

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come modificato

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

Data di approvazione della relazione: 8 marzo 2012

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

- nella Sezione I, una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell'organo di amministrazione (gli "**Amministratori**") e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i "**Dirigenti Strategici**") di Geox (la "**Politica**") per l'esercizio 2012 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica. Si precisa che, alla data di approvazione della presente Relazione, nessun soggetto ricopre la carica di direttore generale della Società;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2011.

La Relazione è stata predisposta in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (il "**TUF**") e dall'art. 84-*quater* e dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificato (il "**Regolamento Emittenti**"). In conformità alle normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti dal Gruppo Geox, la Società intende garantire un'appropriate informativa in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della politica di remunerazione.

SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

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

A seguito del parere favorevole dell'Amministratore Delegato e della presentazione al Comitato per la Remunerazione, quest'ultimo, su base annuale - al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della Relazione – formula al Consiglio di Amministrazione una proposta in merito alla Politica della Società.

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

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

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

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

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

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

Si segnala che le figure che rientrano nella definizione di Dirigenti Strategici sono individuate dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall'Amministratore Delegato e risultano inquadrate, all'interno della generale classificazione dei ruoli della Società, quali "*Chief Executive*". Si precisa che, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale, del Presidente del Comitato per il Controllo Interno e della Direzione Risorse Umane e Organizzazione sono stati individuati quattro *Chief Executive*, i quali sono considerati Dirigenti Strategici di Geox.

I.B COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

La Società è dotata di un Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, composto da tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti.

I membri del Comitato per la Remunerazione sono scelti tra soggetti che possiedono le necessarie competenze in relazione alle peculiarità delle loro attribuzioni, in particolare sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale o contabile o fiscale, con capacità specifica in tema di attività ispettiva e consulenziale, in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina predisposto dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione è composto dal Consigliere Renato Alberini, dal Consigliere Bruno Barel e dal Consigliere Alessandro Antonio Giusti.

Il Comitato, annualmente, al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della relazione che illustra la Politica, formula una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica adottata dalla Società, rappresentando l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa.

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

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

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

Per quanto concerne le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione, si segnala che esso si riunisce con la frequenza necessaria al compimento delle proprie funzioni, su convocazione di almeno un membro, nonché su richiesta del presidente del Collegio Sindacale, in qualsiasi forma, anche per via telefonica o telematica, di regola almeno otto giorni prima di quello fissato per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data. Il Comitato per la Remunerazione è validamente costituito in presenza della maggioranza dei membri in carica e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. È fatto obbligo a ciascun membro del Comitato per la Remunerazione di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi rispetto all'oggetto posto all'ordine del giorno. Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni. Nell'affrontare eventuali spese, il Comitato per la Remunerazione può avvalersi di risorse finanziarie che vengono stanziare in base alle necessità contingenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha presentato al Consiglio di Amministrazione la propria proposta con riferimento alla Politica in vigore per l'esercizio 2012. Nel presentare la propria proposta, il Comitato per la Remunerazione ha osservato che la stessa risulta in linea e coerente con la prassi della Società già in

essere ed idonea a consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere l'equità interna e la trasparenza.

Nell'esercizio in corso, il Comitato per la Remunerazione verificherà la corretta attuazione della Politica, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

I.C ESPERTI INDIPENDENTI

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

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

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

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

- dei componenti del Consiglio di Amministrazione; e
- dei Dirigenti Strategici.

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

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

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

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

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

La Politica per la remunerazione proposta in approvazione al Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2012 si pone in linea di continuità, ed è pienamente coerente, con le prassi in materia di remunerazione precedentemente seguite dalla Società. Non sono, pertanto, intervenuti cambiamenti significativi, a livello sostanziale, nella politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.

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

a) Amministratori non esecutivi

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

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

b) Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da un compenso fisso annuale e da una componente variabile rappresentata dall'assegnazione di *stock options*.

Alla data della Relazione, la Società ha in essere 5 piani di *stock option* (Piano 2004, 2005, 2008, 2009 e 2011) (i "**Piani**"). Si segnala che il Piano approvato dall'Assemblea dei Soci di Geox nel dicembre 2011 prevede un secondo ciclo di assegnazione di *stock options* nell'ultimo trimestre dell'esercizio 2012. Per ulteriori informazioni sui Piani, si rinvia ai regolamenti dei Piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.com) nella sezione *Investor Relations*.

L'esercizio di tali *stock option* è condizionato al raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'EBIT (*Earning Before Interest Tax*) consolidato del Gruppo GEOX. Il numero di *stock option* esercitabile è stabilito in relazione a determinati livelli percentuali di EBIT cumulato raggiunto rispetto ad obiettivi previsti nei piani industriali di volta in volta applicabili in conformità a quanto previsto del regolamento del piano di *stock option*.

Sulla base di una valutazione complessiva della remunerazione dell'Amministratore Delegato, si può ritenere che il peso delle componenti fisse della remunerazione sia pari al 80% circa della remunerazione complessiva, mentre il peso delle componenti variabili rappresentate dalle *stock option* sia pari, complessivamente, al 20% circa della stessa. In particolare con riferimento al peso della suddetta componente variabile (pari a circa il 20% circa della remunerazione complessiva) si segnala che il 100% di tale componente variabile è attribuito a seguito del raggiungimento di obiettivi di *performance* di medio-lungo periodo.

Si segnala, inoltre, che l'attuale Amministratore Delegato ricopre anche la carica di Dirigente Strategico della Società e, pertanto, percepisce altresì (in aggiunta a quanto spettante in qualità di Amministratore Delegato) un compenso fisso rappresentativo della remunerazione per tale rapporto di lavoro subordinato.

c) Altri Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche senza deleghe

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

Alla data della presente Relazione, la remunerazione effettiva degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche senza deleghe è costituita esclusivamente da componenti fisse, ad eccezione di un Amministratore esecutivo senza deleghe cui sono state assegnate *stock options* in virtù dello svolgimento di attività di agenzia per il Gruppo.

d) Compensi per cariche in società controllate

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

e) Dirigenti Strategici

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

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

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

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

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

I.F POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

All'Amministratore Delegato e ai Dirigenti Strategici sono attribuiti, ad uso promiscuo con trattenute fiscali ai sensi di legge, taluni *fringe benefits* che rientrano nella tipologia ordinaria di *benefits* generalmente attribuiti a soggetti che ricoprono posizioni analoghe in società di capitali con caratteristiche dimensionali e qualitative equiparabili a quelle della Società.

In particolare, i predetti soggetti beneficiano di una autovettura e, all'occorrenza, sulla base di un accordo di natura individuale, possono beneficiare di un alloggio. Alla data della presente Relazione, solo uno dei Dirigenti Strategici beneficia dell'alloggio.

Inoltre, si segnala che a tutti i dipendenti, e dunque anche agli Amministratori che siano dipendenti della Società, nonché ai Dirigenti Strategici, è data la possibilità di usufruire dell'asilo nido aziendale i cui posti vengono assegnati in base alla disponibilità e secondo un criterio di priorità della data di richiesta.

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

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

a) Piani di incentivazione con *stock options*

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

ruolo ricoperto in funzione della creazione di nuovo valore, la congruità dei criteri proposti per l'assegnazione e provvede a determinare il numero di *stock option* da attribuire a ciascun beneficiario.

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

a) Piani di incentivazione monetaria

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

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

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

Anche ai fini dell'individuazione degli obiettivi cui collegare la maturazione della componente variabile monetaria annuale, la Società ha avviato l'analisi ed elaborazione di un nuovo sistema di indicatori quantitativi (c.d. *value tree*), che consente di mappare gli obiettivi strategici del Gruppo sia di breve sia di medio lungo periodo e di supportare il *top management* nel disegno degli obiettivi aziendali, visualizzando i legami tra obiettivi e aree di competenza. Tale sistema dovrebbe prevedere l'individuazione di aree di valore per il Gruppo (ad es., crescita del business, profittabilità, patrimonio, quotazione del titolo), la declinazione di componenti economiche e non nonché l'individuazione dei principali indicatori per ciascuna di tali componenti (c.d. KPI). Gli obiettivi di performance del MBO sarebbero poi modulati in funzione dei KPI individuati per ciascuna area di competenza dei Dirigenti Strategici. La Società prevede di finalizzare il suddetto sistema di indicatori quantitativi nel corso dell'esercizio 2012.

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

La Società ritiene che il sistema complessivo delle remunerazioni sia coerente con l'obiettivo della creazione di valore per tutti gli azionisti e investitori.

In particolare al fine di orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine, la Politica prevede che una parte della componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato, e dei Dirigenti Strategici possa essere rappresentata dall'assegnazione di *stock option* (nell'ambito di piani già approvati o che saranno approvati in futuro dalla Società) il cui esercizio è collegato al raggiungimento di risultati di *performance* di medio-lungo periodo individuati sulla base degli indici economici previsti nel piano industriale consolidato del Gruppo. Per ulteriori informazioni sui 5 piani di *stock option* già approvati dalla Società alla data della Relazione (i "**Piani**"), si rinvia ai regolamenti dei piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.com).

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

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

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

La Politica prevede che i diritti conferiti dalle *stock options*, che rappresentano la componente variabile della remunerazione, possano essere esercitati solo dopo un periodo di maturazione (i.e. *vesting period*) che è determinato in coerenza con le attese di risultato del Gruppo e della situazione di mercato nel periodo di assegnazione e che non può essere, comunque, inferiore a 3 anni.

Alla data della presente Relazione, nell'ambito dei Piani i diritti relativi alle *stock options* assegnate possono essere esercitati dopo un periodo di maturazione che varia a seconda dei Piani ma comunque non è inferiore a tre anni, salvo per la prima *tranche* del Piano 2009 che prevede un *vesting period* di due anni.

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

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

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

Il Piano di *stock options* del 2008, di cui al punto I.E.(b) che precede, prevede l'impegno dei beneficiari a non alienare, per un periodo di cinque anni dall'assegnazione delle azioni, un numero di azioni pari al rapporto tra il valore normale delle azioni (come definito dall'art. 9 T.U.I.R. n. 917/86) alla data dell'esercizio ed il prezzo corrisposto per la sottoscrizione delle azioni.

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

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

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

È politica del Gruppo Geox non stipulare con Amministratori o Dirigenti Strategici accordi che regolino gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro ad iniziativa della Società o del singolo.

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

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

Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato accordi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro con Amministratori e/o Dirigenti Strategici. Per completezza, si segnala che, nel giugno 2011, è stato stipulato un accordo con il Consigliere Lodovico Mazzolari, relativo, tuttavia, alla cessazione consensuale del rapporto di mandato di agenzia generale in essere con lo stesso fino a tale data, e non invece alla cessazione dalla carica di Amministratore dallo stesso ricoperta. In base a tale

accordo, è stata attribuita al Consigliere Lodovico Mazzolari un'indennità per lo scioglimento del mandato pari ad Euro 146.250.

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

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

- Assicurazione medica integrativa. E' prevista un'assicurazione medica a favore degli stessi e delle loro famiglie. L'accesso a tale beneficio è previsto dopo sei mesi dalla data dell'inizio rapporto.
- Polizza vita. E' prevista una polizza vita per cause diverse da infortunio e malattia professionale, migliorativa rispetto a quella contemplata all'art. 12 comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali. Il capitale assicurato per ogni individuo è pari a Euro 516.000,00.

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

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

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

I.N SOCIETÀ DI RIFERIMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA

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

SEZIONE II –DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e in aggregato i compensi dei quattro Dirigenti Strategici della Società (la ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici possono essere indicati in aggregato risiede nella circostanza che essi non hanno percepito nell'esercizio 2011 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito all'Amministratore che percepisce il compenso complessivo più elevato, ovverosia il Presidente del Consiglio di Amministrazione).

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

PRIMA PARTE

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

COMPENSI FISSI E VARIABILI

I compensi percepiti dall'Amministratore Delegato sono così composti:

- un compenso fisso annuale per le cariche sociali ricoperte ed in qualità di dirigente di Geox che, nell'esercizio 2011, è stato pari a complessivi Euro 1.153.201 lordi, determinato sommando: (i) il compenso stabilito per la carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 400.000; (ii) il compenso quale componente del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate pari a \$700.000 (pari a circa Euro 502.945 al tasso di conversione 1Euro= 1,3918\$) (iii) il compenso quale Dirigente Strategico di Geox pari ad Euro 243.743 e (iv) *fringe benefits* per Euro 6.511;
- *stock options*. Nell'esercizio 2011 sono state assegnate all'Amministratore Delegato n. 800.000 *stock options* nell'ambito del Piano 2011.

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2011, ad Euro 1.800.000.

I compensi percepiti dal VicePresidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2011, ad Euro 150.000 e da *fringe benefits* per Euro 4.012.

I compensi percepiti dal terzo Amministratore esecutivo senza deleghe sono rappresentati da un compenso fisso annuale per la carica sociale, una retribuzione per lo svolgimento di attività di collaborazione con la Società nonché l'assegnazione di *stock options*. In particolare nell'esercizio 2011, il suddetto amministratore ha ricevuto:

- un compenso fisso annuale per la carica sociale di amministratore esecutivo pari ad Euro 25.000;
- compensi ricevuti in forza del rapporto di mandato di agenzia generale (rapporto terminato nel marzo 2011) pari ad Euro 25.000 e successivamente in qualità di procacciatore d'affari per Euro 95.000;
- indennità per lo scioglimento del rapporto di agenzia pari ad Euro 146.250 corrisposti nel giugno 2011;
- nel 2011 non sono state assegnate *stock options* all'amministratore in questione nell'ambito del Piano 2011.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi, determinato nella medesima misura per tutti. Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato interno, in qualità di membri degli stessi, è attribuito un compenso fisso aggiuntivo attualmente determinato nella medesima misura per tutti i comitati (ad eccezione del Presidente del Comitato di controllo interno). Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2011 dagli Amministratori non esecutivi, si rinvia alla tabella 1 che segue.

Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2011 dai membri del Collegio Sindacale, si rinvia alla tabella 1 che segue.

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici sono rappresentati da una retribuzione annuale lorda, da un *bonus* variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di breve periodo, dall'assegnazione di *stock options* e da *fringe benefits*. Inoltre, alcuni Dirigenti Strategici ricevono compensi annuali fissi per cariche sociali ricoperte in società controllate e collegate del Gruppo Geox. I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2011 – in aggregato - sono così composti:

- una retribuzione annuale lorda pari ad Euro 829.475;
- *fringe benefits* per un importo pari ad Euro 15.413;
- compensi quali componenti del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate pari ad Euro 260.000,;
- Euro 414.436 per servizi di consulenza resi da una società partecipata al 95% da uno dei Dirigenti Strategici;
- *stock options*. Nell'esercizio 2011 sono state assegnate ai Dirigenti Strategici n. 750.000 *stock options* nell'ambito del Piano 2011.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'8 marzo 2012, prevede l'attribuzione ai Dirigenti Strategici, in aggregato, un *bonus* pari ad Euro 350.000, in considerazione del raggiungimento di risultati di EBITDA di Gruppo, pur nell'attuale difficile contesto macro-economico.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

I regolamenti dei 5 piani di *stock options* di Geox che risultano validi ed efficaci alla data della presente Relazione (Piano 2004, 2005, 2008, 2009 e 2011) sono disponibili sul sito internet della Società (www.geox.com) nella sezione *Investor Relations*.

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

Salvo quanto di seguito indicato con riferimento al Consigliere Lodovico Mazzolari, la Società non ha stipulato con Amministratori o Dirigenti Strategici:

- accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto;
- accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la conclusione del rapporto in modo consensuale. In tali ipotesi, fermi restando in ogni caso gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia e sono in linea con la prassi, la giurisprudenza e i parametri di natura collettiva rilevanti.

Nel giugno 2011, la Società e il Dott. Lodovico Mazzolari (che riveste la carica di membro del Consiglio di Amministrazione della Società) hanno stipulato un accordo transattivo che ha previsto la cessazione consensuale del mandato di agenzia generale conferito a quest'ultimo e la liquidazione di un'indennità per lo scioglimento del mandato di agenzia pari ad Euro 146.250 in un'unica soluzione. Tale indennità è stata determinata principalmente su base negoziale.

Si segnala che nessun Amministratore o Dirigente Strategico ha cessato il proprio incarico nel corso dell'esercizio 2011.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società del gruppo Geox, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo Geox.

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

La Relazione include una tabella che indica le partecipazioni, detenute in Geox e nelle sue controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici nonché dai coniugi legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, sulla base delle informazioni risultanti dal libro soci, delle comunicazioni ricevute ovvero delle informazioni acquisite dagli stessi membri del consiglio di amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici.

Addì, 8 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

dr. Mario Moretti Polegato

TABELLA I: 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)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
						Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili								
Mario Moretti Polegato	Presidente CDA	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	1.800.000,00						1.800.000,00					
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
				(II) Compensi da controllare e collegare									1.800.000,00		
(III) Totale															
Diego Bobone	Amministratore Delegato	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	643.743,65				6.511,53		650.255,18					
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
				(II) Compensi da controllare e collegare									502.945,83		
(III) Totale															
Enrico Moretti Polegato	Vice-Presidente CDA	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	150.000,00				4.012,00		154.012,00					
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
				(II) Compensi da controllare e collegare									150.000,00		
(III) Totale															
Renato Albertini	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	25.000,00	10.000,00					35.000,00					
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
				(II) Compensi da controllare e collegare									25.000,00	10.000,00	
(III) Totale															

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lodovico Mazzolari	Amministratore Esecutivo	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	25.000,00					120.000,00	145.000,00		146.250,00
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00					120.000,00	145.000,00		146.250,00
(II) Compensi da controllate e collegate									120.000,00	145.000,00		146.250,00
(III) Totale				25.000,00					120.000,00	145.000,00		146.250,00
Bruno Barel	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	25.000,00	20.000,00				-	45.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	20.000,00				-	45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate									-	45.000,00		
(III) Totale				25.000,00	20.000,00				-	45.000,00		
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	25.000,00	30.000,00				10.000,00	65.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	30.000,00				10.000,00	65.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate									-	65.000,00		
(III) Totale				25.000,00	30.000,00				10.000,00	65.000,00		
Francesco Gianni	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	25.000,00	10.000,00				-	35.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	10.000,00				-	35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate									-	35.000,00		
(III) Totale				25.000,00	10.000,00				-	35.000,00		

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Umberto Paolucci	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2011 al 31.12.2011	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2012	25.000,00	10.000,00					35.000,00			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	10.000,00					35.000,00			
(II) Compensi da controllare e collegare													
(III) Totale				25.000,00	10.000,00					35.000,00			
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n.4)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				829.475,66		330.000,00		15.413,83	414.436,96	1.609.326,45			
(II) Compensi da controllare e collegare				260.000,00				15.413,83	414.436,96	260.000,00			
(III) Totale				1.089.475,66		330.000,00		15.413,83	414.436,96	1.869.326,45			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00						75.000,00			
(II) Compensi da controllare e collegare													
(III) Totale				75.000,00						75.000,00			
Francesco Mariotto													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00			
(II) Compensi da controllare e collegare													
(III) Totale				50.000,00						50.000,00			
Francesca Meneghel													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00			
(II) Compensi da controllare e collegare													
(III) Totale				50.000,00						50.000,00			

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

(A) 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 - Note:

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

Diego Bolzonello - Note:

Compensi Amministratore da Controllore e Collegato - Geox Asia Pacific Ltd. US\$ 700.000 pari ad €

Compensi Amministratore Delegato Geox S.p.A. € 400.000; Retribuzione in qualità di Dirigente € 243.743,65; fringe benefits € 6.511,53

502.945,83 (cambio 1€ = 1.3918 US\$)

Enrico Moretti Polegato - Note:

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

Renato Albertini - Note:

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

Compensi Membro Comitato Remunerazione € 10.000

Lodovico Mazzolari - Note:

Compensi da Amministratore Esecutivo Geox s.p.A. € 25.000.

Altri Compensi: in qualità di Agente di Geox S.p.A. dal 01.01.2011 al 31.03.2011 € 25.000 e in qualità di Procacciatore d'Affari dal 01.04.2011 al 31.12.2011 € 95.000. Indennità per scioglimento contratto di agenzia € 146.250.

Bruno Barlet - Note:

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

Compensi Membro Comitato Controllo Interno € 10.000

Compensi Membro Comitato Remunerazione € 10.000

Alessandro Antonio Giusti - Note:

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

Compensi Presidente Comitato Controllo Interno € 20.000

Compensi Membro Comitato Remunerazione € 10.000

Compensi Membro Organismo di Vigilanza € 10.000

Francesco Gianni - Note:

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

Compensi Membro Comitato Controllo Interno € 10.000

Limberto Paulucci - Note:

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

Compensi Membro Comitato Etico € 10.000

Dirigenti con resp. Strategiche - Note:

Compensi Amministratore da Controllore e Collegato - Geox Asia Pacific Ltd. € 260.000

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

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	Primo 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 e	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 di opzioni	Numero opzioni	Fair Value					
(I) Componenti della società che dirige il bilancio																						
Diego Balzanella	Amministratore Delegato	Piano LTI 2006-2007 (30.11.2004)	943.500	4,60	1/3 dal 31.1.2008 1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.12.2010 fino al 31.12.2014												943.500	0				
		Piano LTI 2008-2008 (15.12.2005)	122.000	9,17	1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 1/3 dal 31.1.2011 fino al 31.12.2015												6.100	115.900	0			
		Piano LTI 2008-2011 (7.04.2008)	800.000	9,62	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013													800.000	0			
		Piano LTI 2009-2011 (21.04.2009)	800.000	5,20	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013													800.000	0			
(II) Compensi da controllare e colligare																						
		Piano A (data esclusiva del bene)																				
		Piano B (data esclusiva del bene)																				
(III) Totale			2.665.500			800.000		2,29	50% dal 1.4.2015 50% dal 01.4.2016 fino al 31.3.2020	22.12.11	2,2	0			6.100	3.459.400	0					

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	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	
						Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazioni e	Data di assegnazioni e	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
Lodovico Mazzolari																	
Amministratore Esecutivo																	
<i>(1) Compensi nella specie che valga il bilancio</i>																	
		Piano LTI 2008-2007 (30.11.2009)	146.667	4,60	1/3 dal 31.1.2008 1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 fino al 31.12.2014												
		Piano LTI 2008-2008 (15.12.2009)	50.000	9,17	1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 1/3 dal 31.1.2011 fino al 31.12.2015												
		Piano LTI 2008-2011 (27.04.2008)	160.000	9,62	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013												
		Piano LTI 2008-2011 (21.04.2009)	160.000	5,20	50% dal 07.4.2011 50% dal 31.1.2012 fino al 31.12.2013												
(II) Compensi da controllare e collegati																	
		Piano A (data esercizio delibere)															
		Piano B (data richiesta delibere)															
(III) Totale																	
			166.667					0						0	2.500	514.167	0

TABELLA 3a: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock-option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Nome e cognome	B Carica	Piano (1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza attribuibili	
			(2) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(3) Periodo di vesting	(4) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(5) Fair Value alla data di assegnazione	(6) Periodo di vesting	(7) Data di assegnazione	(8) Prezzo di mercato all'assegnazione	(9) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(10) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(11) Valore alla data di maturazione	(12) Fair value			
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>																
		Piano A (data relativa delibera)														
		Piano B (data relativa delibera)														
		Piano C (data relativa delibera)														
<i>(II) Compensi da controllare e collegate</i>																
		Piano A (data relativa delibera)														
		Piano B (data relativa delibera)														
<i>(III) Totale</i>																

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)			(3)			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (n.4)		Piano A 2011	350.000,00	0	dal 01.01.2011 al 31.12.2011				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllare e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			350.000,00	0					

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
Diego Bolzonello	Amministratore Delegato	Geox S.p.A.	64.000	0	0	64.000
Lodovico Mazzolari	Amministratore Esecutivo	Geox S.p.A.	18.304	0	0	18.304

(*)

Gli Amministratori Mario Moretti Polegato ed Enrico Moretti Polegato detengono rispettivamente la quota dell'85% e dell'15% del capitale sociale di LIR S.r.l.. La specifica in tabella è riferita solo al titolare della quota di maggioranza.

LIR S.r.l. con sede legale in Montebelluna (TV) - Italia detiene la partecipazione di controllo nel capitale di Geox S.p.A. con una quota pari al 71,10%.

- Partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dir. Con Responsabilità Strategiche (n.4)		Geox S.p.A.	0	0	0	0