazioni sui 3 piani di *stock option* già approvati dalla Società alla data della Relazione (i "Piani"), si rinvia ai regolamenti dei piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.com).

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.

I.I TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili previste dai piani di incentivazione monetaria annuali (MBO) 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.

La Politica prevede che i diritti conferiti dalle *stock options*, 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 non può essere, comunque, inferiore a 3 anni.

Alla data della presente Relazione, nell'ambito dei Piani i diritti relativi alle *stock options* assegnate possono essere esercitati dopo un periodo di maturazione che varia a seconda dei Piani ma comunque non è inferiore a tre anni.

Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* delle remunerazioni variabili.

I.J INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE, CON INDICAZIONE DEI PERIODI DI MANTENIMENTO E DEI CRITERI UTILIZZATI PER LA DETERMINAZIONE DI TALI PERIODI

Le *stock option* assegnate nell'ambito dei Piani sono nominative, intrasferibili e non negoziabili.

Salvo quanto precede, i Piani non prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio delle azioni della Società sottoscritte dai beneficiari a seguito dell'esercizio delle *stock option* assegnate.

Salvi i Piani di *stock option*, la Società non ha in essere ulteriori piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

È politica del Gruppo Geox non stipulare con Amministratori o Dirigenti Strategici all'inizio del o durante il periodo in cui viene svolta la carica ovvero intercorre il rapporto di lavoro, accordi che regolino in anticipo gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società o del singolo.

Tuttavia, con riferimento a singoli Amministratori investiti di particolari cariche, la Società può pattuire in via eccezionale, di volta in volta, accordi di indennità speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego. A tal proposito, si segnala che la Società sta valutando la stipula con l'attuale Amministratore Delegato, Giorgio Presca, di un accordo di indennizzo per la risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società salvo i casi di giusta causa o di giustificato motivo, da perfezionarsi nel corso del 2013.

Salvo quanto sopra, in generale, 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 agli accordi di risoluzione anticipata consensuale che sono stati conclusi nell'esercizio 2012 si rinvia a quanto illustrato nella Sezione II, Prima Parte della presente Relazione.

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 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.

I.L INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

L'Amministratore Delegato ed i Dirigenti Strategici beneficiano delle seguenti coperture assicurative, diverse da quelle obbligatorie:

- Assicurazione medica integrativa. E' prevista un'assicurazione medica a favore degli stessi e delle loro famiglie.
- Polizza vita. E' prevista una 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 a Euro 516.000,00.

I.M POLITICA RETRIBUTIVA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI.

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 di Controllo Interno è invece pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

I.N SOCIETÀ DI RIFERIMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA

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

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 quattro (che dal 27 settembre 2012 sono considerati in numero tre ai fini della presente rappresentazione, a seguito del conferimento di incarico di Amministratore Delegato ad uno di tali Dirigenti Strategici) Dirigenti Strategici della Società (la ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici possono essere indicati in aggregato risiede nella circostanza che essi non hanno percepito nell'esercizio 2012 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito all'Amministratore che percepisce il compenso complessivo più elevato, ovvero sia il Presidente del Consiglio di Amministrazione).

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

PRIMA PARTE

E' fornita di seguito un'adeguata e completa rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2012, ivi incluso 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 2012.

COMPENSI FISSI E VARIABILI

I compensi percepiti dal precedente Amministratore Delegato Diego Bolzonello in carica sino al 28 settembre 2012 sono così composti:

- un compenso fisso annuale per le cariche sociali ricoperte ed in qualità di dirigente di Geox che, nell'esercizio 2012, è stato pari a complessivi Euro 1.239.795,95 lordi, determinato sommando: (i) il compenso stabilito per la carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 304.918,03; (ii) il compenso quale componente del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate pari a \$533.607 (pari a circa Euro 686.005,16 al tasso di conversione 1Euro= 1,2856\$) (iii) il compenso quale Dirigente Strategico di Geox pari ad Euro 245.998,49 e (iv) *fringe benefits* per Euro 2.874,27;
- un compenso straordinario così ripartito:
 - a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro per un importo pari a Euro 5.616.919,93 (comprensivo del valore del TFR);
 - a seguito della cessazione della carica di Amministratore Delegato un importo pari a Euro 4.000.000,00 a titolo di 'obbligo di fare e/o non fare o permettere'.

I compensi percepiti dall'attuale Amministratore Delegato, Giorgio Presca, maturati dal 28 settembre 2012 sino al 31 dicembre 2012 sono così composti:

- un compenso fisso annuale per le cariche sociali ricoperte ed in qualità di dirigente di Geox che, nell'esercizio 2012, è stato pari a complessivi Euro 499.647,18 lordi, determinato sommando: (i) il compenso quale componente del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate pari a Euro 100.000,00 (ii) il compenso quale Dirigente Strategico di Geox pari ad Euro 96.608,18 (iii) *fringe benefits* per Euro 3.039,00 e (iv) importo UnaTantum per Euro 300.000,00.
- Incentivazione monetaria annuale (MBO) per complessivi Euro 200.000,00 lordi determinata sommando: (i) il compenso variabile in qualità di Dirigente Strategico di Geox, Euro 50.000,00; (ii) il compenso variabile in qualità di componente del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate, Euro 150.000,00.
- Stock option Piano 2011 - 2012: opzioni N. 500.000 assegnate dal Consiglio di Amministrazione di Geox in data 20 Dicembre 2012 (in aggiunta alle N. 250.000 opzioni assegnate nel 2011 in qualità di Dirigente Strategico).

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2012, 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 2012, ad Euro 150.000 e da *fringe benefits* per Euro 4.012

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi, determinato nella medesima misura per tutti. Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato interno, in qualità di membri degli stessi, è attribuito un compenso fisso aggiuntivo attualmente determinato nella medesima misura per tutti i comitati (ad eccezione del Presidente del Comitato Controllo e Rischi). Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2012 dagli Amministratori non esecutivi, si rinvia alla tabella 1 che segue.

Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2012 dai membri del Collegio Sindacale, si rinvia alla tabella 1 che segue.

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici sono rappresentati da una retribuzione annuale lorda, da un *bonus* variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di breve periodo, e da *fringe benefits*. Inoltre, alcuni Dirigenti Strategici ricevono compensi annuali fissi per cariche sociali ricoperte in società controllate e collegate del Gruppo Geox. I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2012 – in aggregato - sono così composti:

- una retribuzione annuale lorda pari ad Euro 959.814,91;
- *fringe benefits* per un importo pari ad Euro 13.706,09;
- compensi quali componenti del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate pari ad Euro 300.000,00;
- compensi per servizi di consulenza Euro 415.669,96; i servizi sono resi da una società partecipata al 95% da uno dei Dirigenti Strategici;
- compensi di liquidazione per la cessazione del rapporto di due Dirigenti Strategici Euro 1.939.050,36 complessivi (valore comprensivo del TFR).

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 6 marzo 2013, ha previsto l'attribuzione ai Dirigenti Strategici, in aggregato, un *bonus* fino ad un massimo di Euro 57.500,00, in considerazione del mancato raggiungimento di risultati di EBITDA di Gruppo, pur nell'attuale difficile contesto macro-economico, da determinarsi nel proseguo del presente esercizio.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

I regolamenti dei 3 piani di *stock options* di Geox che risultano validi ed efficaci alla data della presente Relazione (Piano 2004, 2005, e 2011-2012) sono disponibili sul sito internet della Società (www.geox.com) nella sezione *Investor Relations*.

ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Società non ha stipulato nell'esercizio 2012 con Amministratori o Dirigenti Strategici:

- accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto;
- 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;
- accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

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.

Si segnalano i seguenti accordi di risoluzione anticipata consensuale dell'incarico o del rapporto di lavoro che sono stati conclusi nell'esercizio 2012 con riferimento al precedente Amministratore Delegato Diego Bolzonello (in carica sino al 28 settembre 2012), al consigliere Lodovico Mazzolari (in carica fino al 17 ottobre 2012) e a 2 Dirigenti Strategici:

- nel settembre 2012, la Società e il Dr. Diego Bolzonello (che rivestiva la carica di amministratore delegato) hanno stipulato un accordo transattivo che ha previsto la cessazione consensuale dell'incarico di Amministratore Delegato in data 28 settembre 2012 e la cessazione come Consigliere Esecutivo e Dirigente Strategico in data 5 ottobre 2012. L'ammontare complessivo della liquidazione è stato di Euro 9.616.919,93 di cui Euro 4.000.000,00 in qualità di Amministratore Delegato ed Euro 5.616.919,93 (compreso TFR) in qualità di Dirigente Strategico;
- nel luglio 2012, la Società e il Dott. Lodovico Mazzolari (che rivestiva la carica di membro del Consiglio di Amministrazione della Società) hanno stipulato un accordo transattivo che ha previsto la cessazione consensuale del contratto di Procacciatore d'Affari e la liquidazione di un'indennità per lo scioglimento del contratto medesimo pari ad Euro 100.000 in un'unica soluzione. Tale indennità è stata determinata principalmente su base negoziale;
- per quanto riguarda i due Dirigenti Strategici, è stato stipulato un accordo transattivo che prevede la liquidazione di un importo complessivo di Euro 1.939.050,36 (valore comprensivo del TFR).

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 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, 6 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

dr. Mario Moretti Polegato

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Moretti Polegato	Presidente CDA	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(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		
Diego Bolzonello	Amministratore Delegato	dal 01.01.2012 al 28.09.2012	cessazione in data 28.09.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				550.916,52				2.874,27		553.790,79		9.616.919,93
(II) Compensi da controllate e collegate				686.005,16				-		686.005,16		-
(III) Totale				1.236.921,68				2.874,27		1.239.795,95		9.616.919,93
Enrico Moretti Polegato	Vice-Presidente CDA	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150.000,00				4.012,00		154.012,00		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				150.000,00				4.012,00		154.012,00		
Giorgio Presca	Amministratore Delegato	dal 28.09.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				396.608,18		50.000,00		3.039,00		449.647,18		
(II) Compensi da controllate e collegate				100.000,00		150.000,00		-		250.000,00		
(III) Totale				496.608,18		200.000,00		3.039,00		699.647,18		
Renato Alberini	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	10.000,00					35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				25.000,00	10.000,00					35.000,00		

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lodovico Mazzolari	Amministratore Esecutivo	dal 01.01.2012 al 17.10.2012	dimesso in data 17.10.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.877,00					50.000,00	69.877,00		100.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate				-					-	-		
(III) Totale				19.877,00					50.000,00	69.877,00		100.000,00
Bruno Barel	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2012 al 27.09.2012	dimesso in data 27.09.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.479,00	14.782,00					33.261,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					-	-		
(III) Totale				18.479,00	14.782,00				-	33.261,00		-
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	30.000,00				10.000,00	65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					-	-		
(III) Totale				25.000,00	30.000,00				10.000,00	65.000,00		-
Francesco Gianni	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	10.000,00					35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					-	-		
(III) Totale				25.000,00	10.000,00				-	35.000,00		-

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Umberto Paolucci	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	10.000,00					35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-					-	-		
(III) Totale				25.000,00	10.000,00				-	35.000,00		-
Roland Berger	Amministratore Indipendente	dal 08.11.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate									-	-		
(III) Totale				-	-				-	-		-
Claudia Baggio	Amministratore	dal 08.11.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
(II) Compensi da controllate e collegate									-	-		
(III) Totale				-	-				-	-		-
Dirigenti con Resp. Strategiche (n.4)		dal 01.01.2012 al 31.12.2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				959.814,91		57.500,00		13.706,09	415.669,96	1.446.690,96		1.939.050,36
(II) Compensi da controllate e collegate				300.000,00						300.000,00		-
(III) Totale				1.259.814,91		57.500,00		13.706,09	415.669,96	1.746.690,96		1.939.050,36
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(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		

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Mariotto	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(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		
Francesca Meneghel	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2012 al 31.12.2012	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012									
(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					

Mario Moretti Polegato - Note:

Il compenso indicato è riferito alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Membro del Comitato Etico di Geox

Diego Bolzonello - Note:

Compensi Amministratore Delegato Geox S.p.A. € 304.918,03; compenso per Obbligo di Fare o non Fare o Permettere a seguito cessazione dalla carica € 4.000.000,00; Retribuzione in qualità di Dirigente € 245.998,49; fringe benefits € 2.874,27

Retribuzione in qualità di Dirigente € 245.998,49; fringe benefits € 2.874,27; compenso per cessazione del rapporto compreso del valore TFR € 5.616.919,93.

Compensi Amministratore da Controllate e Collegate - Geox Asia Pacific Ltd. US\$ 533.607 pari ad € 686.005,16 (cambio 1€ = 1,2856 US\$)
Data cessazione dalla carica di Consigliere Esecutivo 05.10.2012

Enrico Moretti Polegato - Note:

Compensi Vice-Presidente CDA Geox S.p.A. € 150.000 fisso; fringe benefits € 4.012,00

Giorgio Presca - Note:

Retribuzione in qualità di Dirigente periodo ottobre-dicembre 2012 € 446.608,18; fringe benefits € 3.039,00

Compensi Amministratore da Controllate e Collegate - Geox Asia Pacific Ltd. compenso fisso periodo ottobre-dicembre 2012 € 100.000; compenso variabile € 150.000

Per la carica di Amministratore Delegato di Geox S.p.A. per il periodo dal 28.09.2012 al 31.12.2012 non è previsto un compenso

Renato Alberini - Note:

Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 25.000

Compensi Membro Comitato Remunerazione € 10.000

Compensi Membro Comitato Controllo Interno - nomina dal 28.09.2012 - non è previsto un compenso

Lodovico Mazzolari - Note:

Compensi da Amministratore Esecutivo Geox s.p.A. - data dimissione 17.10.2012 - € 19.877.

Altri Compensi: in qualità di Procacciatore d'Affari dal 01.01.2012 al 31.07.2012 € 50.000.

Indennità per scioglimento contratto di procacciatore d'affari € 100.000.

Bruno Barel - Note:

Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. - data dimissione 27.09.2012 - € 18.479

Compensi Membro Comitato Controllo Interno - data dimissione 27.09.2012 - € 7.391

Compensi Membro Comitato Remunerazione - data dimissione 27.09.2012 - € 7.391

Alessandro Antonio Giusti - Note:

Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 25.000

Compensi Presidente Comitato Controllo Interno € 20.000

Compensi Membro Comitato Remunerazione € 10.000

Compensi Membro Organismo di Vigilanza € 10.000

Francesco Gianni - Note:

Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 25.000

Compensi Membro Comitato Controllo Interno € 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					

Umberto Paolucci - Note:

Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 25.000

Compensi Membro Comitato Etico € 10.000

Compensi Membro Comitato Remunerazione - nomina dal 28.09.2012 - non è previsto un compenso

Roland Berger - Note:

Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. - nomina dal 08.11.2012 - non è previsto un compenso

Claudia Baggio - Note:

Compensi Amministratore Geox S.p.A. - nomina dal 08.11.2012 - non è previsto un compenso

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:

Compensi Amministratore da Controllate e Collegate - Geox Asia Pacific Ltd. € 300.000

Altri Compensi: servizi resi a Geox S.p.A. tramite società di consulenza partecipata al 95% da uno dei Dirigenti con Resp. Strategica

Indennità di fine carica e cess. del rapp. di lavoro: valore compreso di TFR € 1.939.050,36

Per il periodo Gennaio-Settembre sono stati considerati compensi corrispondenti a quattro Dirigenti con Resp. Strategiche;

per il periodo Ottobre-Dicembre a seguito della nomina del nuovo Amm.re Delegato, sono stati considerati compensi corrispondenti a tre Dirigenti

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)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
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
Diego Bolzonello	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2005-2007 (30.11.2004)	943.500	4,60	1/3 dal 31.1.2008 1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 fino al 31.12.2014										943.500		0
		Piano LTI 2006-2008 (15.12.2005)	122.000	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										122.000		0
		Piano LTI 2008-2011 (7.04.2008)	800.000	9,62	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013										800.000		0
		Piano LTI 2009-2011 (21.04.2009)	800.000	5,20	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013										800.000		0
		Piano LTI 2011-2014 (22.12.2011)	800.000	2,29	100% dal 1.4.2015 fino al 31.3.2020										800.000		0
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			3.465.500			-			0			0			3.465.500	-	0

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

		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		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)		
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		
Lodovico Mazzolari	Amministratore Esecutivo	(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Piano LTI 2005-2007 (30.11.2004)	146.667	4,60	1/3 dal 31.1.2008 1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 fino al 31.12.2014											146.667		0	
		Piano LTI 2006-2008 (15.12.2005)	50.000	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												50.000		0
		Piano LTI 2008-2011 (7.04.2008)	160.000	9,62	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013												160.000		0
		Piano LTI 2009-2011 (21.04.2009)	160.000	5,20	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013												160.000		0
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)																	
		Piano B (data relativa delibera)																	
(III) Totale			516.667			-			0			0			516.667	-	0		

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)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)		
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		
Giorgio Presca	Amministratore Delegato	(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	0,60456	
		Piano LTI 2012-2015 (20.12.2012)					500.000	2,08	100% dal 1.4.2016 fino al 31.3.2020	-	20.12.12	2,216					500.000	0	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)																	
		Piano B (data relativa delibera)																	
(III) Totale			250.000			500.000			0			0			-	750.000	0,60456		

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)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
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
Dir. con Resp. Strategiche (n. 3)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Piano LTI 2006-2008 (15.12.2005)	52.250	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											52.250	0
		Piano LTI 2008-2011 (7.04.2008)	60.000	9,62	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013										60.000	-	0
		Piano LTI 2009-2011 (21.04.2009)	60.000	5,20	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013										60.000	-	0
		Piano LTI 2011-2014 (22.12.2011)	500.000	2,29	100% dal 1.4.2015 fino al 31.3.2020											500.000	0,60456
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			672.250			-			0			0			120.000	552.250	0,60456

Note:

Punto 14: Opzioni rese libere per cessazione del rapporto o per il non raggiungimento dei risultati di performance (EBIT) a cui è seguita la non esercitabilità di fatto delle opzioni (piani 2008 e 2009)

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

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

Nella posizione Dir. Resp. Strategiche: al punto (2) e (14) del Piano LTI 2011-2014, per una comparazione con la precedente relazione, deve essere sommato quanto indicato per lo stesso piano, nella posizione di Giorgio Presca - Amm.re Delegato

TABELLA 4:**- Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo**

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

(*)

Gli Amministratori **Mario Moretti Polegato ed Enrico Moretti Polegato** detengono rispettivamente la quota dell'85% 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 Montebelluna (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
Dir. Con Responsabilità Strategiche (n.4)		Geox S.p.A.	0	0	0	0

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
Dir. con Responsabilità Strategiche (n.4)			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2012	107.500,00	0	dal 01.01.2012 al 31.12.2012				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	150.000,00	0	dal 01.01.2012 al 31.12.2012				
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			257.500,00	0					

(I) Compensi nella società che redige il bilancio: la somma di € 107.500,00 è composta da € 57.500 per Bonus da corrispondere ai Dir. con Resp. Strategiche ed € 50.000 per compenso variabile da corrispondere all'Amm.re Delegato - Giorgio Presca

(II) Compensi da controllate e collegate: la somma di € 150.000 corrisponde a quanto previsto per compenso variabile in qualità di componente del consiglio di amministrazione - Giorgio Presca