

GEOX S.P.A.

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI**

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2026

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 36.690.453,10 I.V. - Int. versato

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

SOMMARIO	3
PREMESSA	4
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026	5
I.GOVERNANCE	5
I.1.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	5
I.2.COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	6
2.LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	8
3.COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	10
3.1.COMPONENTE FISSA	10
3.2.COMPONENTE VARIABILE	11
3.2.1.RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	13
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	15
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	17
5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	18
5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE	18
5.7. DIRIGENTI STRATEGICI	17
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
I.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	21
I.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI (INDIPENDENTI E NON INDIPENDENTI)	21
I.3.AMMINISTRATORE DELEGATO	22
I.3.1.COMPENSI FISSI	22
I.3.2.COMPENSI VARIABILI	22
II.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEI 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 2026 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), dei componenti dell’organo di controllo 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 2025.

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 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 *Corporate Governance* approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (“**Codice di Corporate Governance**”).

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026

I. GOVERNANCE

I.1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

Il governo societario delle politiche di remunerazione prevede quanto segue:

- **L'Assemblea degli Azionisti**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 Amministrazione² 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 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 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 KPMG S.p.A., alla quale è stato attribuito l'incarico della revisione legale dei conti sino all'esercizio 2030, verifica l'avvenuta predisposizione della Sezione II della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

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

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.

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 *Corporate Governance*. Alla data della presente Relazione, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da:

- Silvia Zamperoni (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente;
- Ubaldo Livolsi, Consigliere;
- Clelia Leonello, Consigliere indipendente.

Nella frazione di esercizio dal 1° gennaio 2025 al 17 aprile 2025 (data in cui sono stati nominati il nuovo Consiglio di Amministrazione ed i relativi Comitati) il Comitato per la Remunerazione era composto dai Consiglieri:

- Silvia Zamperoni (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente;
- Lara Livolsi, Consigliere;
- Silvia Rachela, Consigliere indipendente.

COMPITI PRINCIPALI

Con particolare riferimento ai compiti e alle funzioni del suddetto Comitato in materia di remunerazione degli amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti Strategici, il Comitato svolge le seguenti attività:

- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della Politica sulla Remunerazione;
- presentare proposte o formulare pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, degli amministratori non esecutivi, dei direttori generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti dell'organo di controllo, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica sulla Remunerazione.

MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

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

Il Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021 - nell'ambito dell'adeguamento del governo societario al Codice di *Corporate Governance* - ha approvato un Regolamento che disciplina la composizione, la nomina e le modalità di funzionamento, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità attribuiti al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

ATTIVITÀ SVOLTE E PROGRAMMATE

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito complessivamente 8 volte,

deliberando altresì sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025, ed in particolare, nella sua funzione di Comitato per la Remunerazione:

- ha esaminato i dati e gli obiettivi riguardanti la consuntivazione della retribuzione variabile a breve termine (“**MBO**”) all’Amministratore Delegato ed ai Dirigenti Strategici per l’esercizio sociale 2024;
- ha esaminato e approvato la proposta presentata dalla Società per il riconoscimento all’Amministratore Delegato ed ai Dirigenti Strategici dell’MBO per l’esercizio sociale 2025, da sottoporre al Consiglio d’Amministrazione;
- ha esaminato ed approvato, il nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2025-2027* che prevede l’assegnazione a titolo gratuito di massime n. 10.436.654 di azioni ordinarie della Società (cd. “*Quota Equity*”) nonché l’erogazione di una componente monetaria per un importo massimo pari a € 855.806 lordi in caso di *overachievement* di alcuni obiettivi (cd. “*Quota Cash*”), a favore dell’Amministratore Delegato in carica alla data del 17.04.2025, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché di Dirigenti e *Key People* di Geox o di altre società del Gruppo;
- ha esaminato la lettera 17.12.2024 del Presidente per la Corporate Governance, per temi di competenza del Comitato;
- ha approvato, per sottoporla al Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti redatta ai sensi dell’art. 123-ter del TUF ed ai sensi dall’art. 84-*quater* e dall’Allegato 3A, schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti Consob;
- a seguito dell’Assemblea dei soci del 17.04.2025, successivamente all’attribuzione da parte dell’Assemblea degli Azionisti, nella sua funzione di Comitato per la Remunerazione, ha esaminato e approvato la proposta di ripartizione del compenso per gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche per il periodo da 17.04.2025 e fino alla data di approvazione del bilancio al 31.12.2027. La proposta veniva sottoposta al Consiglio d’Amministrazione;
- ha esaminato le condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro e di amministrazione nel contesto della cessazione del rapporto con l’Amministratore Delegato e Dirigente Strategico dottor Enrico Mistrion, anche in virtù delle delibere già adottate dal Consiglio di Amministrazione il 1° marzo 2024, sottoponendole al Consiglio di Amministrazione per approvazione;
- ha esaminato il pacchetto retributivo e le clausole disciplinanti *ex ante* la *severance* del nuovo Amministratore Delegato dott. Francesco Di Giovanni, sottoponendoli al Consiglio d’Amministrazione per approvazione; inoltre nel medesimo contesto, con riferimento al pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato ha proposto di derogare alla Politica per l’esercizio 2025 sottoponendo la proposta al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in veste di Comitato per le Parti Correlate di Minore Rilevanza (cfr. Sezione II, Paragrafo IV).
- ha approvato la Relazione periodica semestrale sulla Remunerazione I semestre 2025 sottoponendola all’approvazione del Consiglio di Amministrazione del 30.07.2025;
- ha valutato e approvato la proposta di *severance* riguardante un Dirigente Strategico, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel 2025 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 stanziare in base alle necessità contingenti.

Nel 2026 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;
- 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 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;
- 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 del successo sostenibile e degli interessi a lungo termine anche attraverso:

- uno o più piani di incentivazione a medio-lungo termine che rafforzano la componente variabile in un'ottica di *retention* e di allineamento del *management* al conseguimento anche degli obiettivi contenuti nel piano industriale del Gruppo;
- l'attribuzione ai Dirigenti Strategici 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 nonché a tematiche di sostenibilità.

La Politica sulla Remunerazione contribuisce anche al perseguimento del successo sostenibile in quanto la Società prevede l'inclusione, con riferimento alla remunerazione dei Dirigenti Strategici, di obiettivi di natura non finanziaria cui collegare parte della componente variabile della retribuzione relativi a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

Alla data della presente Relazione, la remunerazione dell'Amministratore Delegato non risulta correlata al conseguimento di obiettivi di sostenibilità in quanto per l'esercizio 2026 il pacchetto retributivo non contempla componenti variabili di breve termine che solitamente remunerano il raggiungimento di tali obiettivi. La Politica, tuttavia, prevede che all'Amministratore Delegato sia attribuita nell'esercizio 2026 una componente variabile di medio-lungo termine mediante

assegnazione di strumenti finanziari e/o diritti ai sensi dei piani di incentivazione esistenti o che saranno approvati nel corso dell'esercizio 2026. In tale sede la Società valuterà di includere anche obiettivi di natura non finanziaria 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 2025, la Politica sulla Remunerazione 2026 prevede alcune modifiche ed in particolare:

- le modalità di trattamento nell'accordo di *severance* in caso di cessazione dalla carica dell'Amministratore Delegato;
- la limitazione della previsione dell'erogazione di un eventuale premio straordinario o gratifica *una tantum* ai soli Dirigenti Strategici;
- il *pay mix* retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici;
- la modifica delle componenti del *gate* e degli obiettivi di *performance* con riferimento al trattamento variabile a breve termine;
- con riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato la presenza della componente variabile solo di medio-lungo termine mediante assegnazione di strumenti finanziari e/o diritti ai sensi dei piani di incentivazione esistenti o che saranno approvati nel corso dell'esercizio 2026.

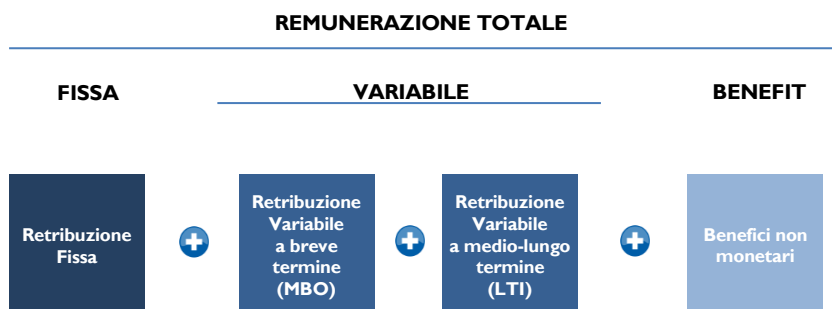
Salvo quanto sopra, la Politica sulla Remunerazione 2026 si pone in linea di continuità con la Politica sulla Remunerazione 2025.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2025, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Politica sulla Remunerazione 2025 che è stata approvata con il voto favorevole del 99,504142% dei soci presenti in Assemblea.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi 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 adeguato e coerente con gli 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 dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici:
 - correlare l'erogazione della remunerazione ad obiettivi di *performance* 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;
- con riferimento alla componente variabile della remunerazione dei Dirigenti Strategici, stabilire un'adeguata ponderazione della remunerazione variabile annuale e della remunerazione variabile di medio-lungo termine con obiettivi di *performance* finalizzati anche a promuoverne il successo sostenibile comprendendo anche parametri non finanziari;
- 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 e per società di analoghe dimensioni, 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.

- COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

La componente variabile della remunerazione di breve termine è soggetta alla condizione che il dipendente sia in forza e non in preavviso alla data del 31 marzo 2027 e al raggiungimento degli obiettivi di *performance* attribuiti a cui è assegnato uno specifico peso, in un'ottica di breve termine.

Tale componente è però ulteriormente subordinata al superamento di una precondizione (*gate*) che abilita l'effettiva possibilità di accedere alla retribuzione variabile di breve termine eventualmente maturata in base agli obiettivi di *performance* raggiunti.

Gate

La precondizione (*gate*) è rappresentata dal raggiungimento dell'obiettivo di Utile Netto del Gruppo Geox espresso in valore assoluto e comprendente la componente variabile massima complessiva teorica di breve termine pagabile nel caso in cui tutti i beneficiari raggiungano il 100% degli obiettivi attribuiti.

Il raggiungimento di tale precondizione abilita teoricamente la possibilità di accedere al 100% della retribuzione variabile di breve termine, mentre il raggiungimento di un valore compreso tra una soglia minima ed una soglia intermedia dell'Utile Netto abilita la possibilità di accedere al 30% della retribuzione variabile di breve termine. In caso di raggiungimento di valori dell'Utile Netto compresi tra la soglia intermedia ed il *target*, la percentuale di accesso alla componente variabile di breve termine verrà determinata applicando il metodo dell'interpolazione lineare.

Qualora non venga raggiunta la soglia minima non sarà riconosciuto alcun importo a titolo di trattamento variabile a breve termine.

Si precisa che ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo Utile Netto si prendono a riferimento i dati di bilancio così come pubblicati nella Relazione sulla Gestione, messa a disposizione del pubblico sul sito *Internet* della Società (www.geox.biz) nella sezione *Investor Relations*.

La suddetta struttura è applicata alla componente variabile a breve termine dei Dirigenti Strategici.

Obiettivi di *performance*

Gli obiettivi di *performance* di natura finanziaria, legati alla profittabilità della Società a cui è assegnato uno specifico peso, differente a seconda del ruolo di appartenenza di ciascun beneficiario, sono:

- EBITDA ADJUSTED del Gruppo Geox: l'erogazione del 100% della retribuzione variabile collegata a tale voce è prevista solo in caso di raggiungimento del *target* al 100%.
- Posizione Finanziaria Netta: l'erogazione del 100% della retribuzione variabile collegata a tale voce è prevista in caso di raggiungimento di un valore compreso in un *range* tra un valore minimo ed un valore *target*.

Si precisa che non è prevista alcuna modifica alla remunerazione variabile in caso di *overachievement* degli obiettivi di *performance*.

Gli obiettivi di *performance* di natura non finanziaria sono legati sia ad attività e progetti strategici aziendali e/o della specifica area di competenza, sia a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

I principali obiettivi di natura non finanziaria legati ad attività e a progetti strategici sono inerenti a progetti specifici riferiti alle Direzioni gestite, unitamente al rispetto dei relativi costi.

Con riferimento invece a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa, gli obiettivi sono già determinabili e riferiti principalmente a:

- Rafforzare il Sistema di Controllo Interno sulla Rendicontazione di Sostenibilità (*Internal Control over Sustainability Reporting – ICSR*);
- Ridurre l'impatto climatico attraverso azioni specifiche;

- Definire una Politica volta a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi.

Tali obiettivi sono considerati conseguiti in misura proporzionale al loro grado di raggiungimento fino ad un massimo del 100%.

Si precisa che per l'anno 2026 l'Amministratore Delegato non sarà assegnatario di un trattamento variabile a breve termine.

- COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO/LUNGO TERMINE

La componente variabile della remunerazione di medio-lungo termine ha obiettivi collegati ad obiettivi di *performance*.

La componente variabile della remunerazione di medio-lungo termine è rappresentata dal Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2025-2027* (il "Piano" ovvero il "Piano LTI 2025-2027"). Il Piano prevede la corresponsione di una componente in strumenti finanziari e una componente monetaria.

E' presente una soglia minima collegata al raggiungimento di almeno l'80% di un obiettivo di redditività e/o di un obiettivo finanziario. In caso di *overachievement* (il superamento dell'obiettivo di redditività sino al valore massimo del 120%) è prevista la corresponsione di un importo lordo in denaro. Pertanto, tra la soglia minima di almeno l'80% del *target* ed il *target* è prevista l'assegnazione di azioni al raggiungimento di tutti o parte degli obiettivi di redditività e/o finanziari. Al superamento del *target* di redditività e fino alla soglia massima del 120% è prevista invece la corresponsione di una parte monetaria.

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 redditività e/o finanziari.

L'obiettivo di redditività è individuato nel:

- *Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA Adjusted)* cumulato per il periodo 2025-2027.

L'obiettivo di natura finanziaria è individuato nella:

- Posizione Finanziaria Netta a fine 2027.

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

Nello specifico, il Piano LTI 2025-2027 prevede la corresponsione di una componente in strumenti finanziari e una componente monetaria, allineando gli obiettivi del *top management* agli obiettivi per il periodo 2025-2027 contenuti nel Piano Industriale, così come integrato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025. I beneficiari del Piano LTI possono essere l'Amministratore Delegato, i Dirigenti Strategici, altre figure apicali e i *Key People* della Società.

E' data facoltà al Consiglio di Amministrazione, nella sua piena discrezionalità e previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sempre subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* come sopra descritti, di deliberare che i Beneficiari ricevano, in sostituzione dell'assegnazione delle azioni, un importo monetario definito moltiplicando il numero di Azioni spettanti per il valore risultante dalla media aritmetica dei prezzi di chiusura giornalieri delle Azioni rilevati nei 30 giorni antecedenti la data di approvazione del progetto di bilancio di Geox S.p.A. e del bilancio consolidato del Gruppo per l'esercizio sociale 2027 da parte del Consiglio di Amministrazione.

La componente remunerativa variabile a medio-lungo termine prevede per il Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2025-2027* un periodo adeguato di differimento poiché legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo periodo e presenta una clausola di *Lock-up*. La durata del periodo di differimento è coerente con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

La componente variabile di breve termine non prevede meccanismi di differimento; tale scelta consapevole è stata adottata tenendo in considerazione il profilo di rischio della Società e del settore di riferimento e la presenza nel sistema di incentivazione di medio-lungo termine di un meccanismo di differimento.

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. Tale decisione è stata valutata nell'ambito

delle delibere del Consiglio di Amministrazione che hanno approvato la parte di incentivazione sia di breve sia di medio-lungo termine. Tale scelta realizza comunque l'obiettivo sotteso ai principi del Codice di *Corporate Governance* e contribuisce al buon governo societario in quanto l'introduzione di meccanismi di correzione *ex post* potrebbe pregiudicare la politica di *retention* che la Società vuole perseguire con la politica di remunerazione e caratterizzanti un buon governo societario. La Società valuterà il possibile inserimento di meccanismi di correzione *ex post* in considerazione dell'evoluzione della situazione economica nel futuro.

La Società inoltre può valutare l'erogazione ai Dirigenti Strategici di premi straordinari o gratifiche *una tantum* per un importo massimo pari al 50% del valore teorico della componente variabile di breve termine, sulla base di considerazioni collegate alla premiazione di rilevanti rendimenti individuali ovvero in un'ottica di *retention* di figura chiave/strategica per il raggiungimento di specifici 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 stabiliti per ciascun beneficiario 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: non è prevista alcuna retribuzione variabile a breve termine;
- per i Dirigenti Strategici della Società: al massimo il 40% della retribuzione fissa.

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili previste dai piani di incentivazione monetaria annuali (MBO), collegati al raggiungimento di obiettivi finanziari ma anche di obiettivi non finanziari (collegati anche alla sostenibilità), possibilmente nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione dell'esercizio successivo a quello di riferimento.

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

3.2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)

In data 17 aprile 2025 l'Assemblea ordinaria di Geox ha approvato il "Piano LTI 2025-2027", avente ad oggetto l'assegnazione, a titolo gratuito, di massimo n. 10.436.654 azioni della Società ("*Quota Equity*") e l'erogazione di una componente monetaria, al lordo delle imposte e dei contributi assistenziali e previdenziali per massimi Euro 855.806 in caso di *overachievement* ("*Quota Cash*").

I beneficiari del Piano LTI 2025-2027 possono essere l'Amministratore Delegato, i Dirigenti Strategici, altri Dirigenti e *Key People* considerati risorse chiave di Geox o di altra società del Gruppo Geox.

L'assegnazione della *Quota Equity* è effettuata sulla base delle seguenti condizioni e limiti:

- a) un numero di azioni predefinito compreso tra il 30% e il 50% del totale dei diritti attribuiti viene assegnato a condizione che venga raggiunto almeno l'80% dell'obiettivo di redditività, individuato nell'*Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* (EBITDA) *Adjusted* cumulato per il periodo 2025-2027 stabilito nel Piano Industriale per il triennio 2025-2027, così come integrato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025. Pertanto, in caso di raggiungimento dell'80% di tale obiettivo (soglia minima) verrà attribuito il 30% delle azioni, mentre in caso di raggiungimento del 100% (*target*) di tale obiettivo verrà attribuito il 50% delle azioni. In caso di raggiungimento di valori di EBITDA compresi tra la soglia minima ed il *target*, la percentuale di azioni da attribuire

verrà determinata applicando il metodo dell'interpolazione lineare;

- b) un numero di azioni predefinito compreso tra il 30% e il 50% del totale dei diritti attribuiti viene assegnato a condizione che venga raggiunto almeno l'80% dell'obiettivo finanziario, individuato nella Posizione Finanziaria Netta a fine 2027, stabilita nel Piano Industriale, così come integrato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025. Pertanto, in caso di raggiungimento dell'80% di tale obiettivo (soglia minima) verrà attribuito il 30% delle azioni, mentre in caso di raggiungimento del 100% (*target*) di tale obiettivo verrà attribuito il 50% delle azioni. In caso di raggiungimento di valori della Posizione Finanziaria Netta compresi tra la soglia minima ed il *target*, la percentuale di azioni da attribuire verrà determinata applicando il metodo dell'interpolazione lineare.

L'erogazione della Quota *Cash* è subordinata al superamento dell'obiettivo di redditività rappresentato dall'*EBITDA Adjusted* cumulato previsto per il periodo 2025- 2027(cd. *Overachievement*) e fino ad un massimo del 120%. L'eventuale raggiungimento dell'obiettivo di redditività in misura compresa fra il 100% ed il 120% dà diritto all'erogazione della Quota *Cash*, determinata applicando il metodo dell'interpolazione lineare.

Il raggiungimento di percentuali inferiori alle soglie minime dell'obiettivo di redditività e/o dell'obiettivo finanziario non comporterà l'assegnazione di azioni né la corresponsione della Quota *Cash*.

L'assegnazione delle azioni, a prescindere dal tipo di obiettivi raggiunti, è in ogni caso subordinata alla condizione che i beneficiari del Piano siano in forza e non siano in periodo di preavviso al momento dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027, da parte del Consiglio di Amministrazione.

Ulteriori informazioni sul Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2025-2027* sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione *Governance*.

La Società ha previsto un periodo di *vesting* triennale e non quinquennale in quanto lo ritiene maggiormente adeguato al fine di perseguire la fidelizzazione e la *retention* del *top management* in un contesto economico particolarmente complesso in cui si trova la Società, anche considerando che le azioni del Piano sono assegnate in un'unica soluzione alla scadenza del Piano medesimo. Tale scelta realizza comunque l'obiettivo sotteso ai principi del Codice di *Corporate Governance* e contribuisce al buon governo societario in quanto la Società ritiene che il periodo complessivo di maturazione dei diritti del Piano e il relativo periodo di *lock-up* consentono in generale di allineare gli interessi degli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine.

All'Amministratore Delegato sarà attribuita una componente remunerativa variabile di medio-lungo termine mediante l'assegnazione di strumenti finanziari e/o diritti ai sensi del Piano LTI 2025-2027 (come eventualmente integrato e/o modificato) o di altro nuovo piano di incentivazione che dovesse essere approvato nel corso dell'esercizio 2026.

Si precisa che allo stato attuale non sono presenti nel trattamento variabile di medio-lungo termine obiettivi legati a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa. L'azienda valuterà nel corso del 2026 se inserire tale tipologia di obiettivi nel piano LTI esistente o in altro nuovo piano di incentivazione che dovesse essere approvato.

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 possa essere rappresentata dall'assegnazione di componenti variabili a breve termine (MBO) per i Dirigenti Strategici e di componenti variabili a medio-lungo termine (LTI) sia per l'Amministratore Delegato sia per i Dirigenti Strategici.

Nell'ambito del Piano LTI 2025-2027 sopra descritto 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), i Dirigenti Strategici avranno accesso ad un premio individuale anche a fronte del raggiungimento di indicatori economici e di indicatori non finanziari collegati a progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza, nonché relativi alla sostenibilità. Tali indicatori sono formalizzati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

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 Piano Industriale, così come integrato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025 e nel Piano LTI 2025-2027.

Con riferimento alla sostenibilità, la Società ha previsto l'inclusione di obiettivi di natura non finanziaria cui collegare la componente variabile a breve termine della retribuzione dei Dirigenti Strategici, relativi anche a tematiche di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

3.3. BENEFICI NON MONETARI

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

- assicurazione medica integrativa a favore degli stessi e delle loro famiglie;
- *check-up* medico.

In particolare, con riferimento a:

-Amministratore Delegato:

- polizza vita per un massimale pari a Euro 1.000.000;
- copertura assicurativa in caso di morte e infortunio.

-Dirigenti Strategici:

- 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.

Si evidenzia che la Società, qualora debba ricercare un accordo di uscita favorevole per entrambe le parti, ha la possibilità di mantenere alcuni benefici non monetari di valore non significativo per un periodo limitato, oltre la data di cessazione dalla carica dell'Amministratore Delegato e del rapporto di lavoro dei Dirigenti Strategici.

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 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 anticipata dell'incarico, in assenza di giusta causa di revoca ai sensi dell'articolo 2383 c.c., la corresponsione di un'indennità onnicomprensiva pari ad un importo corrispondente a 3 mensilità di emolumento, oltre al pagamento dell'emolumento maturato sino alla data di effettiva cessazione.

Con riferimento ai Dirigenti Strategici la Società può prevedere eventuali accordi di *severance ex ante*, aventi validità per tutta la durata del rapporto di lavoro, che possono prevedere, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente da parte della Società, la corresponsione a titolo di indennità supplementare di un importo massimo di 24 mensilità di retribuzione globale lorda.

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.

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.

La Società definisce al proprio interno i 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.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione riceve un parere dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e lo valuta in sede consiliare, assicurando così che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi definiti nella politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

Non sono previsti al momento piani di successione per gli amministratori esecutivi. Si segnala che il Codice di *Corporate Governance* raccomanda in particolare l'adozione di piani di successione da parte delle società "grandi" e la Società Geox non rientra nella definizione di "società grande" ai sensi di tale codice.

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.

La politica per la remunerazione degli amministratori non esecutivi prevede un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dai compiti loro attribuiti.

5.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da:

- un compenso fisso annuale;
- 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.

Le caratteristiche della componente variabile a medio-lungo termine (LTI) sono descritte al paragrafo 3.2.2.

Le linee guida di politica retributiva 2026 determinano un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di medio-lungo termine nell'ipotesi di risultati a *target*:

il pacchetto retributivo complessivo è così composto:

- Remunerazione fissa: minimo 50% massimo 70%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: minimo 30% massimo 50%.

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.

E' previsto anche un compenso aggiuntivo fisso al *Lead Independent Director* per lo svolgimento di tale ruolo.

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 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'Appendice del Regolamento Consob n. 17221/2010 come modificato (che richiama le definizioni di cui allo IAS 24, par. 9), escludendo gli amministratori. L'Appendice del Regolamento Consob n. 17221/2010 prevede che: "*I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno), della società stessa.*".

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

Si informa che i Dirigenti Strategici individuati al 31 dicembre 2025 erano 2.

La remunerazione 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.

Gli obiettivi individuali per i Dirigenti Strategici sono formulati dall'Amministratore Delegato e 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 3.2.1 e 3.2.2.

Le linee guida di Politica retributiva 2026 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: minimo 45% massimo 55%;

- Remunerazione variabile a breve termine: minimo 18% massimo 25%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: minimo 22% massimo 36%.

Si precisa che nel calcolo del *pay-mix* dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici non sono inclusi i benefici non monetari ed 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 parimenti 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 e dei 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 e i Dirigenti Strategici;
- il numero di mensilità di emolumento riconosciute quale trattamento in caso di accordi di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- gli obiettivi di *performance* cui è collegata la componente variabile della remunerazione prevista per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti Strategici a fronte di variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica sulla remunerazione.

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;
- in aggregato ciascuna delle voci che compongono i compensi dei 4 Dirigenti Strategici della Società di competenza del 2025 (sono inclusi anche i compensi *pro rata* di due Dirigenti considerati Strategici fino al 17 aprile 2025³, mentre è escluso il compenso *pro rata* di Enrico Mistrone in qualità di Dirigente Strategico 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 2025 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di Amministrazione e Controllo (nel caso specifico quello del Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2025 sono state coerenti con la politica in materia di remunerazione per il 2025, salvo quanto oggetto di specifica deroga come descritto nel paragrafo IV "*Informazioni su deroghe alla politica delle remunerazioni applicate in circostanze eccezionali*" della presente Sezione II della Relazione.

Anche 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 2025.

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

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2025, 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 2.950.000.

L'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2025 ha deliberato che il compenso spettante al Collegio Sindacale, per l'intera durata dell'incarico, fosse stabilito in Euro 110.000 annui, di cui Euro 50.000 annui per il Presidente ed Euro 30.000 annui per ciascun Sindaco effettivo, importo onnicomprensivo dell'eventuale funzione di organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

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

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato Etico (quest'ultimo incarico fino al 17 aprile 2025) di Geox S.p.A., nell'esercizio 2025, 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 2025, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 150.000.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 17 aprile 2025, a seguito della riconferma del compenso complessivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2025, 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

³ Nel mese di aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società ha ridotto il numero di Dirigenti Strategici da n. 4 a n. 2, per effetto di una riorganizzazione aziendale.

specifici dei consiglieri membri di comitati endoconsiliari.

Gli emolumenti riconosciuti ai suddetti soggetti nell'esercizio 2025 non presentano scostamenti rispetto ai compensi approvati da parte del Consiglio di Amministrazione in data 17 aprile 2025.

1.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione totale percepita nel 2025 dal dottor Enrico Mistrion in qualità di Amministratore Delegato e di Dirigente Strategico per il periodo 1° gennaio – 23 luglio 2025, è stata pari a Euro 562.926,08 lordi, così suddivisa:

- 98% di compensi fissi;
- 2% di *fringe benefit*.

Nell'ambito della remunerazione totale, per il 2025 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa e i benefici non monetari, 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.

I compensi variabili di breve termine relativi al 2025 non sono stati consuntivati in quanto il rapporto con il dottor Enrico Mistrion è stato oggetto di cessazione anticipata. Per effetto della cessazione del rapporto, infatti, è stata concordata la rinuncia a qualsiasi remunerazione variabile a breve e medio-lungo termine per l'esercizio 2025.

La remunerazione totale percepita nel 2025 dal dottor Francesco Di Giovanni in qualità di Amministratore Delegato per il periodo 23 luglio – 31 dicembre 2025, è stata pari a Euro 483.250,00 lordi, pari alla sola componente fissa della remunerazione.

1.3.1. COMPENSI FISSI

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti nel 2025 dal dottor Enrico Mistrion in qualità di Amministratore Delegato e di Dirigente Strategico per il periodo 1° gennaio – 23 luglio 2025 è stato pari a Euro 562.926,08 lordi, così suddivisi:

- 50,9% in qualità di Amministratore Delegato;
- 47,5% in qualità di Dirigente Strategico;
- 1,6% di *fringe benefit*.

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti nel 2025 dal dottor Di Giovanni in qualità di Amministratore Delegato per il periodo 23 luglio 2025 – 31 luglio 2025 è stato pari a Euro 483.250,00 lordi.

1.3.2. COMPENSI VARIABILI

Relativamente alla remunerazione variabile a breve termine (MBO) di competenza 2025 non vi sono state erogazioni a favore del dottor Enrico Mistrion in quanto il rapporto è stato oggetto di cessazione anticipata. Per effetto della cessazione del rapporto, infatti, è stata concordata la rinuncia a qualsiasi remunerazione variabile a breve e medio-lungo termine per l'esercizio 2025.

Con riferimento all'attuale Amministratore Delegato, dottor Francesco Di Giovanni, il pacchetto remunerativo per l'esercizio 2025 non comprende componenti variabili.

II DETTAGLIO DEI COMPENSI DEI DIRIGENTI STRATEGICI

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici (con l'esclusione dei compensi percepiti dal dottor Enrico Mistrone in qualità di Dirigente Strategico, riportati sopra) nel 2025 (inclusivi di Retribuzione Annuale Lorda, trattamento variabile a breve termine e *fringe benefits*) sono – in aggregato – pari a complessivamente Euro 1.065.800,10 lordi così suddivisi:

- 80% remunerazione fissa;
- 17% remunerazione variabile a breve termine (MBO);
- 3% *fringe benefit*.

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2025 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa, i compensi variabili a breve termine (MBO) che saranno erogati nel corso del 2026 e i benefici non monetari, calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata sulla somma totale delle suddette componenti.

Relativamente alla remunerazione variabile a breve termine (MBO) di competenza 2025 si porta a conoscenza che verrà erogato ai Dirigenti Strategici un importo pari al 77% del valore risultante dalla consuntivazione dei singoli obiettivi, essendo stato raggiunto un valore intermedio tra la soglia minima e la soglia massima della preconditione (*gate*) rappresentata dall'obiettivo di *performance Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization target* (EBITDA Adjusted target) del Gruppo. Tale percentuale è stata calcolata utilizzando il metodo dell'interpolazione lineare.

Nel 2025 sono stati erogati ai Dirigenti Strategici degli importi complessivi per Euro 15.831,00 lordi a titolo di compensazione trattenute *fringe benefit*.

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

In data 23 luglio 2025, la Società e il dottor Enrico Mistrone, Amministratore Delegato e Direttore *Omnichannel* hanno raggiunto un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di Amministrazione e di lavoro subordinato con effetto in pari data. I dettagli sono contenuti nel comunicato pubblicato dalla Società in data 23 luglio 2025.

In linea con quanto indicato nella Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro contenuto nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2025, l'Amministratore Delegato aveva in essere un accordo di *severance ex ante* che disciplinava il caso di cessazione dalla stessa e di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente, prevedendo il riconoscimento, oltre alle competenze di fine rapporto previste dalla legge, di un importo complessivo forfetario a titolo di risarcimento del danno da lucro cessante.

L'importo è stato interamente erogato nel mese di agosto 2025.

Il dettaglio dei compensi percepiti dal dottor Enrico Mistrone è riportato nella Tabella I allegata alla presente Relazione.

Si precisa che non sono presenti criteri di *performance* a cui è stata legata l'assegnazione di indennità. Per effetto della cessazione del rapporto, le parti hanno concordato che qualsiasi diritto, attribuzione, spettanza a favore del dottor Enrico Mistrone ai sensi del Piano LTI 2025- 2027 non fosse più esercitabile e s'intendesse rinunciato.

Inoltre, l'accordo ha previsto che il dottor Enrico Mistrone continuasse a beneficiare del FASI e dell'assicurazione sanitaria integrativa aziendale AON nonché utilizzare l'autovettura aziendale a lui assegnata sino al 31 dicembre 2025. L'accordo non prevede impegni di non concorrenza ma prevede un divieto di storno di dipendenti e collaboratori per un periodo di 12 mesi dalla data dell'accordo.

Le suddette attribuzioni sono state coerenti con la Politica di remunerazione della Società illustrata nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025, sottoposta al voto dell'Assemblea degli Azionisti.

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

Si informa che, in data 23 luglio 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato una deroga temporanea alla politica di remunerazione rappresentata nella “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti” approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2025 e sottoposta all’Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2025 (la “**Politica 2025**”), in conformità con quanto previsto al paragrafo 6 (*Circostanze Eccezionali*) di quest’ultima, come meglio descritto di seguito.

In particolare, come indicato nel paragrafo III (*Trattamenti per la cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro*) della Sezione II della presente Relazione, in data 23 luglio 2025 il dottor Enrico Mistrone ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di consigliere ed Amministratore Delegato della Società, nonché quale dirigente della stessa ed ha raggiunto con la Società un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di amministrazione e di lavoro dipendente con effetto in pari data (cfr. comunicato stampa della Società del 23 luglio 2025).

A fronte di tali dimissioni è stato individuato, quale candidato idoneo per la cooptazione, al fine di ricoprire il ruolo di membro del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato della Società, il dottor Francesco Di Giovanni, con il quale è stato negoziato un accordo di amministrazione. In tale accordo la proposta di remunerazione non includeva alcuna disposizione vincolante in tema di remunerazione variabile, quantomeno con riferimento alle componenti remunerative variabili a breve termine, in deroga a quanto previsto in relazione al *mix* retributivo (*pay-mix*) dell’Amministratore Delegato dalla *Politica 2025*, cui si rinvia per maggiori informazioni.

Al riguardo, si evidenzia che, ai sensi del paragrafo 6 della *Politica 2025*, 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, la *Politica 2025* prevede che alla Società sia consentito di derogare, *inter alia*, agli elementi della politica stessa relativi al *pay-mix* retributivo dell’Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici. Al fine di approvare deroghe alla politica di remunerazione, la Società applica la procedura prevista per l’approvazione di Operazioni con Parti Correlate.

Nel contesto specifico della cooptazione del nuovo Amministratore Delegato, in considerazione della necessità di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo che potesse essere attrattivo per il candidato ritenuto adatto ad assumere tale ruolo, al fine di perseguire gli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società nel suo complesso e assicurarne la capacità di stare sul mercato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e previo parere favorevole non vincolante del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità in veste di Comitato per le Parti Correlate di Minore Rilevanza, ha approvato una deroga in relazione al *mix* retributivo (*pay-mix*) dell’Amministratore Delegato, come rappresentato nella *Politica 2025*, non essendo previste componenti remunerative variabili, quantomeno a breve termine.

Per maggiori informazioni in relazione alla remunerazione del dottor Di Giovanni per l’esercizio 2025, si rinvia al paragrafo 5.3 (*Amministratore Delegato*) Sezione I della presente Relazione.

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 2020 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.

Si riportano di seguito le informazioni di confronto in forma tabellare:

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

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Δ % compensi 2021 vs 2020	Δ % compensi 2022 vs 2021	Δ % compensi 2023 vs 2022	Δ % compensi 2024 vs 2023	Δ % compensi 2025vs 2024
Mario Moretti Polegato	Presidente CdA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Enrico Moretti Polegato	Vice Presidente CdA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Francesco Di Giovanni	Amministratore Delegato					nd
Mistron Enrico	Amministratore Delegato				nd	nd
	Direttore Omnichannel				nd	nd
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore	0,0%	-0,4%	0,4%	0,0%	-50,2%
Claudia Baggio	Amministratore	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Ubaldo Livolsi	Amministratore					nd
Lara Livolsi	Amministratore	0,0%	-16,3%	-7,1%	0,0%	-70,7%
Francesca Meneghel	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-70,7%
Silvia Zamperoni	Amministratore Indipendente		nd	40,1%	0,0%	0,0%
Gaudiana Giusti	Amministratore Indipendente					nd
Clelia Leonello	Amministratore Indipendente					nd
Silvia Rachela	Amministratore Indipendente		nd	40,1%	0,0%	-70,7%
Valeria Conti	Presidente Collegio Sindacale					nd
Giovanni Naccarato	Sindaco Effettivo					nd
Fabio Tempestini	Sindaco Effettivo					nd
Sonia Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-70,7%
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	0,0%	0,0%	5,6%	0,0%	-72,2%
Gabriella Covino	Sindaco Effettivo		nd	39,8%	0,0%	-70,7%

Nota: si precisa che:

- Francesco Di Giovanni è stato escluso dalle informazioni di confronto con il 2024 in quanto nominato Amministratore Delegato in data 23 luglio 2025;
- Enrico Mistron è stato escluso dalle informazioni di confronto con il 2023 e il 2024 in quanto nominato Amministratore Delegato in data 1° marzo 2024 e assunto con contratto di lavoro dipendente in data 2 aprile 2024 e cessato dalla carica e dal rapporto di lavoro dipendente in data 23 luglio 2025;
- Per Alessandro Antonio Giusti, nelle Relazioni sulle Remunerazioni antecedenti a quella approvata nel 2025 veniva riportato uno scostamento negativo negli esercizi 2022 e 2023 che non è stato rappresentato nella presente tabella. Tale scostamento negativo era frutto di errori materiali in quanto non conteggiati i compensi percepiti dalle Società controllate (Geox Retail S.r.l. e XLog S.r.l.) nelle quali il dottor Alessandro Antonio Giusti ricopriva il ruolo di membro dei rispettivi Consigli di Amministrazione (correntemente Presidente). Si precisa che il dottor Giusti è cessato dalla carica di Presidente di Geox Retail S.r.l. e di XLog S.r.l. in data 17 aprile 2025 e ha mantenuto la carica di Amministratore e di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. per tutto il 2025. In tal senso, si deve leggere lo scostamento negativo sopra riportato;
- Con riferimento a Lara Livolsi, Francesca Meneghel, Silvia Rachela, Sonia Ferrero, Fabrizio Colombo e Gabriella Covino gli scostamenti negativi sono dovuti alla cessazione dalla carica in data 17 aprile 2025.

Si evidenzia che la remunerazione totale degli altri soggetti appartenenti agli organi di amministrazione e di controllo nell'esercizio 2025 non ha subito variazioni rispetto all'esercizio precedente.

(ii) dei risultati della società:

Risultati del Gruppo Geox	Δ % 2021 vs 2020	Δ % 2022 vs 2021	Δ % 2023 vs 2022	Δ % 2024 vs 2023	Δ % 2025 vs 2024
Ricavi Netti	13,8%	20,8%	-2,2%	-7,8%	-8,3%
EBIT	63,7%	109,5%	265,4%	-127,2%	26,1%

(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:

Dipendenti a tempo pieno	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Δ % Remunerazione Annuale Lorda Media	19,2%	15,0%	-0,9%	-8,6%	2,8%

Nota: nel calcolo sono state considerate le remunerazioni annue lorde medie dei dipendenti delle tre Società italiane del Gruppo (Geox S.p.A., Geox Retail S.r.l., XLog S.r.l.), ad esclusione dei dipendenti presenti nei negozi di proprietà.

Si ritiene di dover contestualizzare i risultati della Società riportati sopra, in quanto il 2025, come anche il 2024, sono stati due anni particolarmente complessi e caratterizzati da significativi eventi straordinari.

Anche il risultato dell'esercizio 2025, come già avvenuto nel 2024, è stato influenzato da un significativo calo di fatturato, rispetto all'esercizio precedente, che ha comportato una significativa perdita di margine lordo. In entrambi gli anni il Gruppo ha reagito introducendo importanti azioni volte al contenimento dei costi.

In particolare, si evidenzia come nel mese di settembre 2025, la Società ha illustrato alcune iniziative a supporto della esecuzione del Piano Industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2024, che hanno previsto la necessità di ristrutturare il modello operativo interno, al fine di migliorarne l'efficienza e la sostenibilità, con un'ottimizzazione dei costi fissi e una maggiore capacità di assorbimento di quest'ultimi. Su questa base è stata prevista la necessità di implementare un piano di ridimensionamento dei costi, che ha coinvolto anche le filiali estere, da attuarsi mediante il ricorso agli strumenti messi a disposizione dai diversi ordinamenti.

In conclusione, dunque, la Società chiude l'esercizio 2025, nonostante un calo delle vendite superiore alle previsioni di Piano, con un EBIT Margin rettificato e un debito verso banche invariati rispetto agli obiettivi fissati per il 2025, grazie alle già spiegate iniziative di efficientamento della base costi.

In questo contesto la Società ha continuato ad operare un'attenta gestione del costo del lavoro, valendosi anche, a partire dal mese di ottobre 2025, di alcuni ammortizzatori sociali messi a disposizione dalla normativa italiana. Sono stati infatti sottoscritti accordi con le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie per la gestione degli esuberanti, che prevedeva il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (nello specifico, Contratti di Solidarietà) e l'adozione di un piano di incentivi all'uscita su base volontaria. Il ricorso a tale Istituti ha portato negli ultimi 3 mesi dell'anno all'uscita volontaria di un numero significativo di dipendenti aventi una remunerazione inferiore alla remunerazione annua lorda media.

Le sopra menzionate cessazioni, unitamente al lieve incremento del CCNL di categoria, al raggiungimento parziale degli obiettivi di natura finanziaria e non finanziaria da parte dei destinatari del trattamento variabile a breve termine (MBO) e al riconoscimento di politiche retributive mirate secondo principi meritocratici e di equità interna nel rispetto dei benchmark di mercato per le posizioni ritenute strategiche per il perseguimento degli interessi della Società, hanno comportato un lieve aumento della remunerazione annua lorda media dei dipendenti rispetto all'anno precedente.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2025, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2024 che è stata approvata con il voto favorevole del 100% dei soci presenti in Assemblea.

.....

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 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, 17 marzo 2026

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

dr. Mario Moretti Polegato

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	21.986,30						21.986,30		
(II) Compensi da controllate e collegate	-						-		
(III) Totale	21.986,30						21.986,30		

Gabriella Covino	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2025 al 17.04.2025	17.04.2025						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		14.656,86					14.656,86		
(II) Compensi da controllate e collegate		-					-		
(III) Totale		14.656,86					14.656,86		

Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2025 al 17.04.2025	17.04.2025						
(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		

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.

Francesco Di Giovanni - Note:

Compenso riferito alla carica di Consigliere e di Amministratore Delegato di Geox S.p.A. per il periodo dal 23.07.2025 e fino al 31.12.2025

Enrico Mistrion - Note:

I compensi fanno riferimento sia alla carica di Dirigente in qualità di Direttore Omnicannel sia in qualità di Amministratore Delegato

Compenso in qualità di Dirigente Strategico: compenso fisso € 286.317,73; fringe benefits € 9.176,87

Compenso in qualità di Amministratore Delegato: compenso fisso € 267.431,48

Indennità di cessazione dalla carica: € 1.025.000

Alessandro Antonio Giusti - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2025 fino al 31.12.2025 per Geox S.p.A. e dal 01.01.2025 al 17.04.2025 per Geox Retail S.r.l. e Xlog S.r.l.

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. € 24.897,26

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 9.958,9

Compensi in qualità di Presidente del CdA di Geox Retail S.r.l. € 12.458,90 (periodo 01.01.2025 - 17.04.2025)

Compensi in qualità di Presidente del CdA di XLog S.r.l. € 12.458,90 (periodo 01.01.2025 - 17.04.2025)

Claudia Baggio - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2025 fino al 31.12.2025

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00

Lara Livolsi - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2025 fino al 17.04.2025

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. € 7.329

Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 2.931

Silvia Zamperoni - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2025 fino al 31.12.2025

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

Ubaldo Livolsi - Note:

Compensi periodo dal 17.04.2025 fino al 31.12.2025

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente € 17.638,89

Compensi in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 7.055,55

Gaudiana Giusti - Note:

Compensi periodo dal 17.04.2025 fino al 31.12.2025

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente € 17.638,89

Compensi in qualità di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 14.111,11

Clelia Leonello - Note:

Compensi periodo dal 17.04.2025 fino al 31.12.2025

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 17.568,5

Compensi in qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 7.027,4

Compensi in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 7.027,4

Silvia Racheli - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2025 fino al 17.04.2025

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 7.328,77

Compensi in qualità di membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 2.931,51

Compensi in qualità di membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 2.931,51

Francesca Meneghel - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2025 fino al 17.04.2025

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 7.329

Compensi in qualità Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 5.863,00

Compensi in qualità di Lead Independent Director di Geox S.p.A. € 2.931

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica: compensi fissi € 852.171,32; fringe benefits € 33.784,78; Una Tantum € 24.763,54; trattamento variabile a breve termine € 179.844,00

Nei compensi sopra riportati sono presenti anche i compensi di 2 Dirigenti considerati Strategici fino al 17 aprile 2025

Valeria Conti - Note:

Compensi periodo dal 17.04.2025 fino al 31.12.2025

Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. € 35.275,00

Giovanni Naccarato - Note:

Compensi periodo dal 17.04.2025 fino al 31.12.2025

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 21.164,38

Fabio Tempestini - Note:

Compensi periodo dal 17.04.2025 fino al 31.12.2025

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 21.164,38

Sonia Ferrero - Note:

Compensi periodo dal 01.04.2024 fino al 17.04.2025

Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. € 21.986,3

Gabriella Covino - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2025 fino al 17.04.2025

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 14.656,86

Fabrizio Colombo - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2025 fino al 17.04.2025

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 14.657,53

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

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
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
Dir. con Resp. Strategiche (n. 2)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2025-2025 approvato da Assemblea il 17/04/2025			1.887.827	0,31514	36 mesi	17/04/2025	0,338				
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale					1.887.827					-			

Note:

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
Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 2)			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
				Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2021		-					15.831,00
		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				-					15.831,00

Nota: gli importi sono stati erogati a titolo di compensazione trattenute fringe benefit

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	65.364.141	0	222.238.058

(*) rivenienti da esercizio diritti di opzione nell'ambito dell'aumento di capitale sociale

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 71,16%.

- Partecipazione dell'attuale Amministratore Delegato

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
Francesco Di Giovanni	Amministratore Delegato	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. 2)		Geox S.p.A.	170.363	22.850		193.213

(*) rivenienti da esercizio diritti di opzione nell'ambito dell'aumento di capitale sociale