

**GEOX S.P.A.**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2018

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



## SOMMARIO

### **Geox S.p.A.**

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

Capitale Sociale euro 25.920.733,1 - Int. versato

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

<b>SOMMARIO</b> .....	<b>3</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2018</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>9</b>
<b>3.1.COMPONENTE FISSA</b> .....	<b>9</b>
<b>3.2.COMPONENTE VARIABILE</b> .....	<b>9</b>
<b>3.2.1.RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2.2.RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2.3.CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE</b> .....	<b>11</b>
<b>3.3.BENEFICI NON MONETARI</b> .....	<b>11</b>
<b>4.POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>12</b>
<b>5.POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>13</b>
<b>5.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>13</b>
<b>5.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI</b> .....	<b>13</b>
<b>5.3.AMMINISTRATORE DELEGATO</b> .....	<b>13</b>
<b>5.4.ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE</b> .....	<b>14</b>
<b>5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI</b> .....	<b>14</b>
<b>5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE</b> .....	<b>14</b>
<b>5.7.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL &amp; IT E DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>14</b>
<b>SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI</b> .....	<b>16</b>
<b>I.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO</b> .....	<b>16</b>
<b>I.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>16</b>
<b>I.2.AMMINISTRATORE DELEGATO</b> .....	<b>16</b>
<b>I.2.1.COMPENSI FISSI</b> .....	<b>16</b>
<b>I.2.2.COMPENSI VARIABILI</b> .....	<b>16</b>
<b>I.3.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL &amp; IT E DIRIGENTI STRATEGICI</b> .....	<b>16</b>
<b>I.4.TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>17</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 sulla remunerazione del 2018 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), 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 2017.

Inoltre la Relazione comprende:

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

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

Geox aderisce al Codice di Autodisciplina predisposto dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A..

# SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2018

## 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, mediante voto puramente consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della Relazione
- **Il Consiglio di Amministrazione** esamina e approva la Politica sulla Remunerazione e la Relazione (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF) da sottoporre annualmente all'Assemblea fornendole gli adeguati riscontri
- **Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:**
  - formula su base annuale al Consiglio di Amministrazione<sup>2</sup> una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società
  - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione
- **L'Amministratore Delegato** valida i contenuti della Politica sulla Remunerazione della Società e la presenta al Comitato per 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.

### 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 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 le Nomine e la Remunerazione è composto da:

- Lara Livolsi (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente

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

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

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

- 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 2017 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito complessivamente 6 volte, deliberando sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2017. I principali temi affrontati sono stati i seguenti:

- Dimissioni dell'Amministratore Delegato Giorgio Presca e cessazione del rapporto di lavoro in qualità di Dirigente Strategico;
- Valutazione profilo di un nuovo amministratore e valutazione della proposta relativa al "pacchetto retributivo" e relativo accordo di *severance*;
- Cessazione rapporto di lavoro di due Dirigenti strategici;
- Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs n. 58/1998 (come successivamente modificato) ed ai sensi dall'art. 84-quater e dall'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come modificato;
- Compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2016;
- Piani di Incentivazione Monetaria 2014-2016 e di *Stock Option* 2014-2016;
- Componente variabile a medio-lungo termine (LTI) e Piano di *Stock Option* 2016-2018 per l'Amministratore Delegato;
- Dimissioni di un Dirigente Strategico e riorganizzazione interna;
- Proposta di conferma compenso all'Amministratore Delegato Gregorio Borgo, a seguito conferma della nomina a consigliere da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2017 e della successiva conferma della nomina ad Amministratore Delegato da parte del Consiglio di Amministrazione in medesima data;
- Compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2017 per l'Amministratore Delegato;
- Compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2017 per i Dirigenti Strategici;
- Individuazione Dirigenti Strategici;
- Relazione periodica sulla Remunerazione del 28 luglio 2017;
- Proposta assegnazione *Stock Option* a nuovo beneficiario nell'ambito del Piano di *Stock Option* 2016-2018;

- Proposte di riorganizzazioni interne e relative variazioni retributive.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel 2017, della durata media di circa un'ora, sono state regolarmente verbalizzate nonché partecipate da tutti i componenti. Per l'esercizio in corso si prevede un numero simile di riunioni.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni. Il Comitato, nell'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 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 2018, 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 il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:

- dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- 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 del Piano industriale.

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

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

- garantire una politica retributiva implementata in maniera equa e trasparente, nel rispetto del benchmark di mercato;
- condividere con le professionalità più elevate l'incremento di valore della Società;
- coinvolgere ed incentivare gli amministratori ed il top management nel raggiungere gli obiettivi stabiliti dalla direzione aziendale;
- strutturare un sistema di remunerazione in linea con le politiche aziendali della Società, composto da una parte fissa ed una variabile correlata al raggiungimento di risultati anche di medio-lungo periodo;
- attrarre, motivare e fidelizzare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per garantire la continuità ed il successo del business del Gruppo Geox.

La Politica per la remunerazione proposta in approvazione al Consiglio di Amministrazione in data 23 febbraio 2018 e relativa al periodo di permanenza in carica degli attuali Organi ed eventuali rinnovi degli stessi, si pone in linea di continuità con la Politica per l'esercizio 2017.

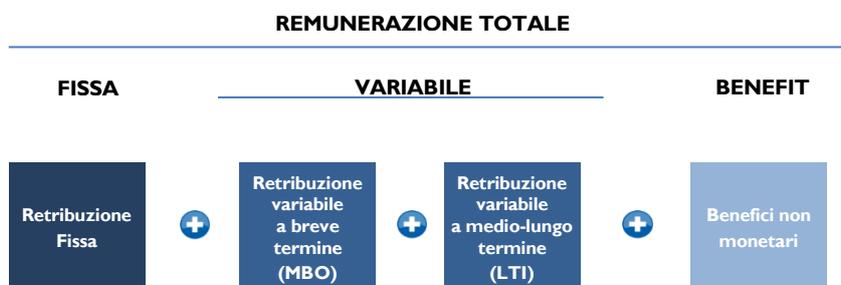
I meccanismi di incentivazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati<sup>4</sup>.

<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 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; diminuisce sensibilmente fino ad azzerarsi in caso di *performance* inferiori ai target.

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 che 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 valori di incentivo a *target* stabiliti sono:

- per il Presidente e il Vice Presidente della Società: non è prevista nessuna retribuzione variabile a breve termine;
- per l'Amministratore Delegato della Società: al massimo il 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 40% della retribuzione fissa.

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

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

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

La Società ha in essere un piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) rappresentato dal Piano di *Stock Option* 2016-2018 che prevede una remunerazione variabile mediante assegnazione di strumenti finanziari, rappresentati appunto da *Stock Option*.

La percentuale di *Stock Option* esercitabile nell'ambito del Piano di *Stock Option* 2016-2018 è una percentuale compresa tra il 100% e il 66,66% delle *Stock Option* assegnate, calcolata in base al raggiungimento di determinati livelli percentuali di UTILE NETTO (inteso come utile al netto delle imposte e del risultato della gestione finanziaria come risultante dal bilancio consolidato del Gruppo) cumulato rispetto ad obiettivi previsti nel *Business Plan* per il periodo 2016-2018.

I diritti conferiti dalle *Stock Option*, che rappresentano la componente variabile della remunerazione, possono essere esercitati solo dopo un periodo di maturazione (*vesting period*) che termina a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Geox del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

La Politica prevede che i diritti conferiti dalle *Stock Option*, che rappresentano la componente variabile della remunerazione, possano essere esercitati solo dopo un periodo di maturazione (i.e. *vesting period*) che è determinato in coerenza con le attese di risultato del Gruppo e della situazione di mercato nel periodo di assegnazione e che generalmente non è inferiore a 3 anni (il *vesting period* del piano è leggermente inferiore a 3 anni in ragione dei tempi di approvazione di tale piano occorsi nel 2016).

Il Piano di *Stock Option* 2016-2018 prevede obiettivi di *performance* connessi all'Utile Netto consolidato cumulato con una soglia minima stabilita dell'80%, verificabili solo al termine del *vesting period*.

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 e operative.

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

Ulteriori informazioni sul Piano di *Stock Option* 2016-2018 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, 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 (MBO) e di componenti rappresentate da strumenti finanziari (Piano di *Stock Option* 2016-2018). Nell'ambito del piano già approvato o di altri 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, attualmente in fase di elaborazione, che saranno formalizzati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, indicativamente entro il mese di Aprile 2018.

Per quanto riguarda la componente variabile a medio-lungo termine (LTI), si rinvia al regolamento del piano 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 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 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.

#### **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, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere clausole specifiche che disciplinino anticipatamente gli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine del Gruppo, determinati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare la Società, a seguito di attente valutazioni, può determinare, con riferimento ai Dirigenti Strategici, specifiche indennità per il caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o di dimissioni e/o licenziamento dal rapporto di lavoro dipendente, fermi restando gli obblighi di legge e di contratto applicabili e salvo licenziamento per giusta causa.

Tali indennità sono in ogni caso determinate in relazione al valore aggiunto ed al contributo prestato allo sviluppo ed al mantenimento del *business*, nonché alle connesse finalità di *retention* della persona nell'interesse dell'azienda.

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

La Società in linea di principio non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria o corrispettivi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato.

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

---

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

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

### 5.1. PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

### 5.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato interno e/o Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001, in qualità di membri degli stessi, agli Amministratori non esecutivi è attribuito un compenso fisso aggiuntivo, attualmente determinato nella medesima misura per tutti i membri dei Comitati e/o Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso in cui l'Amministratore rivesta il ruolo di Presidente del Comitato. In tale ultima ipotesi, il compenso attribuito è pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

### 5.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da:

- un compenso fisso annuale;
- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO);
- una componente variabile a medio-lungo termine (LTI) rappresentata da un premio composto in diritti alla sottoscrizione di azioni della Società (*Stock Option*);
- benefici non monetari.

Il compenso fisso è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato 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, attualmente in fase di elaborazione, saranno formalizzati indicativamente entro il mese di Aprile 2018.

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.

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.

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

- Dirigente Strategico della Società in qualità di Direttore Innovazione, Ricerca e Sviluppo;
- Presidente e Amministratore Delegato delle controllate Geox Retail S.r.l., XLOG S.r.l. e G.R. MI S.r.l.. Per tali cariche l'Amministratore Delegato non percepisce alcun compenso.

Le linee guida di politica retributiva 2018 determinano un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio-lungo periodo nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Amministratore Delegato Geox S.p.A.: remunerazione fissa (59%), remunerazione variabile a breve termine (30%), remunerazione variabile a medio-lungo termine (11%)
- Dirigente Strategico: remunerazione fissa (67%), remunerazione variabile a breve termine (33%)

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

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

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

#### **5.5. AMMINISTRATORI INDIPENDENTI**

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

Per la partecipazione a ciascun Comitato interno al Consiglio di Amministrazione, in qualità di membro dello stesso, agli Amministratori è attribuito un compenso fisso annuale. L'importo di tale compenso fisso annuale è il medesimo, indipendentemente dallo specifico Comitato interno a cui l'Amministratore partecipi. Il compenso attribuito nell'ipotesi in cui l'Amministratore rivesta il ruolo di Presidente del Comitato è invece pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

#### **5.6. COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE**

Gli Amministratori 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 2018 numero sette Dirigenti Strategici [numero non inclusivo dell'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 (*Stock Option*);
- benefici non monetari.

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando il posizionamento

retributivo nell'ambito dei riferimenti dei mercati *executive* nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale.

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

La componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) è collegata ad obiettivi formulati dall'Amministratore Delegato, approvati dal Comitato per 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), attualmente in fase di elaborazione, saranno formalizzati indicativamente entro il mese di Aprile 2018.

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

Le Linee Guida di Politica retributiva 2018 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 (*Stock Option*), nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 70%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 21%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 9%.

Le linee Guida di Politica retributiva 2018 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 (*Stock Option*) nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 67%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 25%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 8%.

## 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, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e in aggregato i compensi dei sette Dirigenti Strategici della Società alla data del 31 dicembre 2017.

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 2017 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 2017, 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 2017.

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

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

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato Etico di Geox S.p.a., sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2017, 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 2017, ad Euro 150.000.

#### I.2. AMMINISTRATORE DELEGATO

##### I.2.1. COMPENSI FISSI

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti dall'Amministratore Delegato Dott. Gregorio Borgo nel 2017 è pari ad Euro 1.148.296,39, così suddivisi:

- 51% in qualità di Amministratore Delegato di Geox S.p.A.;
- 48% in qualità di Dirigente Strategico;
- 1% di *fringe benefit*.

##### I.2.2. COMPENSI VARIABILI

In considerazione della cessazione dalla carica di Amministratore Delegato della Società e del rapporto di lavoro dipendente del Dott. Gregorio Borgo, avvenuta in data 31 gennaio 2018, si porta in evidenza che non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO).

#### I.3. DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E 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*.

I compensi percepiti dal Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT nell'esercizio 2017 sono pari ad Euro 359.391 così suddivisi:

- 98% Retribuzione Annuale Lorda;

- In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di performance 2017 connessi all'UTILE NETTO di Gruppo il cui eventuale compenso variabile è strettamente collegato, si evidenzia che non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO);
- 2% *fringe benefit*.

Nel 2017 è stato erogato al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT un premio *una tantum* di € 53.051 lordi.

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2017 - in aggregato – sono pari ad Euro 1.981.616 così suddivisi:

- 95% Retribuzione Annuale Lorda
- In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di performance 2017 connessi all'UTILE NETTO di Gruppo il cui eventuale compenso variabile è strettamente collegato, si evidenzia che non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO)
- 5% *fringe benefit*

Nel 2017, sono stati erogati ai Dirigenti Strategici premi *una tantum* per un totale di € 185.784 lordi.

Per quanto riguarda il Piano di *Stock Option* 2016-2018, non essendo quantificabile il raggiungimento degli obiettivi che sarà verificabile solo al termine del *vesting period*, la Società non ha ritenuto di dover prevedere alcun importo di costo di competenza del 2017.

#### **1.4. TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

La Società ha in essere con l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT ed alcuni Dirigenti Strategici accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Sulla base di un accordo di *severance*, l'Amministratore Delegato e Dirigente Strategico, Dott. Matteo Carlo Maria Mascazzini ha 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 risolva il contratto, o siano revocate le deleghe conferite al Dirigente e/o la carica di Amministratore Delegato ovvero il Dirigente receda per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 codice civile.

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.

La Società non ha invece stipulato accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico, ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Con riferimento agli eventuali effetti della cessazione del rapporto ai diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione, il Piano di *Stock Option* 2016-2018 prevede che il beneficiario delle *Stock Option* sia tenuto ad esercitare immediatamente le opzioni esercitabili (ma non avrà diritto di esercitare le Opzioni non maturate) in caso di interruzione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi: a) licenziamento del beneficiario ad opera di Geox o di altra società del Gruppo nel caso in cui il beneficiario sia lavoratore dipendente; b) revoca del mandato da parte di Geox o di altra società del Gruppo nel

caso in cui il beneficiario ricopra l'incarico di Amministratore; c) dimissioni del beneficiario nel caso in cui lo stesso sia lavoratore dipendente; d) remissione del mandato da parte del beneficiario nel caso in cui lo stesso ricopra l'incarico di Amministratore in Geox o in altra società del Gruppo; e) risoluzione consensuale del rapporto lavorativo.

\*\*\*\*\*

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2017 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 Option*.

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, 23 febbraio 2018.

---

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					
<b>Mario Moretti Polegato</b>	<b>Presidente CDA</b>	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	31.12.2018									
(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 01.01.2017 al 31.12.2017	31.12.2018									
(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>Gregorio Borgo</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	dal 12.01.2017 al 31.12.2017	31.01.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.137.555,12		5.969,00		10.741,27		1.154.265,39		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				1.137.555,12						1.154.265,39		
<b>Livio Libralesso</b>	<b>Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal &amp; IT</b>	dal 01.01.2017 al 31.12.2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				352.241,00		53.051,00		7.150,00		412.442,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-		-		-		
(III) Totale				352.241,00		53.051,00		7.150,00		412.442,00		





**Mario Moretti Polegato - Note:**

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

**Enrico Moretti Polegato - Note:**

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

**Gregorio Borgo - Note:**

Compensi in qualità di Dirigente Strategico € 555.948,45; fringe benefits € 10.741,27; compenso variabile € 0; nel 2017 è stato erogato un premio Una Tantum per un totale di € 5.969. Il rapporto di lavoro dipendente è cessato il 31.01.2018

Compensi in qualità di Amministratore Delegato e Membro del Comitato Esecutivo Geox S.p.A. € 581.606,67; compenso variabile € 0. La scadenza dalla carica di Amministratore Delegato è avvenuta il 18.01.2018

**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

La durata della carica è subordinata a revoca o dimissioni

Compenso fisso € 352.241; fringe benefits € 7.150; compenso variabile € 0; nel 2017 è stato erogato un premio Una Tantum per un totale di € 53.051.

**Duncan Niederauer - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

**Alessandro Antonio Giusti - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

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

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

**Claudia Baggio - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

**Lara Livolsi - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

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

**Francesca Meneghel - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

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

**Emanuela Soffientini - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

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

**Ernesto Albanese - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

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

**Sonia Ferrero - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

**Fabrizio Colombo - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

**Francesco Gianni - Note:**

Compensi periodo dal 01.01.2017 fino al 31.12.2017

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

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

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica € 1.885.956; fringe benefits € 95.660; compenso variabile € 0; nel 2017 è stato erogato un premio Una Tantum per un totale di € 185.784

La presente tabella non include la remunerazione del Dott. Giorgio Presca il quale ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato sino all'11 gennaio 2017. Il Dott. Presca, in conseguenza della risoluzione consensuale del rapporto di amministrazione e del rapporto di lavoro nonché della rinuncia ad ogni pretesa nei confronti di Geox, ha ricevuto € 4.350.000 lordi a titolo di incentivo all'esodo.

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
<b>Gregorio Borgo</b>	<b>Amministratore Delegato da 12/01/2017 e fino a 18/01/2018</b>																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2016-2018 (19.04.2016)				572.905	1.99514	100% dal 1.4.2019 fino al 31.12.2020	0,40660	02/03/2017	2,07					572.905	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			-			572.905			0,40660			-			-	572.905	-

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
<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	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			222.316			-			-			-			-	222.316	-

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

Dir. con Resp. Strategiche (n. 7)																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2016-2018 (19.04.2016)	1.194.947	2,86	100% dal 1.4.2019 fino al 31.12.2020												1.194.947
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)															
	Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale		1.194.947			-			-			-			-	1.194.947	-

**Note:**  
Punto 16 piano 2016-2018: le assegnazioni sono avvenute in data 19.04.2016 e 02.03.2017; contabilmente non si è rilevato un valore.

Gregorio Borgo: cessazione dalla carica di Amministratore Delegato avvenuta il 18.01.2018 e cessazione del rapporto di lavoro dipendente avvenuta il 31.01.2018

**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 Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti	
<b>Gregorio Borgo</b>	<b>Amministratore Delegato</b>								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2016	5.969,00	-	dal 01.01.2017 al 31.12.2017				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A 2014							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			5.969,00	-					

Livio Libralesso	Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT	(1) Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	(4) Altri Bonus
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A 2014							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			53.051,00	-					

Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 7)	(1) Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	(4) Altri Bonus
	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		185.784,00	-					

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

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
<b>Mario Moretti Polegato</b> ( *)	Presidente CDA	Geox S.p.A.	156.873.917	0	0	156.873.917
<b>Duncan Niederauer</b>	Membro CDA	Geox S.p.A.	100.000	0	0	100.000

( \*)

Gli Amministratori **Mario Moretti Polegato ed Enrico Moretti Polegato** detengono rispettivamente la quota dell'85,12% e dell'14,88% del capitale sociale

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. 7)</b>		Geox S.p.A.	0	10.000	10.000	0