

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Data di approvazione della relazione: 6 marzo 2014

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 2014 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 2013.

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 e Rischi e della Direzione Risorse Umane e Organizzazione sono stati individuati per l'anno 2014 sette *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, come segue: per la frazione di esercizio 2013 sino alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuto in data 17 aprile 2013 da tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti, e successivamente da tre Amministratori in maggioranza 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, 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 la Remunerazione nominato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2013 è composto dal Consigliere indipendente Lara Livolsi (Presidente del Comitato), dal Consigliere indipendente Fabrizio Colombo e dal Consigliere Alessandro Antonio Giusti. Dal 1° gennaio 2013 al 17 aprile 2013 il Comitato era composto dai Consiglieri Renato Alberini, Umberto Paolucci e 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) formulare e proporre al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi di performance cui è collegata la componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) dell'Amministratore Delegato;
- (v) fornire pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso.

Per quanto concerne le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione, si segnala che esso si riunisce con la frequenza necessaria al compimento delle proprie funzioni, su convocazione di almeno un membro, nonché su richiesta del presidente del Collegio Sindacale, in qualsiasi forma, anche per via telefonica o telematica, di regola almeno otto giorni prima di quello fissato per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data. Il Comitato per la Remunerazione è validamente costituito in presenza della maggioranza dei membri in carica e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. È fatto

obbligo a ciascun membro del Comitato per la Remunerazione di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi rispetto all'oggetto posto all'ordine del giorno.

Nel corso dell'esercizio 2013 il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 6 volte: 3 volte durante la frazione di esercizio sino alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuto in data 17 aprile 2013 e 3 volte nella frazione rimanente del medesimo esercizio 2013, al fine di deliberare sui seguenti argomenti:

- nelle prime tre riunioni del Comitato per la Remunerazione partecipate dai membri in carica sino al 17 aprile 2013, il Comitato ha deliberato sull'individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 123-ter del TUF; sulle politiche in materia di remunerazione per la frazione di esercizio 2013, ai sensi del medesimo art. 123-ter del TUF; sulla proposta in merito alla ripartizione del compenso per gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche; valutando positivamente il lavoro svolto dal management, nonostante non siano stati raggiunti gli obiettivi prefissati per la distribuzione degli MBO ed esprimendo parere favorevole, sull'erogazione di premi *una tantum*, per il costo complessivo di Euro 1.910.910, all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti Strategici ed ai responsabili del settore Commerciale e Retail;
- nelle successive tre riunioni del Comitato per la Remunerazione partecipate dai membri nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 17 aprile 2013, dopo aver preso atto e condiviso quanto proposto dal precedente Comitato per la Remunerazione e deliberato dal Consiglio di Amministrazione in merito alla ripartizione del compenso per gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, il Comitato ha effettuato una verifica ed espresso parere favorevole sui criteri applicati nel piano di ristrutturazione aziendale; infine, ha attuato ed approvato una revisione del regolamento di funzionamento del Comitato stesso. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione nel 2013, della durata media di circa un'ora, sono state regolarmente verbalizzate. Nelle prime tre riunioni del Comitato per la Remunerazione partecipate dai membri in carica sino al 17 aprile 2013, tutti i componenti erano presenti; nelle successive tre riunioni del Comitato per la Remunerazione partecipate dai membri nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 17 aprile 2013, tutti i componenti erano presenti ad eccezione di una sola riunione tenutasi con la presenza della maggioranza dei membri. Per l'esercizio in corso si prevede un numero simile di riunioni. Alla data della presente relazione, il Comitato si è già riunito 2 volte.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché avvalersi di consulenti esterni. Il Comitato, nelle ipotesi in cui si avvale dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, ha verificato preventivamente che il consulente non si trovasse in situazioni che ne compromettano il giudizio di indipendenza.

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

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

Il Comitato per la Remunerazione ha presentato al Consiglio di Amministrazione la propria proposta con riferimento alla Politica in vigore per l'esercizio 2014. La Politica relativa all'esercizio 2014 risulta idonea a consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere risultati di equità e trasparenza interna. Inoltre, al fine di perseguire obiettivi di fidelizzazione e di sviluppo delle risorse maggiormente qualificate, in linea con quanto stabilito dal Piano Industriale 2014-2016, la Politica 2014 potrebbe includere l'utilizzo di ulteriori meccanismi di incentivazione a medio-lungo periodo mediante l'attribuzione di strumenti finanziari ovvero di benefici monetari, attualmente allo studio e che, ad esito di tale processo di valutazione, saranno presentati nel corso del 1° semestre 2014 dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, per poi essere successivamente implementati nella seconda parte dell'esercizio. Tali ulteriori meccanismi di incentivazione saranno dedicati a tutti i Dirigenti Strategici. Nel presentare la propria proposta, il Comitato per la Remunerazione ha osservato che, salvo quanto sopra indicato, la stessa risulta essere sostanzialmente invariata rispetto alla Politica per l'esercizio 2013.

Nell'esercizio 2014, il Comitato per la Remunerazione verificherà, secondo la propria competenze temporale, la corretta attuazione della Politica, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

I.C ESPERTI INDIPENDENTI

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

In aggiunta ai piani di *stock option*, approvati dalla Società negli anni precedenti, è allo studio una proposta di implementazione di nuovi piani di natura finanziaria e monetaria, promossi al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

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

La Politica per la remunerazione proposta in approvazione al Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2014 e relativa al periodo di permanenza in carica degli attuali organi, si pone in linea di sostanziale continuità con la Politica per l'esercizio 2013, salvo per quanto indicato con riferimento all'eventuale

introduzione di ulteriore meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari ovvero di benefici monetari, meramente allo studio alla data di approvazione della presente Relazione.

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

a) Amministratori non esecutivi

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

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

b) Amministratore Delegato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Compensi per cariche in società controllate

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

e) Dirigenti Strategici

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

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

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

Alla data della presente Relazione, a seguito della nomina di nuovi Dirigenti con Responsabilità Strategica e con riferimento alle effettive remunerazioni degli stessi, le componenti fisse e variabili hanno un peso diverso rispetto alla politica adottata dalla Società.

Nel corso del 2014 l'azienda andrà a ridefinire la distribuzione delle stesse sulla base della politica perseguita, con l'obiettivo di avere le componenti fisse nella misura del 60% e le componenti variabili di breve periodo (c.d. MBO) con un peso del 35% circa sulla remunerazione complessiva e le componenti variabili di medio-lungo periodo con un peso pari al 5% circa della remunerazione complessiva.

Come anticipato nel paragrafo I.B sopra, nell'esercizio 2014 potrebbero essere implementati ulteriori meccanismi di incentivazione a medio-lungo periodo mediante l'attribuzione di strumenti finanziari ovvero di benefici monetari per tutti i Dirigenti Strategici, attualmente allo studio.

I.F POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

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

a) Piani di incentivazione con *stock options*

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

L'esercizio delle *stock option* assegnate all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti Strategici è condizionato al raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'EBIT (*Earning Before Interest Tax*) consolidato del Gruppo Geox. Il numero di *stock option* esercitabile è stabilito in relazione a determinati livelli percentuali di EBIT cumulato raggiunto rispetto ad obiettivi previsti nei piani industriali di volta in volta applicabili in conformità a quanto previsto nel regolamento del Piano di *stock option*.

Per maggiori dettagli in merito agli obiettivi di *performance* individuati nel regolamento di ciascun Piano, si rinvia al sito internet della Società (www.geox.com).

b) Piani di incentivazione monetaria

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

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

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

Ai fini dell'individuazione degli obiettivi cui collegare la maturazione della componente variabile monetaria annuale, la Società ha implementato il 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 prevede 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 sono poi modulati in funzione dei KPI individuati per ciascuna area di competenza dei Dirigenti Strategici.

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

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

In particolare, al fine di orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine, la Politica prevede che una parte della componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato, e dei Dirigenti Strategici possa essere rappresentata dall'assegnazione di *stock option* (nell'ambito di piani già approvati o che saranno approvati in futuro dalla Società) il cui esercizio è collegato al raggiungimento di risultati di *performance* di medio-lungo periodo individuati sulla base degli

indici economici previsti nel piano industriale consolidato del Gruppo. Per ulteriori informazioni sui 3 piani di *stock option* già approvati dalla Società alla data della Relazione (i “**Piani**”), si rinvia ai regolamenti dei piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.com).

Con riferimento a futuri meccanismi di incentivazione a medio-lungo periodo in processo di valutazione si rinvia a quanto indicato nel paragrafo I.B sopra.

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

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

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

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

Alla data della presente Relazione, nell’ambito dei Piani i diritti relativi alle *stock options* assegnate possono essere esercitati dopo un periodo di maturazione che varia a seconda dei Piani ma comunque non è inferiore a tre anni. Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* delle remunerazioni variabili.

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

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

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

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

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

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

Tuttavia, con riferimento a singoli Amministratori investiti di particolari cariche, la Società può pattuire in via eccezionale, di volta in volta, accordi di indennità speciali connessi alla cessazione della carica o dell’impiego. A tal proposito, si segnala che la Società ha stipulato con l’attuale Amministratore Delegato, Giorgio Presca, un accordo di indennizzo per la risoluzione del rapporto di lavoro nei seguenti casi:

- a) risoluzione del rapporto da parte della Società salvo i casi di giusta causa o di giustificato motivo;
- b) revoca delle deleghe;
- c) dimissioni per giusta causa da parte dell’Amministratore Delegato.

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

Con riferimento agli accordi di risoluzione anticipata consensuale che sono stati conclusi nell'esercizio 2013 si rinvia a quanto illustrato nella Sezione II, Prima Parte della presente Relazione.

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

La Società 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. Tuttavia, con riferimento ad un singolo Dirigente Strategico investito di particolari cariche, la Società nel 2014 ha pattuito in via eccezionale, un accordo di indennità speciale per l'assunzione di impegno di non concorrenza, connesso alla cessazione della carica o dell'impiego.

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

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

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

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

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

Per la partecipazione a ciascun Comitato interno al Consiglio di Amministrazione, in qualità di membro dello stesso, agli Amministratori è attribuito un compenso fisso annuale. L'importo di tale compenso fisso annuale è il medesimo, indipendentemente dallo specifico Comitato interno a cui l'Amministratore partecipi. Il compenso attribuito nell'ipotesi in cui l'Amministratore rivesta il ruolo di Presidente del Comitato di Controllo e Rischi 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 cinque Dirigenti Strategici della Società alla data del 31 dicembre 2013.

Si specifica che il valore dei compensi indicati relativi ai Dirigenti Strategici include anche i compensi riconosciuti a n. 2 Dirigenti Strategici con cui il rapporto di lavoro è stato risolto durante l'esercizio 2013.

La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici possono essere indicati in aggregato risiede nella circostanza che essi non hanno percepito nell'esercizio 2013 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito agli organi di amministrazione e controllo (nel caso specifico quello del Presidente del Consiglio di Amministrazione).

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

PRIMA PARTE

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

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2013, 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 2013.

COMPENSI FISSI E VARIABILI

I compensi percepiti dall' Amministratore Delegato, Giorgio Presca, maturati nel 2013 sono così composti:

- un compenso fisso annuale per le cariche sociali ricoperte ed in qualità di dirigente di Geox che, nell'esercizio 2013, è stato pari a complessivi Euro 1.112.825,28 lordi, determinato sommando: (i) il compenso stabilito per la carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 282.740,00; (ii) il compenso quale componente del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate pari a Euro 368.000,00; (iii) il compenso quale Dirigente Strategico di Geox pari ad Euro 456.886,80, (iv) fringe benefits per Euro 5.198,48.
- un Premio MBO che, nell'esercizio 2013, è stato pari a complessivi Euro 450.000 lordi, determinato sommando: (i) compenso variabile in qualità di Amministratore Delegato pari ad Euro 225.000,00; (ii) compenso variabile in qualità di componente del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate, pari a Euro 75.000,00; (iii) compenso variabile quale Dirigente Strategico di Geox pari ad Euro 150.000,00.
- Stock option Piano 2011 - 2012: opzioni n. 500.000 assegnate dal Consiglio di Amministrazione di Geox in data 20 dicembre 2012 (in aggiunta alle n. 250.000 opzioni assegnate nel 2011 in qualità di Dirigente Strategico).

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2013, ad Euro 1.800.000,00.

I compensi percepiti dal Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2013, ad Euro 150.000,00.

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; per i Presidenti di tutti i Comitati è previsto un compenso fisso pari al doppio a quello dei membri. Per quanto

concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2013 dagli Amministratori non esecutivi, si rinvia alla tabella 1 che segue.

Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2013 dai membri del Collegio Sindacale, si rinvia alla tabella 1 che segue.

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici sono rappresentati da una retribuzione annuale lorda, da un *bonus* variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di breve periodo, e da *fringe benefits*. I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2013 – in aggregato – sono così composti:

- una retribuzione annuale lorda pari ad Euro 1.341.500,54;
- *fringe benefits* per un importo pari ad Euro 28.747,99;
- i costi di liquidazione per la cessazione del rapporto di due Dirigenti Strategici complessivi Euro 563.791,74 (valore comprensivo del TFR).

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 6 marzo 2014, ha deliberato, nonostante il mancato raggiungimento di risultati di EBITDA di Gruppo e l'attuale difficile contesto macro-economico, l'attribuzione ai Dirigenti Strategici, in aggregato, di un *bonus* fino ad un massimo complessivo di Euro 56.667,00.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

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

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

La Società non ha stipulato nell'esercizio 2013 con Amministratori o Dirigenti Strategici:

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

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

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2013 è stato concluso un accordo di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro con riferimento ad un Dirigente Strategico. Un ulteriore accordo di risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro con un altro Dirigente Strategico cessato nel 2013, è stato sottoscritto nel 2012. Relativamente a quest'ultimo accordo ne è stata data informativa nella Relazione sulla Remunerazione dell'anno 2012.

- I costi di liquidazione per la cessazione del rapporto con i due Dirigenti Strategici ammontano complessivamente ad Euro 563.791,74 (valore comprensivo del TFR).

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società del gruppo Geox, utilizzando le tabelle predisposte, secondo

quanto previsto dal Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo Geox.

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

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

Addì, 6 marzo 2014

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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Moretti Polegato	Presidente CDA	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(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 01.01.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(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		
Giorgio Presca	Amministratore Delegato	dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				739.626,80		375.000,00		5.198,48		1.119.825,28		
(II) Compensi da controllate e collegate				368.000,00		75.000,00		-		443.000,00		
(III) Totale				1.107.626,80		450.000,00		5.198,48		1.562.825,28		
Renato Alberini	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.328,76	2.931,51					10.260,26		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				7.328,76	2.931,51					10.260,26		
Renato Alberini	Amministratore non Indipendente	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.569,00	7.027,00					24.596,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				17.569,00	7.027,00					24.596,00		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.328,72	8.794,52				2.931,51	19.054,74		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-				-	-		
(III) Totale				7.328,72	8.794,52				2.931,51	19.054,74		
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore non Indipendente	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.136,98	14.136,99					70.273,97		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				56.136,98	14.136,99					70.273,97		
Francesco Gianni	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.328,00	2.931,00					10.259,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				7.328,00	2.931,00					10.259,00		
Francesco Gianni	Presidente del Collegio Sindacale	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.705,00						52.705,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				52.705,00						52.705,00		
Umberto Paolucci	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.329,00	10.000,00					17.329,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				7.329,00	10.000,00					17.329,00		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Roland Berger	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.329,00						7.329,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				7.329,00						7.329,00		
Roland Berger	Amministratore Indipendente	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.568,00	21.082,00					38.650,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				17.568,00	21.082,00					38.650,00		
Claudia Baggio	Amministratore non Indipendente	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.329,00						7.329,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				7.329,00						7.329,00		
Claudia Baggio	Amministratore non Indipendente	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.568,00						17.568,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				17.568,00						17.568,00		
Lara Livolsi	Amministratore Indipendente	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.568,00	14.055,00					31.623,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				17.568,00	14.055,00					31.623,00		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Fabrizio Colombo	Presidente Collegio Sindacale	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.987,00						21.987,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				21.987,00						21.987,00		
Fabrizio Colombo	Amministratore Indipendente	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.568,49	28.109,59					45.678,08		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				17.568,49	28.109,59					45.678,08		
Francesca Meneghel	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.658,00						14.658,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				14.658,00						14.658,00		
Francesca Meneghel	Sindaco Effettivo	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.137,00						35.137,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				35.137,00						35.137,00		
Valeria Mangano	Sindaco Effettivo	dal 18.04.2013 al 31.12.2013	Fino data di approvazione del bilancio al 31.12.2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.137,00						35.137,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				35.137,00						35.137,00		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Mariotto	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2013 al 17.04.2013	Fine mandato al 17.04.2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14.657,53						14.657,53		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				14.657,53						14.657,53		
Dirigenti con Resp. Strategiche (n.5)		dal 01.01.2013 al 31.12.2013										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.341.500,54		56.667,00		28.747,99		1.426.915,53		563.791,74
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-		-		-		-
(III) Totale				1.341.500,54		56.667,00		28.747,99		1.426.915,53		563.791,74

Mario Moretti Polegato - Note:

Carica rinnovata con Assemblea del 17.04.2013

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

Enrico Moretti Polegato - Note:

Carica rinnovata con Assemblea del 17.04.2013

Il compenso indicato è riferito alla carica di Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione Geox S.p.A. e Membro del Comitato Esecutivo

Fino alla data del 17.04.2013 ha anche ricoperto la carica di Amministratore Esecutivo incaricato di sovrintendere al sistema di Controllo Interno

Giorgio Presca - Note:

Compensi in qualità di Dirigente Strategico € 456.886,80; fringe benefits € 5.198,48; compenso variabile € 150.000

Compensi Amministratore Delegato e Membro del Comitato Esecutivo Geox S.p.A. € 282.740; compenso variabile € 225.000

Carica rinnovata con Assemblea del 17.04.2013. Il compenso si riferisce al periodo dal 18.04.2013 al 31.12.2013; per il periodo precedente non era previsto compenso.

Compensi Amministratore da Controllate e Collegate - Geox Asia Pacific Ltd. compenso € 368.000; compenso variabile € 75.000

Renato Alberini - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013

Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 7.328,76

Compensi Membro Comitato Remunerazione € 2931,51

Compensi Membro Comitato Controllo e Rischi - in carica fino al 17.04.2013 - non è previsto compenso

Renato Alberini - Note:

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013

Compensi Amministratore non Indipendente Geox S.p.A. € 17.569

Compensi Membro Comitato per le Nomine € 7.027

Alessandro Antonio Giusti - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013

Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 7.328,72

Compensi Presidente Comitato Controllo e Rischi € 5.863,01

Compensi Membro Comitato Remunerazione € 2.931,51

Compensi Membro Organismo di Vigilanza € 2.931,51

Alessandro Antonio Giusti - Note:

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013

Compensi Amministratore non Indipendente incaricato di sovrintendere al Sistema per il Controllo e Rischi Geox S.p.A. € 56.136,98

Compensi Membro Comitato Remunerazione € 7.068,49

Compensi Membro Comitato Controllo e Rischi € 7.068,50

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

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

Francesco Gianni - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013
 Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 7.328
 Compensi Membro Comitato Controllo e Rischi € 2.931

Francesco Gianni - Note:

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013
 Compensi Presidente Collegio Sindacale Geox S.p.A. € 52.705

Umberto Paolucci - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013
 Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 7.329
 Compensi Membro Comitato Remunerazione - in carica fino al 17.04.2013 - non è previsto un compenso
 Compensi Membro Comitato Etico € 10.000. Il compenso si riferisce a l'intero anno 2013

Roland Berger - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013
 Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 7.329 - delibera del CDA del 06.03.2013

Roland Berger - Note:

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013
 Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 17.568
 Compensi Membro Comitato Controllo e Rischi € 7.027
 Compensi Presidente Comitato per le Nomine € 14.055

Claudia Baggio - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013
 Compensi Amministratore non Indipendente Geox S.p.A. € 7.329 - delibera del CDA del 06.03.2013

Claudia Baggio - Note:

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013
 Compensi Amministratore non Indipendente Geox S.p.A. € 17.568

Lara Livolsi - Note:

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013
 Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 17.568
 Compensi Presidente Comitato Remunerazione € 14.055

Fabrizio Colombo - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013
 Compensi Presidente Collegio Sindacale Geox S.p.A. € 21.987

Fabrizio Colombo - Note:

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013
 Compensi Amministratore Indipendente Geox S.p.A. € 17.568,49
 Compensi Presidente Comitato Controllo e Rischi € 14.054,79
 Compensi Membro Comitato Remunerazione € 7.027,40
 Compensi Membro Comitato per le Nomine € 7.027,40

Francesca Meneghel - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013
 Compensi Sindaco Effettivo Geox S.p.A. € 14.658

Francesca Meneghel - Note:

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

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

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013
 Compensi Sindaco Effettivo Geox S.p.A. € 35.137

Valeria Mangano - Note:

Compensi periodo dal 18.04.2013 fino al 31.12.2013
 Compensi Sindaco Effettivo Geox S.p.A. € 35.137

Francesco Mariotto - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2013 fino al 17.04.2013
 Compensi Sindaco Effettivo Geox S.p.A. € 14.657,53

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica € 1.341.500,54; fringe benefits € 28.747,99; bonus € 56.667;
 Indennità di fine carica e cess. del rapp. di lavoro (valore compreso di TFR) € 563.791,74

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni	Opzioni	Opzioni
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	scadute nell'esercizio	detenute alla fine dell'esercizio	di competenza dell'esercizio
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	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Giorgio Presca	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2011-2014 (22.12.2011)	250.000	2,29	100% dal 1.4.2015 fino al 31.3.2020											250.000	0
		Piano LTI 2012-2015 (20.12.2012)	500.000	2,08	100% dal 1.4.2016 fino al 31.3.2020											500.000	0
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			750.000				-		0			0			-	750.000	0

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

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Dir. con Resp. Strategiche (n. 5)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
		Piano LTI 2005-2007 (30.11.2004)	120.000	4,6	1/3 dal 31.1.2008 1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 fino al 31.12.2014											120.000	0
		Piano LTI 2006-2008 (15.12.2005)	71.250	9,17	1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 1/3 dal 31.1.2011 fino al 31.12.2015										52.250	19.000	0
		Piano LTI 2011-2014 (22.12.2011)	680.000	2,29	100% dal 1.4.2015 fino al 31.3.2020										500.000	180.000	0
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			871.250			-			0			0			552.250	319.000	0

Note:

Punto 14: Opzioni rese libere per cessazione del rapporto

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

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

Posizione Dir. Resp. Strategiche, per una comparazione con la precedente relazione, il punto due è comprensivo del numero di Opzioni assegnate in esercizi precedenti e detenute all'inizio dell'esercizio dai Dirigenti con Resp. Strategica individuati per il 2013.

TABELLA 4:

- Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

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

(*)

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

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

- Partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente (**)	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dir. Con Responsabilità Strategiche (n.5)		Geox S.p.A.	19.800	0	0	19.800

(**) Per una comparazione con la precedente relazione: si riporta il Numero Azioni possedute dai Dir. con Resp. Strategiche individuati nell'anno 2013 alla fine dell'esercizio Precedente

