

GEOX S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2019

La Relazione è pubblicata nelle sezioni "Governance" del sito Internet della Società
(www.geox.biz)



SOMMARIO

Geox S.p.A.

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

Capitale Sociale euro 25.920.733,1 - Int. versato

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

SOMMARIO	3
PREMESSA	4
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019	5
I.GOVERNANCE	5
I.1.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	5
I.2.COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	5
2.LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	8
3.COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	9
3.1.COMPONENTE FISSA	9
3.2.COMPONENTE VARIABILE	9
3.2.1.RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	10
3.2.2.RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)	10
3.2.3.CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE	11
3.3.BENEFICI NON MONETARI	11
4.POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	13
5.POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	14
5.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
5.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	14
5.3.AMMINISTRATORE DELEGATO	14
5.4.ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE	15
5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	15
5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE	15
5.7.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DIRIGENTI STRATEGICI	15
SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI	17
I.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	17
I.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	17
I.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI (INDIPENDENTI E NON INDIPENDENTI)	17
I.3.AMMINISTRATORE DELEGATO	18
I.3.1.COMPENSI FISSI	18
I.3.2.COMPENSI VARIABILI	18
II.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	18
2.1.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT	18
2.2.DIRIGENTI STRATEGICI	19
a.TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	19

PREMESSA

La relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) predisposta da Geox SpA (“**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 2019 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 2018.

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 2019

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 Azionisti¹** 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 Amministrazione² 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 Remunerazione³ 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;

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

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

³ 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 2018 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito complessivamente 7 volte, deliberando altresì sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 febbraio 2018. I principali temi affrontati sono stati i seguenti:

- dimissioni dell'Amministratore Delegato Gregorio Borgo e cessazione del rapporto di lavoro in qualità di Dirigente Strategico;
- valutazione del profilo del nuovo Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini e della proposta relativa al "pacchetto retributivo" e relativo accordo di *severance*, per l'incarico di Amministratore Delegato e per la posizione di Dirigente Strategico;
- Individuazione 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 successivamente modificato);
- compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2017 – valutazione obiettivi di *performance* aziendale;
- compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2018 per l'Amministratore Delegato;
- compensi variabili di breve termine (MBO) relativi all'anno 2018 per i Dirigenti Strategici;
- proposta di conferma del compenso relativo all'Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini, a seguito della conferma della nomina quale consigliere da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2018 e della successiva conferma della nomina ad Amministratore Delegato da parte del Consiglio di Amministrazione in medesima data;
- valutazione di una proposta di emolumento, nel rispetto della Politica di Remunerazione della Società, per il nuovo membro del Consiglio di Amministrazione nominato da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2018;
- dimissioni di un Dirigente Strategico;
- valutazione di una proposta gratifica *una tantum* per quattro Dirigenti Strategici;
- dimissioni di un ulteriore Dirigente Strategico;

- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro tra la Società ed un Dirigente Strategico con riconoscimento di (i) un'indennità di mancato preavviso pari a sei mesi e (ii) un'indennità supplementare pari a ventiquattro mensilità, in coerenza con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione adottata dalla Società ed approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel 2018 hanno avuto una durata mediamente di circa un'ora e mezza, sono state regolarmente verbalizzate e tutti i componenti ne hanno preso parte. Per l'esercizio in corso si prevede che vi sarà un numero analogo di riunioni.

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

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

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

Nel 2019, 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 sulla Remunerazione 2019 approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2019 prevede alcune modifiche rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2018. In particolare, anche in considerazione della proposta all'Assemblea di approvazione di un nuovo piano di incentivazione azionaria rappresentato dal Piano di *Stock Grant* 2019-2021, la Società ha previsto una variazione della Politica di Remunerazione per quanto riguarda il *mix* retributivo (*pay-mix*) per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e per i Dirigenti Strategici, avendo rafforzato la componente retributiva variabile di medio-lungo termine in un'ottica di maggior allineamento del *management* al perseguimento dell'obiettivo della sostenibilità dell'attività dell'impresa nel medio-lungo termine, e avendo ridotta invece la parte di remunerazione fissa e di componente variabile a breve termine. Salvo quanto sopra, la politica sulla Remunerazione 2019 si pone in linea di continuità con la Politica sulla Remunerazione 2018.

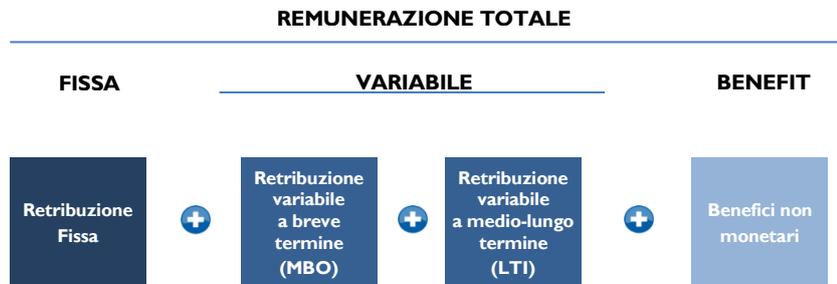
I meccanismi di incentivazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati⁴.

⁴ Criterio 6.c.3. del Codice di Autodisciplina.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

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

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



La definizione dei pacchetti retributivi è ispirata dai seguenti principi:

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

3.1. COMPONENTE FISSA

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

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

3.2. COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile della remunerazione remunera il conseguimento degli obiettivi nel breve e nel medio-lungo termine ed è strettamente collegata alla *performance* della Società e alle *performance* individuali del personale; 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 sia qualitativi, anche relativi a tematiche di managerialità e *leadership*, attraverso la correlazione tra *performance* aziendali e prestazioni individuali.

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

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

I 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*. Il periodo di maturazione dei diritti (*vesting period*) di tale piano è terminata a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Geox del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

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.

In particolare, tale Piano prevede obiettivi di *performance* connessi all'Utile Netto cumulato con una soglia minima stabilita dell'80%. Si evidenzia che, essendo trascorsi i tre anni del piano strategico ed avendo la Società raggiunto obiettivi di *performance* inferiori rispetto a quelli previsti, la suddetta soglia non è stata raggiunta e pertanto i diritti assegnati ai beneficiari di detto piano non risultano esercitabili. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 27 febbraio 2019 di rinunciare ad esercitare la facoltà, prevista all'ultimo paragrafo del punto 7 del Regolamento del Piano di *Stock Option* 2016-2018, di consentire ai beneficiari di esercitare, in tutto o in parte, le *stock option* attribuite anche in assenza del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Ulteriori informazioni sul Piano di *Stock Option* 2016-2018 sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione Governance.

Il Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2019 ha inoltre deliberato di convocare l'Assemblea ordinaria per sottoporre l'approvazione di un piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) avente ad oggetto l'assegnazione, a titolo gratuito, di massimo 5.000.000 di azioni della Società (Piano di *Stock Grant* 2019-2021).

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

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

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

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

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

Il suddetto piano è stato concepito al fine di favorire la *retention* e l'incentivazione del *management*, promuovendo la valorizzazione della Società e la diffusione di una cultura di creazione del valore in tutte le decisioni strategiche ed operative.

Ulteriori informazioni sulla proposta di approvazione assembleare del Piano di *Stock Grant* 2019-2021 sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) 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 a breve termine (MBO) e di componenti variabili a medio-lungo termine (LTI) rappresentate da strumenti finanziari. Nell'ambito del piano di *Stock Grant* attualmente in attesa di approvazione o di altri piani che saranno approvati in futuro dalla Società, eventuali erogazioni ed esercizi sono collegati al raggiungimento di risultati di *performance* aziendale individuati sulla base degli indici economici.

Per quanto riguarda la componente variabile a breve termine (MBO), nella fattispecie, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici avranno accesso ad un premio individuale a fronte del raggiungimento di indicatori economici formalizzati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Per quanto riguarda la componente variabile a medio-lungo termine (LTI), si rinvia alla proposta di approvazione assembleare del Piano di *Stock Grant* 2019-2021 messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione Governance.

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

3.3. BENEFICI NON MONETARI

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

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

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici beneficiano delle seguenti coperture assicurative, diverse da quelle obbligatorie:

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

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

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

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

La Società generalmente non stipula accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il *management*, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria applicabile. Tuttavia, per l'Amministratore Delegato ed altre figure apicali, 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 esecutivi⁵.

⁵ 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);
- benefici non monetari.

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

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

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

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

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. e XLOG S.r.l.. Per quest'ultime cariche l'Amministratore Delegato non percepisce alcun compenso.

Le linee guida di politica retributiva 2019 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 (47%), remunerazione variabile a breve termine (23%), remunerazione variabile a medio-lungo termine (30%).
- Dirigente Strategico: remunerazione fissa (47%), remunerazione variabile a breve termine (23%), remunerazione variabile a medio-lungo termine (30%).

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 2019 numero quattro Dirigenti Strategici (escluso l'Amministratore Delegato che riveste anche il ruolo di Dirigente Strategico).

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

- una remunerazione fissa annua;
- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO);
- una componente variabile a medio-lungo termine (LTI) rappresentata da diritti alla sottoscrizione di azioni della Società;
- benefici non monetari.

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità 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) sono formalizzati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

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

Le Linee Guida di Politica retributiva 2019 determinano per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT un mix retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio-lungo periodo, nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 48%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 14%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 38%.

Le linee Guida di Politica retributiva 2019 determinano per i Dirigenti Strategici un mix retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio-lungo periodo nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 46%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 17%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 37%.

SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT. La presente sezione illustra in aggregato i compensi di sei Dirigenti Strategici della Società di competenza del 2018 (è escluso il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT il cui compenso è illustrato nominativamente). Si precisa che tre di tali Dirigenti Strategici hanno interrotto il rapporto con la Società nel corso del 2018.

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 2018 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 2018, 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 2018.

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

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea dei Soci del 19 aprile 2016, quest'ultima ha deliberato un emolumento complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione, inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche, per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 3.370.500.

L'Assemblea dei Soci del 19 aprile 2016 ha deliberato che il compenso spettante al Collegio Sindacale, per l'intera durata dell'incarico, fosse stabilito in Euro 175.000,00, di cui Euro 75.000,00 per il Presidente ed Euro 50.000,00 per ciascun Sindaco effettivo, importo onnicomprensivo dell'eventuale funzione di organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

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

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato Etico di Geox SpA, nell'esercizio 2018, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 1.800.000. I compensi percepiti dal Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, nell'esercizio 2018, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 150.000.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2016, in attuazione della delibera assembleare del 19 aprile 2016 ha deliberato di riconoscere agli amministratori indipendenti un emolumento fisso annuo pari a Euro 25.000, al Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e al Presidente del Comitato Controllo e Rischi un emolumento annuo fisso ulteriore pari ad Euro 20.000 e ai membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e ai membri del Comitato Controllo e Rischi un emolumento annuo fisso ulteriore pari ad Euro 10.000.

Il Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2016, sempre in attuazione della delibera assembleare del 19 aprile 2016, ha deliberato di riconoscere all'amministratore non indipendente incaricato di sovrintendere al Sistema per il Controllo e Rischi un emolumento annuo fisso pari a Euro 80.000 e all'ulteriore amministratore non indipendente un emolumento annuo fisso pari a Euro 25.000.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione in data 18 gennaio 2018 ha deliberato di attribuire al Comitato Controllo e Rischi le funzioni di Comitato Sostenibilità, rinominandolo Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e, in medesima data, ha deliberato di corrispondere a ciascun membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, in considerazione dei nuovi compiti, un compenso aggiuntivo pari ad Euro 10.000 annui, in linea con il corrispettivo previsto per gli incarichi specifici dei consiglieri membri di comitati endoconsiliari, e a valere sulla capienza esistente di cui ai compensi deliberati dall'Assemblea in data 19 aprile 2016.

I.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

I.3.1. COMPENSI FISSI

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti dall'Amministratore Delegato, Gregorio Borgo, cessato dalla carica di Amministratore Delegato il 18.01.2018 e dal rapporto di lavoro dipendente il 31.01.2018, nel 2018 è stato pari a Euro 103.765,18, così suddivisi:

- 29% in qualità di Amministratore Delegato di Geox S.p.A.;
- 61% in qualità di Dirigente Strategico;
- 10% di *fringe benefit*.

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti dall'attuale Amministratore Delegato nel 2018 è stato pari ad Euro 730.793,21, così suddivisi:

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

I.3.2. COMPENSI VARIABILI

In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di *performance* 2018 connessi all'Utile Netto di Gruppo a cui l'eventuale compenso variabile è strettamente collegato, non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2018.

Nel 2018 sono stati erogati all'attuale Amministratore Delegato un premio *una tantum* di Euro 601.535 lordi e Indennità assicurazione, voli e di prima sistemazione per un importo complessivo di Euro 35.061 lordi.

Si evidenzia che nel 2018 all'Amministratore Delegato non sono state assegnate *stock option* ai sensi del Piano di Stock Option 2016-2018 in quanto lo stesso ha avviato il proprio rapporto con la Società a partire dal 1° febbraio 2018 e il Regolamento di tale piano prevedeva che il termine ultimo per l'attribuzione delle *stock option* fosse il 31 dicembre 2017.

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

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

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

Nel corso del 2018 il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT è stato nominato Consigliere del Consiglio di Amministrazione e percepisce un compenso anche per questa carica.

Si riportano di seguito i compensi percepiti dal Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT nell'esercizio 2018:

1. in qualità di Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT Euro 361.649,22 così suddivisi:
 - 98% Retribuzione Annuale Lorda;
 - 2% *fringe benefit*.

In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di *performance* 2018 connessi all'Utile Netto di Gruppo a cui l'eventuale compenso variabile è strettamente collegato, non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2018.

Nel 2018 è stato erogato al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT un premio *una tantum* di Euro 68.054 lordi.

2. in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione, Euro 17.636,99.

Come anticipato nella Sezione I, punto 3.2.2 si evidenzia che le *Stock Option* assegnate al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT, relative al piano di medio-lungo termine 2016-2018, non sono esercitabili in quanto la Società non ha raggiunto la soglia minima degli obiettivi di *performance* previsti dallo stesso.

2.2 DIRIGENTI STRATEGICI

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2018 – in aggregato – sono pari a complessivamente Euro 1.866.629,10 così suddivisi:

- 96% Retribuzione Annuale Lorda;
- 4% *fringe benefit*.

In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di *performance* 2018 connessi all'Utile Netto di Gruppo a cui l'eventuale compenso variabile è strettamente collegato, non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2018.

Nel 2018, sono stati erogati ai Dirigenti Strategici premi *una tantum* per un totale di Euro 175.130 lordi, Indennità Supplementare di cessazione per Euro 927.000 lordi e Euro 172.168,86 lordi a titolo di Trattamento di Fine Rapporto.

Come anticipato nella Sezione I, punto 3.2.2 si evidenzia che le *Stock Option* assegnate ai Dirigenti Strategici, relative al piano di medio-lungo termine 2016-2018, non sono esercitabili in quanto la Società non ha raggiunto la soglia minima degli obiettivi di *performance* previsti dallo stesso.

a. 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 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 c.c..

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, in linea generale, non stipula 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. Tuttavia, in via del tutto eccezionale, nel corso del 2018 è stato concordato con un Dirigente Strategico, in sede di cessazione del rapporto di lavoro, il mantenimento di alcuni benefici non monetari a fronte di una diminuzione dell'indennità supplementare concordata con la Società.

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

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2018 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 nel 2018 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, 27 febbraio 2019.

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 01.01.2018 al 31.12.2018	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		
Enrico Moretti Polegato	Vice Presidente CDA	dal 01.01.2018 al 31.12.2018	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		
Gregorio Borgo	Amministratore Delegato	dal 01.01.2018 al 31.01.2018	31.01.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.522,50				10.242,68		103.765,18		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				93.522,50						103.765,18		
Matteo Mascazzini	Amministratore Delegato	dal 01.02.2018 al 31.12.2018	31.01.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				722.354,78		601.535,00		8.438,43	35.061,00	1.367.389,21		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				722.354,78		601.535,00		8.438,43	35.061,00	1.367.389,21		
Livio Libralesso	Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT, Amministratore	dal 01.01.2018 al 31.12.2018	31/12/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				371.946,32		68.054,00		7.339,89		447.340,21		
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-		-		-		
(III) Totale				371.946,32		68.054,00		7.339,89		447.340,21		

Sonia Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	dal 01.01.2018 al 31.12.2018	31.12.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00						75.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				75.000,00						75.000,00		
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2018 al 31.12.2018	31.12.2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				50.000,00						50.000,00		
Francesco Gianni	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2018 al 31.12.2018	31.12.2018									
(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		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 6)		dal 01.01.2018 al 31.12.2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.800.181,64		175.130,00		66.447,46	172.168,86	2.213.927,96		927.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate						-						
(III) Totale				1.800.181,64		175.130,00		66.447,46	172.168,86	2.213.927,96		927.000,00

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 € 62.932,50; fringe benefits € 10.424,68; compenso variabile € 0. 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. € 29.590,00; compenso variabile € 0. La scadenza dalla carica di Amministratore Delegato è avvenuta il 18.01.2018

Matteo Mascazzini - Note:

Compensi in qualità di Dirigente Strategico € 347.354,77; fringe benefits € 8.438,43; compenso variabile € 0; altri compensi € 35.061,00 (che comprendono indennità assicurazione e voli e indennità di prima sistemazione); bonus € 601.535,00 (a titolo di *sign up fee*, erogato in due tranches nel corso del 2018)

Compensi in qualità di Amministratore Delegato e Membro del Comitato Esecutivo Geox S.p.A. € 375.000,01; compenso variabile € 0

Livio Libralesso - Note:

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

La durata della carica è subordinata a revoca o dimissioni

Compenso in qualità di Dirigente Strategico € 354.309,33; fringe benefits € 7.339,89; compenso variabile € 0; nel 2018 è stato erogato un premio Una Tantum per un totale di € 68.054,00

Compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione € 17.636,99

Duncan Niederauer - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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

Alessandro Antonio Giusti - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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 Sostenibilità 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 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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

Lara Livolsi - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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

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

Emanuela Soffientini - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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

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

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

Ernesto Albanese - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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

Fabrizio Colombo - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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

Francesco Gianni - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2018 fino al 31.12.2018

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

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica € 1.800.181,64; fringe benefits € 66.447,46; compenso variabile € 0; nel 2018 è stato erogato un premio Una Tantum per un totale di € 175.130,00; indennità di cessazione rapporto di lavoro € 927.000,00; altri compensi € 172.168,86 (trattamento di fine rapporto)

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
Gregorio Borgo	Amministratore Delegato da 12/01/2017 e fino a 18/01/2018																
(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											572.905	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			572.905			-			-			-			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
Livio Libralesso	Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT																
(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. 6)																
(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											611.368	583.579
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)															
	Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale		1.194.947			-			-			-			611.368	583.579	-

Note:

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

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

TABELLA 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)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Gregorio Borgo	Amministratore Delegato fino al 18/01/2018		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2018	-	-	dal 01.01.2018 al 31.01.2018				
		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			-	-					

Mascazzini Matteo Carlo Maria	Amministratore Delegato		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2018	601.535,00	-	dal 01.02.2018 al 31.12.2018				
		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			601.535,00	-					

Livio Libralesso	Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2018	68.054,00	-	dal 01.01.2018 al 31.12.2018				
		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			68.054,00	-					

Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 6)			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2018	175.130,00	-	dal 01.01.2018 al 31.12.2018				
		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			175.130,00	-					

Premi erogati come Una Tantum

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

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Mario Moretti Polegato (*)	Presidente CDA	Geox S.p.A.	156.873.917	0	0	156.873.917
Duncan Niederauer	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
Livio Libralesso	Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT	Geox S.p.A.	0	0	0	0

- Partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 6)		Geox S.p.A.	0	0	0	0