GEOX S.P.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2021

La Relazione è pubblicata nella sezione "*Governance*" del sito Internet della Società (*www.geox.biz*)

SOMMARIO

Geox S.p.A.
Sede in Biadene di Montebelluna (TV) - Via Feltrina Centro 16
Capitale Sociale euro 25.920.733,1 - Int. versato
Codice fiscale ed iscrizione al Registro delle Imprese di Treviso n. 03348440268

SOMMARIO 3
PREMESSA 5
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021 6
1.GOVERNANCE 6
1.1.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI 6
1.2.COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE 7
2.LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 9
3.COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE 11
3.1.COMPONENTE FISSA 11
3.2.COMPONENTE VARIABILE 11
3.2.1.RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO) 12
3.2.2.RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI) 13
3.2.3.CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE 14
3.3.BENEFICI NON MONETARI 14
4.POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 16
5.POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI 17
5.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 17
5.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI 17
5.3.AMMINISTRATORE DELEGATO 17
5.4.ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE 18
5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI 18
5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE 18
5.7.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DIRIGENTI STRATEGICI 18
5.8.COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO 19
6.CIRCOSTANZE ECCEZIONALI 20
SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI 21
I.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO 21
1.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 21
1.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI (INDIPENDENTI E NON INDIPENDENTI) 21
1.3.AMMINISTRATORE DELEGATO 22
1.3.1.COMPENSI FISSI 22
1.3.2.COMPENSI VARIABILI 22
II.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DEI DIRIGENTI STRATEGICI 23
2.1.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT 23
2.2.DIRIGENTI STRATEGICI 23
III.TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 23

IV.INFORMAZIONI SU DEROGHE ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....24

V.INFORMAZIONI DI CONFRONTO CON GLI ESERCIZI PRECEDENTI.....24

PREMESSA

La relazione sulla remunerazione (la "**Relazione**") predisposta da Geox S.p.A. ("**Geox**" o "**Società**") in conformità a quanto previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (il "**TUF**") e dall'art. 84-quater e dall'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificato (il "**Regolamento Emittenti**") include:

- nella Sezione I, una descrizione della politica in materia di remunerazione per l'anno 2021 dei componenti dell'organo di amministrazione (gli "**Amministratori**"), dei componenti dell'organo di controllo, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i "**Dirigenti Strategici**") della Società e delle società da essa controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. e dell'art. 93 del TUF (la "**Politica**") e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2020.

Inoltre la Relazione comprende:

(i) ai sensi dell'art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute in Geox dai componenti gli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dai Dirigenti Strategici;

(ii) ai sensi dell'art. 84-bis comma 5 del Regolamento Emittenti i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

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

Geox aderisce al Codice di Autodisciplina predisposto dal Comitato per la *Corporate Governance* delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. ("**Codice di Autodisciplina**"). In data 25 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione ha adottato alcune delibere ai fini dell'adeguamento al Codice di Corporate Governance approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel gennaio 2020.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021

1. GOVERNANCE

1.1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

Il governo societario delle politiche di remunerazione prevede quanto segue:

- **L'Assemblea degli Azionisti**[1] della Società delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante e sulla Sezione II della Relazione con voto consultivo
- **Il Consiglio di Amministrazione** esamina e approva la Politica sulla Remunerazione e la Relazione (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF) da sottoporre annualmente all'Assemblea fornendole gli adeguati riscontri
- **Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:**
  - formula al Consiglio di Amministrazione[2] una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società e alla sua eventuale revisione
  - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione
- **Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate,** di Maggiore o Minore rilevanza, si esprime in ipotesi di deroga alla politica di remunerazione con riferimento agli elementi indicati nella Sezione I, paragrafo 6, secondo le condizioni procedurali previste dal Regolamento OPC adottato dalla Società
- **L'Amministratore Delegato** valida i contenuti della Politica sulla Remunerazione della Società con particolare riferimento ai Dirigenti Strategici e la presenta, eventualmente delegando l'attività alla Direzione Risorse Umane, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Per quanto riguarda le funzioni aziendali competenti:

- **La Direzione Risorse Umane & Organizzazione, Servizi Corporate:**
  - elabora un piano di Politica sulla Remunerazione con riferimento al Direttore Generale e ai Dirigenti Strategici sulla base dei principi di meritocrazia, nel rispetto dei benchmark di mercato, e lo sottopone all'Amministratore Delegato e, su richiesta di quest'ultimo, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
  - elabora un piano di Politica sulla Remunerazione con riferimento all'Amministratore Delegato sulla base dei principi di meritocrazia, nel rispetto dei benchmark di mercato, e lo sottopone al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
  - attua la Politica sulla Remunerazione a livello di singola direzione/dipendente con riferimento al Direttore Generale e ai Dirigenti Strategici sulla base dei principi di meritocrazia
- **La Direzione Affari Legali e Societari**
  - effettua una valutazione ex ante di conformità della Politica sulla Remunerazione al fine di verificare la coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico
  - supporta il Comitato per le Nomine e la Remunerazione nella formulazione di una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società con particolare riferimento ai componenti degli organi di amministrazione (diversi dall'Amministratore Delegato) e di controllo, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

La Società di Revisione Deloitte & Touche S.p.A. verifica l'avvenuta predisposizione della Sezione II della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

1 L'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2 c.c..
2 Al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della Relazione.

In data 25 febbraio 2021 la Società ha approvato una politica che disciplina il processo di elaborazione della politica sulla retribuzione.

1.2. COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, istituito dal Consiglio di Amministrazione, è composto da 3 amministratori non esecutivi, 2 dei quali indipendenti.

I membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono scelti tra soggetti che possiedono le necessarie competenze in relazione alle peculiarità delle loro attribuzioni, in particolare sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale o contabile o fiscale, con capacità specifica in tema di attività ispettiva, consulenziale, finanziaria o di politiche retributive, ed in maggioranza in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina. Alla data della presente Relazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da:

- Lara Livolsi (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente;
- Alessandra Pavolini, Consigliere indipendente;
- Alessandro Antonio Giusti, Consigliere.

<u>COMPITI PRINCIPALI</u>

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica sulla Remunerazione e formulare a quest'ultimo una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società ed in particolare per i componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo;
- monitorare la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *perfomance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica sulla Remunerazione;
- formulare proposte relative ad eventuali piani di incentivazione a favore di amministratori, dipendenti e collaboratori;
- formulare e proporre al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi di performance cui è collegata la componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) dell'Amministratore Delegato;
- fornire pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso.

<u>MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO</u>

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si riunisce con la frequenza necessaria al compimento delle proprie funzioni, su convocazione di almeno un membro, nonché su richiesta del presidente del Collegio Sindacale, in qualsiasi forma, anche per via telefonica o telematica, di regola almeno otto giorni prima di quello fissato per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è validamente costituito in presenza della maggioranza dei membri in carica e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. È fatto obbligo a ciascun membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi rispetto all'oggetto posto all'ordine del giorno.

<u>ATTIVITÀ SVOLTE E PROGRAMMATE</u>

Nel corso dell'esercizio 2020 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito complessivamente 5 volte, deliberando altresì sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2020. I principali temi affrontati in qualità di Comitato per la Remunerazione sono stati i seguenti:

- Presa d'atto delle dimissioni dell'Amministratore Delegato Dott. Matteo Carlo Maria Mascazzini ed esame della proposta di accordo per la risoluzione consensuale dei rapporti di lavoro e di amministrazione in essere con la Società.
- Esame e valutazione della proposta economica con riguardo al "pacchetto retributivo" dell'Amministratore Delegato Dott. Livio Libralesso, anche nella sua funzione di Direttore Generale Amministrazione Finanza & Controllo, Corporate Legal & IT.

- Politica in materia di remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/98.
- "Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti" redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs n. 58/1998 (come successivamente modificato) ed ai sensi dall'art. 84-quater e dall'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento CONSOB n.11971/1999 (come successivamente modificato). Il Comitato ha evidenziato, altresì, le modifiche apportate ai sensi del D.Lgs. 49/2019 che ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva (UE) 2017/828 ("Shareholder Rights Directive II" - SHRD 2") riportando le nuove norme introdotte per garantire una maggiore trasparenza ed un maggior coinvolgimento dei soci in materia di remunerazione degli Amministratori.
- Retribuzione variabile a breve termine 2020 (MBO) per Amministratore Delegato e Dirigenti Strategici.
- Retribuzione variabile a breve termine 2019 (MBO) per Amministratore Delegato e Dirigenti Strategici: presa d'atto del non raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendale.
- Proposta in merito alla determinazione e ripartizione dei compensi degli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, a seguito della riconferma del compenso complessivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2020.
- Presa d'atto delle comunicazioni da parte dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici di rinunzia all'adesione al nuovo piano 2020 previsto per il riconoscimento della retribuzione variabile a breve termine ("MBO"), in considerazione della gravissima crisi economica e finanziaria dovuta all'emergenza sanitaria Covid 19.
- Esame e valutazione di un Patto di stabilità in favore di un Dirigente Strategico.
- Relazione periodica semestrale del Comitato per le Nomine e la Remunerazione sulla politica di remunerazione.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel 2020 hanno avuto una durata mediamente di circa un'ora, sono state regolarmente verbalizzate e tutti i componenti ne hanno preso parte. Per l'esercizio in corso si prevede che vi sarà un numero analogo di riunioni.

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

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

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

Nel 2021 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione verificherà la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Nella definizione della politica di remunerazione, la Società tiene conto delle condizioni e del compenso di lavoro dei propri dipendenti:

- stimolando lo spirito di gruppo e la cooperazione e adoperandosi affinché le pratiche aziendali consentano alle persone di operare in contesti lavorativi consoni alla dignità umana e adeguati a garantirne la sicurezza. La Società salvaguarda la posizione dei dipendenti che si trovino in eventuali situazioni di limitazione operativa attraverso l'adozione di misure idonee a preservarne l'integrità fisica e morale, anche in conformità alle normative vigenti;
- adottando criteri di merito oggettivi, trasparenti e verificabili al fine di sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti.

  La Società considera la politica di remunerazione una leva strategica di gestione e di sviluppo del proprio personale.

Nello specifico, la Politica definisce principi e linee guida ai quali la Società si attiene per la definizione della remunerazione:

- dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- dei componenti del Collegio Sindacale;
- del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici.

La Politica è sviluppata in coerenza con i più recenti requisiti normativi, la missione e i valori del Gruppo Geox, e rappresenta uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi della Società.

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

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

- garantire una politica retributiva implementata in maniera equa e trasparente, nel rispetto dei *benchmark* di mercato;
- condividere con le professionalità più elevate l'incremento di valore della Società;
- coinvolgere ed incentivare gli amministratori ed il *top management* nel perseguire gli interessi a lungo termine, anche con riferimento alla sostenibilità della Società, stabiliti dalla direzione aziendale;
- strutturare un sistema di remunerazione bilanciato, in linea con le politiche aziendali della Società, composto da una parte fissa ed una variabile correlato al raggiungimento di risultati sia di breve sia di medio-lungo periodo;
- attrarre, motivare, fidelizzare e trattenere le risorse dotate delle qualità professionali richieste per garantire la continuità ed il successo del *business* del Gruppo Geox, anche attraverso l'attribuzione di benefici non monetari in linea con le *best practices* di mercato.

La Politica sulla Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine anche attraverso:

- il piano di incentivazione azionaria rappresentato dal Piano di *Stock Grant* 2019-2021, avendo rafforzato la componente retributiva variabile di medio-lungo termine in un'ottica di allineamento del *management* al conseguimento di obiettivi di natura finanziaria (Utile Netto cumulato 2019-2021) e, indirettamente, al perseguimento degli obiettivi relativi alla sostenibilità dell'attività dell'impresa così come contenuto nel Piano Industriale 2019-2021. In data 15 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha approvato di proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di un ulteriore piano di incentivazione a lungo termine, il Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023, in un'ottica di allineamento agli obiettivi per gli anni 2022 e 2023 contenuti nello scenario del Piano Industriale 2021-2024.
- l'attribuzione nella parte quantitativa della componente variabile a breve termine di obiettivi di natura finanziaria legati alla profittabilità, e, nella parte qualitativa, di obiettivi non finanziari legati ad attività e progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza.

Con riferimento alla sostenibilità, la Società sta valutando l'inclusione di obiettivi di natura non finanziaria cui collegare la componente variabile della retribuzione, relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

Si precisa che la presente politica in materia di remunerazione ha una durata di un anno.

Rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2020, la Politica sulla Remunerazione 2021 prevede alcune modifiche ed in particolare:

- esplicita espressamente quale trattamento collegato alla cessazione della carica o alla risoluzione del rapporto, la possibilità di stipulare patti di stabilità con figure apicali volti a garantire alla Società una stabilità del rapporto a lungo termine;
- include, tra gli elementi della politica ai quali è possibile derogare in presenza di circostanze eccezionali, gli obiettivi di *performance* cui è collegata la componente variabile della remunerazione a fronte di variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica sulla remunerazione.

Salvo quanto sopra, la Politica sulla Remunerazione 2021 si pone in linea di continuità con la Politica sulla Remunerazione 2020.

Nel corso dell'Assemblea dei soci del 22 aprile 2020, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Politica sulla Remunerazione 2020 che è stata approvata con il voto favorevole di oltre il 98% dei soci presenti in assemblea.

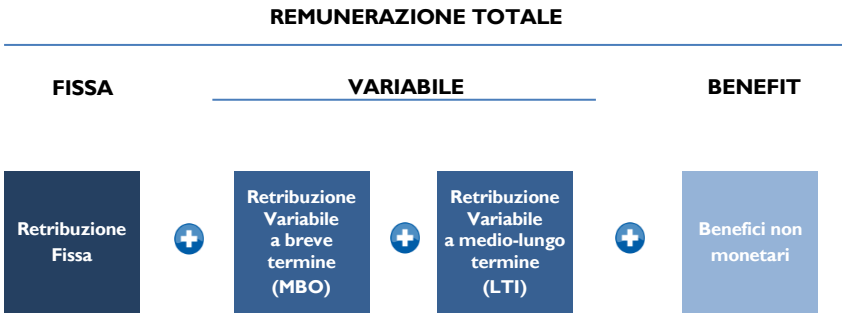
I meccanismi di incentivazione del Responsabile della funzione di *Internal Audit* e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati[3].

[3] Criterio 6.c.3. del Codice di Autodisciplina.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

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

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



La definizione dei pacchetti retributivi è ispirata dai seguenti principi:

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

3.1. COMPONENTE FISSA

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

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

3.2. COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile della remunerazione remunera il conseguimento degli obiettivi nel breve e nel medio-lungo termine ed è strettamente collegata alla *performance* della Società e alle *performance* individuali del personale.

La struttura della componente variabile prevede la definizione di obiettivi chiari, esaustivi e differenziati a seconda del ruolo di ciascun destinatario. Tali obiettivi possono essere di *performance* finanziaria e non finanziaria. In quest'ultimo caso possono essere ricondotti anche a tematiche di responsabilità sociale d'impresa.

La componente variabile della remunerazione diminuisce sensibilmente fino ad azzerarsi in caso di *performance* inferiori ai *target*, in un'ottica di correlazione tra *performance* e componente variabile a breve e medio/lungo periodo:

a) con riferimento alla componente variabile di breve termine,

- gli obiettivi di natura finanziaria sono legati alla profittabilità della Società, tra i quali i principali sono: *Earning Before Interest and Taxes* (EBIT), *Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* (EBITDA), Fatturato, Costi, *Gross Margin* e *Sell Through*. Questi obiettivi sono considerati conseguiti solamente se il *target* è raggiunto al 100%;
- gli obiettivi di natura non finanziaria sono legati ad attività e progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza. Inoltre, la Società sta valutando l'inclusione di obiettivi di natura non finanziaria relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.
  Tali obiettivi sono considerati conseguiti in misura proporzionale al loro grado di raggiungimento;

b) con riferimento alla componente variabile di medio/lungo termine relativa:

- al Piano di Stock Grant 2019-2021 sono definite una soglia minima (pari al 60% del target) ed una soglia massima pari al 100% del *target*, definito come obiettivo di *performance.* Il raggiungimento della soglia minima comporterà l'assegnazione di azioni per il 40% dei diritti attribuiti, mentre il raggiungimento della soglia massima comporterà l'assegnazione di azioni per il 100% di tali diritti. E' altresì previsto che tra questi due valori la componente variabile di medio-lungo termine sia considerata raggiunta nella misura calcolata utilizzando il metodo dell'interpolazione lineare.

Si specifica inoltre che il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, potrà, nella sua piena discrezionalità, assegnare i diritti attribuiti ai Beneficiari, in tutto o in parte, anche nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

- al Piano *Equity* (*Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023, oggetto di proposta di approvazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 aprile 2021, sono definite una soglia minima collegata alla condizione di "Permanenza" che comporta comporterà l'assegnazione del 30% dei diritti attribuiti ed una soglia massima in caso di *overachievement* che prevede la corresponsione di un importo lordo in denaro parametrato ad una percentuale massima della componente fissa della retribuzione di ciascun Beneficiario. Tra queste due soglie è prevista l'assegnazione di azioni al raggiungimento di tutti o parte degli obiettivi di redditività o patrimoniali/finanziari.

Si precisa che ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di *performance* si prendono a riferimento i dati di bilancio rettificato (ovvero depurati delle componenti straordinarie), così come pubblicati nella Relazione sulla Gestione, messa a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (*www.geox.biz*) nella sezione *Investor Relations*.

In considerazione delle attuali condizioni del contesto economico in cui opera, la Società ha ritenuto di non adottare, per il momento meccanismi di correzione *ex post* all'interno dei trattamenti variabili.

La Società inoltre può valutare l'erogazione all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e ai Dirigenti Strategici di premi straordinari o gratifiche *una tantum* sulla base di considerazioni collegate ai rendimenti individuali o all'impegno profuso nell'esercizio di riferimento, ovvero per incentivare l'implementazione degli obiettivi del piano strategico.

3.2.1. RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

L'incentivo monetario annuale è finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi sia qualitativi, anche relativi a tematiche di managerialità e *leadership*, attraverso la correlazione tra *performance* aziendali e prestazioni individuali.

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

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

I limiti massimi della componente variabile a breve termine in percentuale rispetto alla componente fissa sono i seguenti:

- per il Presidente e il Vice Presidente della Società: non è prevista nessuna retribuzione variabile a breve termine;
- per l'Amministratore Delegato della Società: al massimo il 50% della remunerazione fissa;

- per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e per i Dirigenti Strategici della Società: al massimo il 50% della retribuzione fissa.

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

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

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

La Società ha in essere un piano di incentivazione a medio lungo termine (LTI) rappresentato dal Piano di *Stock Grant* 2019-2021 che prevede una remunerazione variabile avente ad oggetto l'assegnazione, a titolo gratuito, di massimo 5.000.000 di azioni della Società.

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

Si precisa che qualora, prima della nomina, siano stati attribuiti all'Amministratore Delegato diritti di assegnazione di azioni (*Stock Grant*) in virtù del ruolo dirigenziale ricoperto, la Società potrà riservarsi la facoltà di procedere o meno con un'eventuale ulteriore attribuzione di tali diritti.

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

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

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

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

Si informa inoltre che il Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2021, ha deliberato di convocare l'Assemblea ordinaria per sottoporre l'approvazione di un nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI), il Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023 o Piano 2021-2023, avente ad oggetto l'assegnazione, a titolo gratuito, di massimo n. 7.696.250 azioni della Società ("*Quota Equity*") e l'erogazione di una componente monetaria, al lordo delle imposte e dei contributi assistenziali e previdenziali ("*Quota Cash*") in caso di *overachievement.*

I beneficiari del Piano 2021-2023 sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT, i Dirigenti strategici ed altri Dirigenti e Dipendenti considerati risorse chiave di Geox o di altra società del Gruppo Geox.

L'assegnazione della Quota Equity avviene sulla base delle seguenti condizioni e limiti:

- un numero di azioni predefinito pari al 30% del totale dei diritti attribuiti viene assegnato a condizione che il beneficiario mantenga in essere il proprio rapporto lavorativo/di amministrazione con il Gruppo alla data di approvazione, da parte del CdA di Geox, del progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 (la "Condizione di Permanenza"). Tali azioni saranno assegnate a seguito dell'approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Geox, del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023;

- successivamente alla medesima data di approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Geox, del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, sarà altresì assegnato un numero di azioni

compreso fra un minimo del 23% ed un massimo del 70% dei diritti attribuiti nell'eventualità in cui venga rispettata la Condizione di Permanenza nonché vengano raggiunti alcuni o tutti gli obiettivi di redditività (*Earning Before Interest and Taxes* (EBIT)per il 2022 e gli obiettivi di redditività (*Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* (EBITDA)) per il 2023, stabiliti nel *Business Plan* per il triennio 2021-2023 (cd. *Target*);

Nell'eventualità in cui non venga raggiunto l'obiettivo di redditività rappresentato dall'EBITDA per il 2023 ma vengano raggiunti alcuni obiettivi legati alla situazione finanziaria e patrimoniale dell'azienda, sarà comunque assegnato un numero di azioni pari al 20% dei diritti attribuiti. Tali obiettivi, da considerarsi congiunti e non alternativi, sono definiti come segue:

-Utile netto del Gruppo 2023 > 0;

-Riduzione dell'indebitamento del Gruppo Geox al 31 dicembre 2023 rispetto all'indebitamento registrato al 31 dicembre 2020 ("Posizione finanziaria Netta");

-Rispetto dei covenant sulla posizione finanziaria netta rispetto al patrimonio netto, contenuti nei finanziamenti del Gruppo Geox esistenti alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione della Quota *Cash* è subordinata, oltre al rispetto della Condizione di Permanenza, al superamento di almeno il 20% del Target di Piano previsti per l'EBITDA (cd. *Overachievement*).

Il raggiungimento di percentuali inferiori agli obiettivi di redditività (cd. Target) non comporterà l'assegnazione di azioni né la corresponsione della Quota Cash, al pari del mancato raggiungimento degli obiettivi finanziari-patrimoniali.

L'assegnazione delle azioni, a prescindere dal tipo di obiettivi raggiunti, è in ogni caso legata al rispetto della Condizione di Permanenza.

Ulteriori informazioni sul Piano di Stock Grant 2019-2021 e sulla proposta di approvazione assembleare del Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023 sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione *Governance*.

3.2.3. CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE

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

In particolare, al fine di orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine e di contribuire alla strategia aziendale, e alla sostenibilità della Società, la Politica prevede che una parte della componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici possa essere rappresentata dall'assegnazione di componenti variabili a breve termine (MBO) e di componenti variabili a medio-lungo termine (LTI) rappresentate da strumenti finanziari. Nell'ambito del piano di *Stock Grant* o di altri piani che saranno approvati in futuro dalla Società, eventuali erogazioni ed esercizi sono collegati al raggiungimento di risultati di *performance* aziendale individuati sulla base degli indici economici.

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

Per quanto riguarda la componente variabile a medio-lungo termine (LTI), si rinvia al Piano di *Stock Grant* 2019-2021, dove è presente una clausola di *Lock-up* della durata di sei mesi che rafforza ulteriormente il perseguimento degli interessi di lungo periodo della Società.

Tale Piano è messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (*www.geox.biz*) nella sezione *Governance*.

Si precisa che la componente variabile della remunerazione contribuisce al perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a lungo termine attraverso la stretta correlazione tra *performance* aziendali e prestazioni individuali, possibile con il raggiungimento degli obiettivi annuali e di medio/lungo termine contenuti nel *Business Plan* 2019-2021 e, se sarà approvato il Piano *Equity (stock Grant)* & *Cash-Based* 2021-2023 proposto all'Assemblea, contenuti nel *Business Plan* per il

triennio 2021-2023. Con riferimento alla sostenibilità, la Società sta valutando l'inclusione di obiettivi di natura non finanziaria cui collegare la componente variabile della retribuzione, relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

3.3. BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

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

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

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

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

La Società generalmente non stipula accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il *management*, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria applicabile.

Tuttavia, per l'Amministratore Delegato ed altre figure apicali quali il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici, in alcune circostanze in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere accordi che disciplinino anticipatamente gli effetti economici dell'eventuale cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine del Gruppo, determinati dal Consiglio di Amministrazione.

Con particolare riferimento all'Amministratore Delegato, eventuali accordi di *severance ex ante* possono prevedere, in caso di cessazione dalla carica, la corresponsione, a titolo di indennità supplementare, di un importo forfettario correlato ad un limite massimo stabilito in 12 mensilità della componente fissa lorda e un limite minimo stabilito in 6 mensilità della componente fissa lorda, unitamente ad eventuali annualità relative sia alla componente variabile di breve termine erogata sia a eventuali benefici monetari *una tantum* erogati.

Relativamente al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e ai Dirigenti Strategici, la Società può prevedere specifici accordi di *severance*, aventi validità per tutta la durata del rapporto di lavoro, con trattamenti per il caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente da parte della stessa, prevedendo la corresponsione, a titolo di indennità supplementare, di un importo massimo di 24 mensilità di stipendio lordo, ad esclusione di qualsiasi premio, MBO, *una tantum* e *benefit*, oltre a quanto eventualmente previsto a titolo di Indennità di preavviso.

Resta inteso che tali indennità sono in ogni caso determinate in relazione al valore aggiunto prestato nonché alle connesse finalità di *retention* della persona nell'interesse della Società.

Per le figure con cui non sono stati stipulati accordi di *severance ex ante*, 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.

Inoltre la Società, in alcune circostanze legate alla necessità di trattenere e motivare figure professionali apicali ritenute fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi strategici, può prevedere la sottoscrizione di patti di stabilità (impegni collegati al mantenimento del rapporto per una durata minima garantita) per un importo massimo di 12 mensilità di stipendio lordo, volti a garantire alla Società una stabilità del rapporto a lungo termine.

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, né eventuali stipule di contratti di consulenza successivi, né l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari.

La Società non prevede inoltre una correlazione tra i trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e le *performance* della Società, in quanto questi trattamenti sono il frutto di accordi individuali che hanno l'obiettivo di trattenere il dipendente e di prevedere *ex-ante* quanto sarà dovuto in caso di cessazione, indipendentemente dall'andamento della Società.

Relativamente agli effetti della cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro sui Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari si rinvia a quanto riportato nel Regolamento del Piano di *Stock Grant* 2019-2021 e sulla proposta di approvazione assembleare del Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based* 2021-2023 pubblicato sul sito internet della Società (*www.geox.biz*) nella sezione *Governance*.

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.

Non sono previsti al momento piani di successione per gli amministratori esecutivi[4].

[4] Criterio 6.c.8. paragrafo d) del Codice di Autodisciplina.

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

5.1. PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

5.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato endoconsiliare, 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, fatto salvo il caso in cui l'Amministratore rivesta il ruolo di Presidente del Comitato. In tale ultima ipotesi, il compenso attribuito è pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

5.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da:

- un compenso fisso annuale;
- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO);
- una componente variabile a medio-lungo termine (LTI);
- benefici non monetari.

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

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

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

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

Si precisa che qualora, prima della nomina, siano stati attribuiti all'Amministratore Delegato diritti di assegnazione di azioni (*Stock Grant*) in virtù del ruolo dirigenziale ricoperto, la Società potrà riservarsi la facoltà di procedere o meno con un'eventuale ulteriore attribuzione di tali diritti.

La Società può erogare all'Amministratore Delegato premi straordinari o gratifiche *una tantum* sulla base di considerazioni collegate ai rendimenti individuali o all'impegno profuso nell'esercizio di riferimento ovvero per incentivare l'implementazione degli obiettivi del piano strategico.

Le linee guida di politica retributiva 2021 determinano un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 50%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 25%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 25%.

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

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

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

5.5. AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Agli Amministratori non esecutivi e indipendenti è attribuito un compenso fisso annuale.

Per la partecipazione a ciascun Comitato interno al Consiglio di Amministrazione, in qualità di membro dello stesso, agli Amministratori è attribuito un compenso aggiuntivo fisso annuale. L'importo di tale compenso è il medesimo, indipendentemente dallo specifico Comitato interno a cui l'Amministratore partecipi.

Il compenso attribuito nell'ipotesi in cui l'Amministratore rivesta il ruolo di Presidente del Comitato è pari al doppio del compenso aggiuntivo fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

5.6. COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE

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

5.7 DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO, CORPORATE LEGAL & IT E DIRIGENTI STRATEGICI

Ai fini dell'individuazione di quali soggetti rientrano nella categoria dei "Dirigenti Strategici", la Società fa riferimento alla definizione di "dirigenti con responsabilità strategica" di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221/2010 come modificato, escludendo gli amministratori. L'Allegato 1 del Regolamento Consob n. 17221/2010 prevede che: "*I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno), della società stessa*.".

Le figure che rientrano nella definizione di Dirigenti Strategici sono individuate dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall'Amministratore Delegato e risultano inquadrate, all'interno della generale classificazione dei ruoli della Società, quali "Dirigenti Strategici".

Si precisa che, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale, del Presidente del Comitato per il Controllo, Rischi e Sostenibilità e della Direzione Risorse Umane & Organizzazione, Servizi Corporate sono stati individuati per l'anno 2021 numero tre Dirigenti Strategici (escluso l'Amministratore Delegato che riveste anche il ruolo di Dirigente Strategico).

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

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

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnati considerando il posizionamento retributivo nell'ambito dei riferimenti dei mercati *executive* nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale.

La remunerazione può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che

interessa tutta la popolazione manageriale.

La componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) è collegata ad obiettivi formulati dall'Amministratore Delegato, approvati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e successivamente proposti al Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi individuali per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e per i Dirigenti Strategici (ad esclusione dell'Amministratore Delegato) sono formalizzati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

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

Le linee guida di Politica retributiva 2021 determinano per il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio-lungo periodo, nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 50%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 25%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine25%.

Le linee guida di Politica retributiva 2021 determinano per i Dirigenti Strategici un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio-lungo periodo nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 56%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 22%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 22%.

Si precisa che nel calcolo del *pay-mix* dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Amministrazione Finanza & Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici non sono inclusi i benefici non monetari e eventuali accordi di *Severance* e di Stabilità.

5.8 COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale, la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è determinata da parte dell'Assemblea. Tra gli eventuali criteri di determinazione si potrà tenere conto dei paramenti contenuti nel D.M. del 20 luglio 2012 n. 140 in tema di liquidazione da parte di organi giurisdizionali dei compensi professionali ovvero trattamenti stabiliti da ordini professionali tenendo in considerazione, se rilevante per l'adeguatezza del compenso, l'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico.

6. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica.

In presenza di circostanze eccezionali, la Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione al fine di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

In particolare, ai fini del "perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato" (art. 123-ter, comma 3bis del TUF), la Società potrà derogare ai seguenti elementi della Politica:

- il *mix* retributivo (*pay-mix*) dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e dei Dirigenti Strategici;
- l'assegnazione di strumenti finanziari a medio-lungo termine all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e ai Dirigenti Strategici;
- la stipula di accordi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato o risoluzione del rapporto con l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici;
- i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva;
- gli obiettivi di performance cui è collegata la componente variabile della remunerazione prevista per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT e i Dirigenti Strategici a fronte di variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica sulla remunerazione;
- assegnazione o mantenimento di benefici non monetari oltre la data di cessazione.

Al fine di approvare tali deroghe alla Politica, la Società applica la procedura prevista per l'approvazione di Operazioni con Parti Correlate.

SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente ciascuna delle voci che compongono i compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT. La presente sezione illustra in aggregato ciascuna delle voci che compongono i compensi dei tre Dirigenti Strategici della Società di competenza del 2020 (è escluso il Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT il cui compenso è illustrato nominativamente). La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici possono essere indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2020 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di Amministrazione e Controllo o al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT (nel caso specifico quello del Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2020, 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 2020.

In merito alla remunerazione variabile di breve termine, si porta a conoscenza che, nel corso del mese di aprile 2020, la Società ha preso atto delle comunicazioni da parte dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici volte a rinunziare all'adesione al nuovo piano 2020 previsto per il riconoscimento della retribuzione variabile a breve termine ("MBO"), in considerazione della crisi economica e finanziaria dovuta all'emergenza sanitaria COVID-19, nonostante il Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020 avesse deliberato la struttura di incentivazione monetaria.

Inoltre, con riferimento alla remunerazione variabile di medio-lungo termine, il Piano di *Stock Grant* 2019-2021 come precedentemente descritto, concepito con le finalità sia di *retention* sia di creazione di valore per la Società, avrebbe rappresentato un valido strumento di perseguimento dei risultati di medio-lungo termine.

Tuttavia, con riferimento a tale Piano, in considerazione della crisi economica e finanziaria dovuta all'emergenza sanitaria COVID-19, la Società prevede che non sarà raggiunta la soglia minima del 60% dell'obiettivo di *performance* connesso all'Utile Netto cumulato 2019-2021. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 15 marzo 2021 di non esercitare la facoltà, prevista dall'ultimo paragrafo del punto 7 del Regolamento del Piano di *Stock Grant* 2019-2021, di assegnare le Azioni ai Beneficiari, in tutto o in parte, anche nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

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

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea dei Soci del 16 aprile 2019, quest'ultima ha deliberato un emolumento complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione, inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche, per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 3.150.000.

L'Assemblea dei Soci del 16 aprile 2019 ha deliberato che il compenso spettante al Collegio Sindacale, per l'intera durata dell'incarico, fosse stabilito in Euro 175.000,00, di cui Euro 75.000,00 per il Presidente ed Euro 50.000,00 per ciascun Sindaco effettivo, importo omnicomprensivo dell'eventuale funzione di organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

1.1. PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato Etico di Geox S.p.A., nell'esercizio 2020, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 1.800.000. I compensi percepiti dal Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, nell'esercizio 2020, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 150.000.

1.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI (INDIPENDENTI E NON INDIPENDENTI)

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2020, a seguito della riconferma del compenso complessivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2020, ha deliberato di riconoscere agli amministratori non esecutivi e agli amministratori indipendenti un emolumento fisso annuo pari a Euro 25.000. Al Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e al Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità è corrisposto un emolumento annuo fisso ulteriore pari ad Euro 20.000 e ai membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e ai membri del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità un emolumento annuo fisso ulteriore pari ad Euro 10.000 per

gli incarichi specifici dei consiglieri membri di comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2020, sempre a seguito della riconferma del compenso complessivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 22 aprile 2020, ha deliberato di riconoscere all'amministratore non indipendente incaricato di sovraintendere al Sistema per il Controllo e Rischi un emolumento annuo fisso pari a Euro 100.000, oltre ai suddetti compensi per la partecipazione in qualità di membro dei comitati endoconsiliari.

Infine, come altresì deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2020, al *Lead Independent Director* è corrisposto un ulteriore emolumento annuo fisso pari a Euro 10.000.

1.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

1.3.1. COMPENSI FISSI

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti nel 2020 dall'Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini, cessato dalla carica di Amministratore Delegato e dal rapporto di lavoro dipendente il 16 gennaio 2020, è stato pari a Euro 85.545.46 lordi, così suddivisi:

- 19% in qualità di Amministratore Delegato di Geox S.p.A.;
- 79% in qualità di Dirigente Strategico;
- 2% di *fringe benefit.*

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti nel 2020 dall'attuale Amministratore Delegato Livio Libralesso, nominato alla carica di Amministratore Delegato in data 16 gennaio 2020, è stato pari a Euro 622.434.19 lordi, così suddivisi:

- 38% in qualità di Amministratore Delegato di Geox S.p.A.;

  60% in qualità di Dirigente Strategico;
- 2% di *fringe benefit.*

1.3.2. COMPENSI VARIABILI

In considerazione della rinuncia da parte dell'attuale Amministratore Delegato al nuovo piano 2020, relativo al riconoscimento della retribuzione variabile a breve termine (MBO), non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2020.

Nel 2020 sono stati erogati all'Amministratore Delegato Livio Libralesso un premio *una tantum* di Euro 80.000 lordi

L'Amministratore Delegato Livio Libralesso è attualmente beneficiario, in qualità di Direttore Generale Amministrazione e Controllo, Corporate Legal & IT, di n. 273.973 diritti che danno diritto all'assegnazione a titolo gratuito di n. 1 azione della Società, per ogni Diritto attribuito (*Stock Grant*).

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2020 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa e i soli benefici non monetari (non essendo stati erogati compensi di natura variabile), calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata (parte fissa in qualità di Amministratore Delegato, parte fissa in qualità di Dirigente Strategico e benefici non monetari) sulla somma totale delle suddette componenti.

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

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

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

I compensi percepiti dal Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT nell'esercizio 2020 sono pari a Euro 382.694,87 lordi così suddivisi:

- 97% Retribuzione Annuale Lorda;
- 3% *fringe benefit.*

In considerazione della rinuncia da parte del Direttore Generale Amministrazione e Controllo, Corporate Legal & IT al nuovo piano 2020, relativo al riconoscimento della retribuzione variabile a breve termine (MBO), non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2020.

Nel 2020 è stato erogato al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT un premio *una tantum* di Euro 5.550 lordi.

Nel 2019 al Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT sono stati attribuiti n. 273.973 diritti che danno diritto all'assegnazione a titolo gratuito di n. 1 azione della Società per ogni Diritto attribuito (*Stock Grant*).

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2020 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa e i soli benefici non monetari (non essendo stati erogati compensi di natura variabile), calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata (parte fissa e benefici non monetari) sulla somma totale delle suddette componenti.

2.2 DIRIGENTI STRATEGICI

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2020 – in aggregato – sono pari a complessivamente Euro 996.450,63 lordi così suddivisi:

- 97% Retribuzione Annuale Lorda;
- 3% *fringe benefit.*

In considerazione della rinuncia da parte dei Dirigenti Strategici al nuovo piano 2020, relativa al riconoscimento della retribuzione variabile a breve termine (MBO), non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2020.

Nel 2020 sono stati erogati ai Dirigenti Strategici premi *una tantum* per un totale di Euro 17.373 lordi.

Nel 2019 ai Dirigenti Strategici sono stati attribuiti complessivamente n. 720.157 diritti che danno diritto all'assegnazione a titolo gratuito di n. 1 azione della Società, per ogni Diritto attribuito (*Stock Grant*).

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2020 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa e i soli benefici non monetari (non essendo stati erogati compensi di natura variabile) è stata effettuata calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata (parte fissa e benefici non monetari) sulla somma totale delle suddette componenti.

III TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel mese di gennaio 2020, la Società e il precedente Amministratore Delegato Matteo Carlo Maria Mascazzini, avendo perso l'interesse alla prosecuzione del rapporto, hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro e il dott Matteo

Carlo Maria Mascazzini ha rassegnato contestualmente le proprie dimissioni da ogni carica a lui attribuita all'interno della Società.

La Società aveva in essere con il Dott. Matteo Carlo Maria Mascazzini un accordo che prevedeva *ex ante* indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto. Sulla base di tale accordo di *severance*, il Dott. Matteo Carlo Maria Mascazzini aveva diritto di ricevere una somma totale lorda pari a 18 mensilità del compenso lordo riconosciuto al Dirigente al momento della cessazione del rapporto, comprensivo sia del compenso per l'incarico di Dirigente Strategico che del compenso per l'incarico di Amministratore. La determinazione di tale importo non è legata a criteri di *performance* della Società.

Sulla base di tale accordo, la Società ha corrisposto nel mese di febbraio 2020 in favore del Dott. Matteo Carlo Maria Mascazzini, a fronte della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e di ogni altro rapporto di amministrazione, un importo lordo complessivo di Euro 990.000 a titolo di incentivo all'esodo e un importo lordo di Euro 10.000 a titolo di transazione, oltre al trattamento di fine rapporto e le ulteriori competenze di fine rapporto maturate alla data di cessazione, i ratei di mensilità aggiuntive, ferie e permessi maturati e non usufruiti, e quant'altro dovuto per legge e per contratto.

Il riconoscimento di tale importo è conforme alle indicazioni contenute nella Politica sulle Remunerazioni.

Si evidenzia che i diritti attribuiti al Dott. Matteo Carlo Maria Mascazzini nell'ambito del Piano di *Stock Grant* 2019-2021 sono decaduti in data 16 gennaio 2020, in ragione della cessazione dalla carica di Amministratore Delegato e di cessazione dal rapporto di lavoro di Matteo Carlo Maria Mascazzini avvenute in pari data.

Non sono stati inoltre erogati compensi a fronte di impegni di non concorrenza e non sono stati stipulati accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari oltre la risoluzione del rapporto.

IV INFORMAZIONI SU DEROGHE ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Al fine di perseguire gli interessi a lungo termine, la Società, ha previsto una deroga temporanea ai trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva mediante la stipula di un patto di stabilità con un Dirigente Strategico. La possibilità di effettuare tale deroga era già prevista al ricorrere di circostanze eccezionali ai sensi della Sezione I della Relazione, Punto 6 – "Circostanze Eccezionali". La Società ha approvato tale deroga applicando la procedura prevista per l'approvazione di Operazioni con Parti Correlate di Minore Rilevanza.

In particolare, la stipula di tale patto è dipesa dalla necessità della Società di trattenere e motivare figure professionali apicali ritenute fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi strategici di lungo termine prefissati dalla Società. Il patto di stabilità stipulato con il Dirigente Strategico è volto a garantire la stabilità del rapporto di lavoro per una durata di almeno 36 mesi a fronte dell'erogazione di un importo di 12 mensilità di stipendio lordo.

V INFORMAZIONI DI CONFRONTO CON GLI ESERCIZI PRECEDENTI

Si riportano di seguito le informazioni di confronto con riferimento agli esercizi iniziati a decorrere dal 1° gennaio 2019 tra la variazione annuale:

(i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;

(ii) dei risultati della società;

(iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Si precisa che, per i risultati della Società, sono stati presi a riferimento i dati del bilancio consolidato del Gruppo Geox, in quanto rappresentativi dell'andamento della Società. Con riferimento alla remunerazione dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente, Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato è escluso dalle informazioni di confronto, in quanto nominato alla suddetta carica in data 16 gennaio 2020. Sono, invece, di seguito esplicitate le variazioni annuali della remunerazione totale del Dott. Livio Libralesso in qualità di Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT.

Il 2020 è stato un anno segnato dalla pandemia COVID-19 che ha determinato una significativa riduzione della mobilità delle persone e di sospensione temporanea delle attività commerciali non essenziali e ha pertanto condizionato l'andamento dei ricavi del Gruppo.

In questo particolare contesto deve quindi essere analizzata la variazione negativa del Risultato Operativo (EBIT) del Gruppo nel 2020 rispetto al 2019. Tale variazione è stata accompagnata da una contestuale diminuzione della remunerazione totale, sia per quanto riguarda la remunerazione del Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT sia relativamente alla remunerazione annua lorda media degli altri dipendenti della Società.

Tale diminuzione è da imputare agli effetti della pandemia COVID-19 che ha portato alla rinuncia da parte dei relativi destinatari all'adesione al piano 2020 previsto per il riconoscimento della retribuzione variabile a breve termine ("MBO") e al contestuale ricorso all'istituto della Cassa Integrazione COVID-19 per tutti i dipendenti non aventi qualifica dirigenziale.

Si evidenzia invece che la remunerazione totale degli altri soggetti appartenenti agli organi di amministrazione e di controllo nell'esercizio 2020 non ha subito variazioni rispetto all'esercizio precedente.

Nel corso dell'Assemblea dei soci del 22 aprile 2020, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Politica sulla Remunerazione 2020 che è stata approvata con il voto favorevole di oltre il 98% dei soci presenti in assemblea.

*****

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 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.

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, 15 marzo 2021

_____

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 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(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 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(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		
Matteo Carlo Maria Mascazzini	**Amministratore Delegato**	dal 01.01.2020 al 16.01.2020	16.01.2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				83.895,39		0,00		1.650,07	0,00	85.545,46		1.000.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				83.895,39	-	-	-	1.650,07	-	85.545,46	-	1.000.000,00
Livio Libralesso	**Amministratore**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	16.01.2020									
	Amministratore Delegato	dal 16.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
	Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT	dal 01.01.2020 al 31.12.2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				612.548,48		85.550,00		9.885,71		707.984,19		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				612.548,48	-	85.550,00	-	9.885,71	-	707.984,19	-	-
Alessandro Antonio Giusti	**Amministratore Non Indipendente**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000,00						120.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				120.000,00						120.000,00		
Claudia Baggio	**Amministratore Non Indipendente**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00						25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000,00						25.000,00		
Alessandra Pavolini	**Amministratore Indipendente**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00						35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				35.000,00						35.000,00		
Lara Livolsi	**Amministratore Indipendente**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00						45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				45.000,00						45.000,00		
Francesca Meneghel	**Amministratore Indipendente**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00						55.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				55.000,00						55.000,00		
Ernesto Albanese	**Amministratore Indipendente**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00						35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				35.000,00						35.000,00		
Sonia Ferrero	**Presidente Collegio Sindacale**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00							75.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				75.000,00						-	75.000,00	
Fabrizio Colombo	**Sindaco Effettivo**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00							50.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				50.000,00						-	50.000,00	
Francesco Gianni	**Sindaco Effettivo**	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	31.12.2021									

(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					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00							50.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				50.000,00						-	50.000,00	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 3)		dal 01.01.2020 al 31.12.2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				969.836,12		17.373,00		26.614,51		1.013.823,63		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				969.836,12	-	17.373,00	-	26.614,51	-	1.013.823,63	-	

Mario Moretti Polegato - Note:
Compenso riferito alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato per l'Etica e lo sviluppo sostenibile di Geox S.p.A.

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

Matteo Mascazzini - Note:
Compensi in qualità di Dirigente Strategico fino al 16.01.2020: compenso fisso € 67.766,36 ; fringe benefits € 1.650,07; compenso variabile € 0; altri compensi € 0; bonus € 0
Compensi in qualità di Amministratore Delegato e Membro del Comitato Esecutivo Geox S.p.A. fino al 16.01.2020 € 16.129,03; compenso variabile € 0
Indennità riconosciuta a fronte della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro € 1.000.000,00, di cui: € 990.000,00 a titolo di Incentivo all'Esodo e € 10.000,00 a titolo di Transazione

Livio Libralesso - Note:
I compensi fanno riferimento sia alla carica di Dirigente Strategico in qualità di Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT sia in qualità di Amministratore Delegato
La durata della carica in qualità di Direttore Generale è subordinata a revoca o dimissioni
Compenso in qualità di Dirigente Strategico: compenso fisso € 372.809,16; fringe benefits € 9.885,71; compenso variabile € 0; Una Tantum 5.500,00
Compenso in qualità di Amministratore Delegato: compenso fisso € 239.739,32; bonus € 80.000,00

Alessandro Antonio Giusti - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente incaricato di sovraintendere al Sistema per il Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 100.000,00
Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000,00
Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 10.000,00

Claudia Baggio - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00

Alessandra Pavolini - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00
Compensi in qualità di Menmbro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000,00

Lara Livolsi - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00
Compensi in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 20.000,00

Francesca Meneghel - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00
Compensi in qualità di Lead Independent Director di Geox S.p.A. € 10.000,00
Compensi in qualità di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 20.000,00

Ernesto Albanese - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00
Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 10.000,00

Sonia Ferrero - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. € 75.000,00

Fabrizio Colombo - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 50.000,00

Francesco Gianni - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2020 fino al 31.12.2020
Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 50.000,00

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:
Compensi fissi € 969.836,12; fringe benefits € 26.614,51; compenso variabile € 0; Una Tantum € 17.373,00

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

			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 attribuibili		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Matteo Carlo Maria Mascazzini	**Amministratore Delegato da 01/02/2018 e fino a 16/01/2020**												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2019-2021 (16.04.2019)			733.855	1,59577	36 mesi	16/04/2019	1,68				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale			-		733.855					-	-		
Livio Libralesso	**Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT**												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2019-2021 (16.04.2019)			273.973	1,59577	36 mesi	16/04/2019	1,68				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale			-		273.973					-	-		
Dir. con Resp. Strategiche (n. 3)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Stock Grant 2019-2021 (16.04.2019)			720.157	1,59577	36 mesi	16/04/2019	1,68				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale			-		720.157					-	-		

Note:

Con riferimento al Piano di *Stock Grant* 2021-2023, in considerazione della crisi economica e finanziaria dovuta all'emergenza sanitaria Covid 19 la Società prevede che non sarà raggiunta la soglia minima del 60% dell'obiettivo di *performance* connesso all'Utile Netto cumulato 2019-2021. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 15 marzo 2021 di rinunciare ad esercitare la facoltà, prevista dall'ultimo paragrafo del punto 7 del Regolamento del Piano di *Stock Grant* 2019-2021, di assegnare le Azioni ai Beneficiari, in tutto o in parte, anche nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* .

Si evidenzia che i diritti attribuiti al dott. Matteo Carlo Maria Mascazzini nell'ambito del Piano di Stock Grant 2019-2021 sono decaduti in data 16 gennaio 2020, in ragione della cessazione dalla carica di Amministratore Delegato e di cessazione dal rapporto di lavoro di Matteo Carlo Maria Mascazzini avvenute in pari data.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Matteo Carlo Maria Mascazzini	**Amministratore Delegato**		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2020	0,00	-	dal 01.01.2020 al 31.12.2020				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			0,00	-					

Livio Libralesso	**Amministratore Delegato, Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT**		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2020	85.550,00	-	dal 01.01.2020 al 31.12.2020				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			85.550,00	-					

Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 3)			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2020	17.373,00	-	dal 01.01.2020 al 31.12.2020				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			17.373,00	-					

Premi erogati come Una Tantum.

TABELLA 4:

- Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

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

(*)

Gli Amministratori **Mario Moretti Polegato** ed **Enrico Moretti Polegato** detengono rispettivamente la quota dell'85,12% e dell'14,88% del capitale sociale di Lir S.r.l.. La specifica in tabella è riferita al solo titolare della quota di maggioranza.

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

- Partecipazione del Direttore Generale, Amministrazione Finanza e Controllo

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Livio Libralesso	**Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT**	Geox S.p.A.	0	0	0	0

- Partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 3)		Geox S.p.A.	0	0	0	0