

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Data di approvazione della relazione: **5 marzo 2015**

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

- nella Sezione I, una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti Strategici**”) di Geox spa e delle società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. e dell’art. 93 del Testo Unico della Finanza (la “**Politica**”) per l’esercizio 2015 e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica. Si precisa che, alla data di approvazione della presente Relazione, nessun soggetto ricopre la carica di direttore generale della Società;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2014.
- Inoltre la Relazione comprende: (i) ai sensi dell’art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute in Geox Spa dai componenti gli organi di amministrazione e controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche; (ii) ai sensi dell’art. 84-bis comma 5 del Regolamento Emittenti i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell’art. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

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

SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi, ove lo ritenga opportuno, può sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione proposte relative alla Politica adottata dalla Società per quanto concerne la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche ex art. 123 ter del D.lgs. 58/1998 (Dirigenti Strategici). Il Consiglio di Amministrazione, ove intenda modificare o integrare la Politica, accogliendo la proposta dell'Amministratore Delegato, deve in ogni caso acquisire il preventivo parere favorevole e vincolante del Comitato per la Remunerazione. La suddetta facoltà può essere esercitata dall'Amministratore Delegato nel contesto della riunione consiliare che delibera la convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del bilancio di esercizio ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice Civile, ovvero in qualsiasi altra riunione consiliare che deliberi la convocazione di un'Assemblea, in modo che l'illustrazione della Politica modificata possa essere eventualmente inserita all'ordine del giorno della convocanda Assemblea.

Si segnala che le figure che rientrano nella definizione di Dirigenti Strategici sono individuate dal Consiglio di Amministrazione ovvero dall'Amministratore Delegato e risultano inquadrare, all'interno della generale classificazione dei ruoli della Società, quali *"Dirigenti Strategici"*. Si precisa che, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale, del Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi e della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi sono stati individuati per l'anno 2015 undici *Dirigenti Strategici*, i quali sono considerati Dirigenti Strategici di Geox.

I.B COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

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

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

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione nominato dal Consiglio di Amministrazione del 17 aprile 2013 è composto dal Consigliere indipendente Lara Livolsi (Presidente del Comitato), dal Consigliere indipendente Fabrizio Colombo e dal Consigliere Alessandro Antonio Giusti. Il Comitato, annualmente, al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione che illustra la Politica (Relazione), formula una proposta al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica adottata dalla Società, rappresentando l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa.

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

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

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

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

Nel corso dell'esercizio 2014 il Comitato per la Remunerazione si è riunito complessivamente 7 volte deliberando sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal CDA in data 6 marzo 2014.

Nelle prime due riunioni tenutesi il 13 febbraio ed il 5 marzo 2014 il Comitato ha deliberato: sull'individuazione di otto Dirigenti Strategici; sull'approvazione dell'erogazione, di competenza dell'anno 2013, di un premio MBO all'Amministratore Delegato in quanto tale ed in quanto Dirigente Strategico; sull'attribuzione di un bonus ai Dirigenti Strategici diversi dall'Amministratore Delegato nonostante il mancato raggiungimento di risultati di EBITDA di Gruppo.

Nei successivi tre incontri svoltisi il 24 luglio, il 31 luglio ed il 29 ottobre 2014 il Comitato, oltre ad individuare altri due Dirigenti Strategici, si è riunito allo scopo di integrare la Relazione attuando quanto preannunciato dalla stessa.

In dettaglio, nelle riunioni del 24 e del 31 luglio il Comitato ha verificato e ratificato i piani di incentivazione annuale per il 2014 (cd MBO) per i Dirigenti Strategici del Gruppo ed ha proposto gli obiettivi individuali di breve periodo per l'Amministratore Delegato. Inoltre il Comitato ha posto le linee guida e i criteri per i piani di incentivazione a medio-lungo termine per l'Amministratore Delegato, i Dirigenti Strategici e altri dipendenti con posizioni di rilievo nell'ambito del gruppo Geox. Tali piani sono stati più ampiamente sviluppati e delineati nella riunione del 29 ottobre, come risulta dalla Relazione in data 31.10.2014, e ciò nell'ottica di fidelizzare il management altamente qualificato attraverso la partecipazione a piani di incentivazione collegati al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo termine contenuti nel Piano Industriale 2014/2016. Il Comitato ha quindi proposto al Consiglio di Amministrazione del 3.11.2014, che ha approvato, l'adozione di un piano "Long Term Incentive 2014-2016" basato sull'attribuzione di Opzioni (Piano di Stock Option 2014-2016 - approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 22.12.2014) e sull'erogazione di un incentivo monetario, subordinando tali strumenti al raggiungimento di obiettivi di performance coerenti con le priorità strategiche di gruppo in un'ottica di sostenibilità nel tempo e di allineamento degli interessi del Management a quelli degli azionisti e degli stakeholder. Sempre nell'ambito della riunione del 29 ottobre, il Comitato ha deliberato di proporre al CDA, che ha successivamente approvato, un'integrazione dell'MBO dell'Amministratore Delegato portandolo ad un massimo del 55% dei compensi complessivamente spettantigli all'interno del Gruppo.

Nella riunione del 13 novembre 2014 il Comitato ha deliberato di proporre al CDA l'attribuzione del compenso per l'amministratore successivamente cooptato dal Consiglio, nella misura determinata per il consigliere dimissionario oltre all'incremento in caso di partecipazione a comitati interni allo stesso CDA.

Infine nella riunione del 19 dicembre il Comitato, perfezionando ulteriormente la Politica di remunerazione riguardante l'Amministratore Delegato, ha proposto al CDA l'incremento del compenso nella misura deliberata dall'Assemblea del 22.12.2014.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione nel 2014, della durata media di circa un'ora, sono state regolarmente verbalizzate nonché partecipate da tutti i componenti. Per l'esercizio in corso si prevede un numero simile di riunioni. Alla data della presente relazione, il Comitato si è già riunito una volta e preso atto dell'assunzione di un nuovo Dirigente ne ha individuato la responsabilità strategica.

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

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

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

Il Comitato per la Remunerazione ha presentato al Consiglio di Amministrazione la propria proposta con riferimento alla Politica per l'esercizio 2015. Tale Politica risulta idonea a consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere risultati di equità e trasparenza interna.

Nell'esercizio 2015, il Comitato per la Remunerazione verificherà, secondo la propria competenza temporale, la corretta attuazione della Politica, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

I.C ESPERTI INDIPENDENTI

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

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

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

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

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

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

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

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

In aggiunta ai piani di *stock option*, approvati dalla Società negli anni precedenti, è stato implementato un nuovo piano di natura finanziaria e monetaria, promosso al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

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

La Politica per la remunerazione proposta in approvazione al Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2015 e relativa al periodo di permanenza in carica degli attuali organi, si pone in linea di continuità con la Politica per l'esercizio 2014.

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

a) Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Tale compenso è attualmente determinato nella medesima misura

per tutti gli Amministratori non esecutivi. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è determinata in misura fissa, in quanto si ritiene che il riferimento ai risultati potrebbe compromettere la qualità della loro attività.

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

b) Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da un compenso fisso annuale, da un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO) e da una componente variabile a medio lungo termine (Long Term Incentive – LTI) rappresentata da un premio composto parte in denaro e parte in diritti alla sottoscrizione di azioni della società (*stock option*).

b.1) MBO

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

Nella fattispecie è stato deciso che l'Amministratore Delegato avrà accesso:

- al 50% del proprio premio individuale solo a fronte del raggiungimento di un EBITDA di Gruppo almeno pari od uguale ad una prima soglia come previsto nel budget 2015 al lordo dei premi.
- Al 100% del proprio premio individuale solo a fronte del raggiungimento di un EBITDA di Gruppo almeno pari ad una seconda soglia superiore a quanto previsto dal budget 2015 al lordo dei premi.

Qualora, invece, la Società raggiunga un EBITDA di Gruppo compreso tra le due soglie (sempre al lordo dei premi) l'Amministratore Delegato avrà accesso ad una percentuale del proprio premio in proporzione al differenziale di crescita dell'EBITDA.

Gli obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato sono ripartiti tra i seguenti Key Performance Indicator (KPI) :

- 60% Utile Netto di Budget;
- 20% costi fissi (Struttura, Personale, Campionario, Marketing);
- Il restante 20% (sempre in virtù dell'ottenimento del EBITDA di Gruppo di cui sopra) sarà a discrezione del Consiglio di Amministrazione.

b.2) LTI

Relativamente alla componente variabile di medio lungo termine, alla data della Relazione, la Società ha in essere 3 piani:

- 2 piani di *Stock Option* (Piano 2005 e 2011-2012) condizionati al raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'EBIT (*Earning Before Interest Tax*) consolidato del Gruppo Geox. Il numero di *stock option* esercitabile è stabilito in relazione a determinati livelli percentuali di EBIT cumulato raggiunto rispetto ad obiettivi previsti nei piani industriali di volta in volta applicabili in conformità a quanto previsto nel regolamento del piano di *stock option*.
- 1 piano (Piano 2014-2016) che prevede il riconoscimento di una remunerazione variabile mediante liquidazione *cash* (per il 50%) e attraverso l'utilizzo di strumenti finanziari, rappresentata da *stock option* (per il restante 50%).

Per ulteriori informazioni sui Piani, si rinvia ai regolamenti dei Piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.com) nella sezione *Investor Relations*.

Si precisa che l'Amministratore Delegato è assegnatario dei Piani 2011-2012 e 2014-2016.

In particolare il Piano 2014-2016 prevede il riconoscimento di una componente variabile monetaria e di una componente rappresentata da strumenti finanziari. La condizione per l'erogazione degli incentivi monetari e non, di medio-lungo termine è il raggiungimento di risultati di performance connessi all'UTILE NETTO cumulato previsto nel piano industriale 2014-2016 approvato dal Consiglio di Amministrazione e presentato alla Comunità Finanziaria nel novembre 2013 (per UTILE NETTO si deve intendere la somma cumulata dell'utile netto derivante dai tre anni previsti dal piano).

Sulla base di una valutazione complessiva della remunerazione dell'Amministratore Delegato, si può ritenere che il peso delle componenti fisse della remunerazione sia pari al 33% circa della remunerazione complessiva, mentre la componente variabile (sia MBO sia componente monetaria di medio lungo periodo che *stock option*) rappresenta il 67% circa della remunerazione complessiva.

Alla data della presente Relazione, con riferimento alle effettive remunerazioni dell'Amministratore Delegato, le componenti variabili di breve periodo (cd. MBO) hanno un peso del 23% circa sulla remunerazione complessiva, mentre le componenti variabili di medio-lungo periodo hanno un peso pari al 44% circa della remunerazione complessiva.

Si segnala, inoltre, che l'attuale Amministratore Delegato ricopre anche le seguenti cariche di:

- Dirigente Strategico della Società - con il ruolo di Direttore Generale Marketing & Prodotto - e, pertanto, percepisce in aggiunta a quanto spettante in qualità di Amministratore Delegato, un compenso fisso rappresentativo della remunerazione per il rapporto di lavoro subordinato, oltre ad una componente variabile di breve periodo, rappresentata da un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO). Sulla base di una valutazione complessiva della remunerazione come Dirigente Strategico, si può ritenere che il peso delle componenti fisse della remunerazione sia pari al 69% circa della remunerazione complessiva, mentre la componente variabile di breve periodo (MBO) rappresenta il 31% circa della remunerazione complessiva.
- Presidente e Amministratore Delegato delle controllate Geox Retail S.r.l. e XLOG S.r.l., percependo, in aggiunta a quanto spettante in qualità di Amministratore Delegato e di Dirigente Strategico, un compenso fisso, oltre ad una componente variabile di breve periodo. Sulla base di una valutazione complessiva della remunerazione come Presidente e Amministratore Delegato delle controllate Geox Retail S.r.l. e XLOG S.r.l., si può ritenere che il peso delle componenti fisse della remunerazione sia pari al 68% circa della remunerazione complessiva, mentre la componente variabile di breve periodo (MBO) rappresenta il 32% circa della remunerazione complessiva.

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

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

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

d) Compensi per cariche in società controllate

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

e) **Dirigenti Strategici**

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

- una componente fissa annua (c.d. RAL);
- una componente variabile annuale monetaria conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di breve periodo (c.d. MBO);
- una componente variabile a medio lungo termine (Long Term Incentive – LTI) rappresentata da un premio composto parte in denaro e parte in diritti alla sottoscrizione di azioni della società (*stock option*), conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di medio-lungo periodo.

e.1) MBO

Gli obiettivi dei Dirigenti Strategici cui è collegata la componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) sono formulati dall'Amministratore Delegato, approvati dal Comitato per la Remunerazione e saranno successivamente proposti al CDA.

Nella fattispecie è stato deciso che i Dirigenti Strategici hanno accesso:

- al 50% del proprio premio individuale solo a fronte del raggiungimento di un EBITDA di Gruppo almeno pari od uguale ad una prima soglia come previsto nel budget 2015 al lordo dei premi.
- Al 100% del proprio premio individuale solo a fronte del raggiungimento di un EBITDA di Gruppo almeno pari od uguale ad una seconda soglia superiore a quanto previsto dal budget 2015 al lordo dei premi.

Qualora, invece, la Società raggiunga un EBITDA di Gruppo compreso tra le due soglie (sempre al lordo dei premi) i Dirigenti Strategici avranno accesso ad una percentuale del proprio premio in proporzione al differenziale di crescita dell'EBITDA.

Per i Dirigenti Strategici con responsabilità commerciale (nella fattispecie due Dirigenti) l'EBITDA per l'accesso all'incentivazione monetaria di breve periodo (MBO) fa riferimento all'area geografica gestita.

Gli obiettivi individuali per i Dirigenti Strategici (ad esclusione dell'Amministratore Delegato) sono composti per l'80% del premio spettante (in virtù dell'ottenimento dell'EBITDA di Gruppo di cui sopra), da obiettivi quantitativi mentre il restante 20% (sempre in virtù del ottenimento dell'EBITDA di Gruppo di cui sopra) è a discrezione dell'Amministratore Delegato.

e.2) LTI

Relativamente alla componente variabile di medio lungo termine, alla data della Relazione, la Società ha in essere 3 piani:

- 2 piani di *Stock Option* (Piano 2005 e 2011-2012) condizionati al raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'EBIT (*Earning Before Interest Tax*) consolidato del Gruppo Geox. Il numero di *stock option* esercitabile è stabilito in relazione a determinati livelli percentuali di EBIT cumulato raggiunto rispetto ad obiettivi previsti nei piani industriali di volta in volta applicabili in conformità a quanto previsto dal regolamento del piano di *stock option*.
- 1 piano (Piano 2014-2016) che prevede il riconoscimento di una remunerazione variabile mediante liquidazione *cash* (per il 50%) e attraverso l'utilizzo di strumenti finanziari, rappresentata da *stock option* (per il restante 50%).

Per ulteriori informazioni sui Piani, si rinvia ai regolamenti dei Piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.com) nella sezione *Investor Relations*.

Si segnala che solo un Dirigente Strategico è assegnatario anche del piano 2005 e due Dirigenti Strategici sono assegnatari anche del piano 2011-2012.

Per quanto riguarda il piano 2014-2016 esso prevede il riconoscimento di una componente variabile monetaria e di una componente rappresentata da strumenti finanziari. La condizione per l'erogazione degli incentivi monetari e non, di medio-lungo termine, è il raggiungimento di risultati di performance connessi all'UTILE NETTO cumulato previsto nel piano industriale 2014-2016 presentato al Consiglio di Amministrazione ed alla Comunità Finanziaria nel novembre 2013 (per UTILE NETTO si deve intendere la somma cumulata dell'utile netto derivante dai tre anni previsti dal piano).

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, quella fissa rappresenta il 57% circa della remunerazione complessiva mentre la componente variabile (sia MBO sia LTI) rappresenta il 43% circa della remunerazione complessiva.

I.F POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

Le componenti variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici sono rappresentate da piani di incentivazione di medio-lungo termine attraverso strumenti finanziari (*stock option*) e componenti monetarie e da piani di incentivazione monetaria annuali (MBO).

Così come precedentemente specificato nei paragrafi b.2 ed e.2, l'esercizio delle *stock option* assegnate all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti Strategici è condizionato a:

- raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'EBIT (*Earning Before Interest Tax*) consolidato del Gruppo Geox relativamente ai Piani 2005 e 2011-2012;
- raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'UTILE NETTO consolidato del Gruppo Geox relativamente al Piano 2014-2016.

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

b) Piani di incentivazione di medio-lungo termine con componenti monetarie

Con riferimento al Piano 2014-2016, è prevista l'erogazione di un incentivo monetario pari al 50% della componente remunerativa fissa lorda cui ha diritto il beneficiario (Amministratore Delegato e Dirigenti Strategici) al 31 dicembre 2016. Tale erogazione è condizionata al raggiungimento di risultati di *performance* connessi all'UTILE NETTO consolidato del Gruppo Geox. Il valore della componente monetaria esercitabile è stabilito, in conformità a quanto previsto nel regolamento del Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016, in relazione a determinati livelli percentuali di UTILE NETTO cumulato raggiunto rispetto ad obiettivi previsti nel Piano Industriale 2014-2016.

Si precisa che il Comitato per le Remunerazioni ha approvato in data 29 Ottobre 2014 le proposte relative alla parte monetaria dell'LTI 2014-2016 per i Dirigenti Strategici del Gruppo. Eventuali ulteriori proposte di modifica dovranno essere verificate e approvate dal Comitato per le Remunerazioni.

c) Piani di incentivazione monetaria annuali

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

Gli obiettivi dei Dirigenti Strategici cui è collegata la componente variabile annuale della remunerazione sono elaborati dalla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi insieme alla Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo ed approvati dall'Amministratore Delegato.

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

Per l'anno 2015 è stato deciso che i Dirigenti Strategici hanno accesso:

- al 50% del proprio premio individuale solo a fronte del raggiungimento di un EBITDA di Gruppo almeno pari od uguale ad una prima soglia come previsto nel budget 2015 al lordo dei premi.
- Al 100% del proprio premio individuale solo a fronte del raggiungimento di un EBITDA di Gruppo almeno pari o uguale ad una seconda soglia superiore a quanto previsto dal budget 2015 al lordo dei premi.

Qualora, invece, la Società raggiunga un EBITDA di Gruppo compreso tra le due soglie (sempre al lordo dei premi) i Dirigenti Strategici avranno accesso ad una percentuale del proprio premio in proporzione al differenziale di crescita dell'EBITDA.

Per i Dirigenti Strategici con responsabilità commerciale (nella fattispecie due Dirigenti) l'EBITDA per l'accesso all'incentivazione monetaria di breve periodo (MBO) fa riferimento all'area geografica gestita.

Il Comitato per la Remunerazione prende atto ed evidenzia inoltre, che i Dirigenti Strategici dovranno, altresì, raggiungere degli obiettivi individuali, il cui ammontare varia per ciascun Dirigente Strategico a seconda delle proprie aree di competenza.

Gli obiettivi individuali per i Dirigenti Strategici (ad esclusione dell'Amministratore Delegato) sono composti per l'80% del premio spettante (in virtù dell'ottenimento dell'EBITDA di Gruppo di cui sopra), da obiettivi quantitativi mentre il restante 20% (sempre in virtù del ottenimento dell'EBITDA di Gruppo di cui sopra) è a discrezione dell'Amministratore Delegato.

Ai fini dell'individuazione degli obiettivi cui collegare la maturazione della componente variabile monetaria annuale, la Società continua ad applicare il nuovo sistema di indicatori quantitativi implementato negli anni scorsi (c.d. *value tree*), che consente di mappare gli obiettivi strategici del Gruppo sia di breve sia di medio lungo periodo e di supportare il *top management* nel disegno degli obiettivi aziendali, visualizzando i legami tra obiettivi e aree di competenza. Tale sistema prevede l'individuazione di aree di valore per il Gruppo (ad es., crescita del business, profittabilità, patrimonio, quotazione del titolo), la declinazione di componenti economiche e non, nonché l'individuazione dei principali indicatori per ciascuna di tali componenti (c.d. KPI). Gli obiettivi di performance del MBO sono poi modulati in funzione dei KPI individuati per ciascuna area di competenza dei Dirigenti Strategici.

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

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

In particolare, al fine di orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine, la Politica prevede che una parte della componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato, e dei Dirigenti Strategici possa essere rappresentata dall'assegnazione di componenti variabili monetarie e di componenti rappresentate da strumenti finanziari (*stock option*), (nell'ambito di piani già approvati o che saranno approvati in futuro dalla Società) il cui esercizio è collegato al raggiungimento di risultati di *performance* di medio-lungo periodo individuati sulla base degli indici economici previsti nel piano industriale consolidato del Gruppo. Per ulteriori informazioni sui 3 piani di

incentivazione a medio-lungo periodo già approvati dalla Società alla data della Relazione (i “**Piani**”), si rinvia ai regolamenti dei piani messi a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.com).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Società in linea di principio non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria o corrispettivi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato. Tuttavia, con riferimento ad un singolo Dirigente Strategico investito di particolari cariche, la Società ha ancora in essere in via eccezionale un accordo di indennità speciale per l'assunzione di impegno di non concorrenza, connesso alla cessazione della carica o dell'impiego.

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

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

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

La Società ha inoltre attivato una copertura assicurativa aggiuntiva a favore dell'Amministratore Delegato per il caso di morte e infortunio.

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

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

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

I.N SOCIETÀ DI RIFERIMENTO PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA

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

SEZIONE II – DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e in aggregato i compensi dei dieci Dirigenti Strategici della Società alla data del 31 dicembre 2014.

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 2014 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).

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

PRIMA PARTE

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

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2014, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione di rapporto, sono stati coerenti con la politica in materia di remunerazione per il 2014.

COMPENSI FISSI E VARIABILI

I compensi percepiti dall' Amministratore Delegato, Giorgio Presca, maturati nel 2014 sono così composti:

- **Compenso fisso** annuale per le cariche sociali ricoperte ed in qualità di dirigente di Geox che, nell'esercizio 2014, è stato pari a complessivi Euro 1.110.399,56 lordi, determinato sommando:
 - i. il compenso stabilito per la carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 400.000,00 lordi ;
 - ii. il compenso quale componente del Consiglio di Amministrazione di società collegate e controllate pari ad Euro 250.000,00 lordi ;
 - iii. il compenso quale Dirigente Strategico di Geox pari ad Euro 456.735,28 lordi ;
 - iv. fringe benefits per Euro 3.664,28 .
- **Premio MBO** che, nell'esercizio 2014, è stato pari a complessivi Euro 565.000 lordi, determinato sommando:
 - i. il compenso variabile in qualità di Amministratore Delegato pari ad Euro 365.000 lordi
 - ii. il compenso variabile in qualità di Dirigente Strategico pari ad Euro 200.000 lordi
 - iii. Si evidenzia che non è stato corrisposto alcun compenso di natura variabile in qualità di componente del consiglio di amministrazione di società collegate e controllate
- **Piani LTI**
 - i. **Piano 2011-2012**: opzioni n. 500.000 assegnate dal Consiglio di Amministrazione di Geox in data 20 dicembre 2012 (in aggiunta alle n. 250.000 opzioni assegnate nel 2011 in qualità di Dirigente Strategico).
 - ii. **Piano 2014-2016**: tale piano prevede la possibilità di erogare:
 - ✓ *Stock Option* per il 50% (n. 554.564);
 - ✓ Compenso monetario (Cash) per il rimanente 50%.

Si segnala inoltre che, con specifico riferimento al Piano 2014-2016, il rateo LTI di competenza 2014 è quantificato in Euro 29.000 lordi e, pertanto, la parte variabile riferita all'Amministratore Delegato risulta pari a complessivi Euro 594.000 lordi.

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato Etico di Geox S.p.a., sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2014, ad Euro 1.800.000,00.

I compensi percepiti dal Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2014, ad Euro 150.000,00.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi, determinato nella medesima misura per tutti. Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato interno, in qualità di membri degli stessi, è attribuito un compenso fisso aggiuntivo attualmente determinato nella medesima misura per tutti i comitati; per i Presidenti di tutti i Comitati è previsto un compenso fisso pari al doppio a quello dei membri. Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2014 dagli Amministratori non esecutivi, si rinvia alla tabella 1 che segue.

Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2014 dai membri del Collegio Sindacale, si rinvia alla tabella 1 che segue.

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici sono rappresentati da una Retribuzione Annuale Lorda, da Bonus variabili conseguibili a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali di breve (MBO) e di medio lungo periodo (LTI), nonché da *fringe benefits*. I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2014 - in aggregato - sono così composti:

- Retribuzione Annuale Lorda pari ad Euro 2.174.174,58 lordi
- Un Bonus variabile annuale di breve periodo di competenza 2014 (MBO), per un importo massimo di Euro 330.000,00 lordi. I premi MBO individuali saranno liquidati con la mensilità di Marzo 2015, salvo l'approvazione degli stessi da parte del Comitato per la Remunerazione, in considerazione del fatto che il cancello di EBITDA è stato raggiunto, Per l'erogazione dei bonus MBO i Dirigenti Strategici dovranno essere in forza e non aver rassegnato formali dimissioni alla data del 31.03.2015.
- Un premio Una Tantum di Euro 50.000,00 lordi di competenza 2014, liquidato con la mensilità di Marzo 2015, a favore di un Dirigente Strategico legato alle performance individuali.
- *Fringe benefits* per un importo pari ad Euro 36.883,95.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

I regolamenti dei 3 piani di *stock options* di Geox, che risultano validi ed efficaci alla data della presente Relazione, (Piano 2005, 2011-2012 e 2014-2016) sono disponibili sul sito internet della Società (www.geox.com) nella sezione *Investor Relations*.

Si riporta nello specifico quanto segue:

- Piano 2011-2012: 100% Stock Option
- Piano 2014-2016:
 - ✓ Stock Option per il 50%;
 - ✓ Compenso monetario (Cash) per il rimanente 50%.

Si segnala, altresì, che per quanto concerne il Piano 2014-2016, il rateo di competenza 2014 è quantificato in Euro 48.400,00 lordi.

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

La Società ha stipulato nell'esercizio 2014 con alcuni Dirigenti Strategici:

- accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto;

- accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;

mentre non ha stipulato accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

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.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società del gruppo Geox, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo Geox.

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

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

Addì, 5 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

dr. Mario Moretti Polegato

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo in cui è stata riciperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Duncan Niederauer	Amministratore Non Indipendente	dal 13.11.2014 al 31.12.2014	31.12.2015	3.287,67	-					3.287,67	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.287,67	-					3.287,67	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				3.287,67						3.287,67		
Roland Berger	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2014 al 31.12.2014	31.12.2015	25.000,00	30.000,00					55.000,00	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	30.000,00					55.000,00	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				25.000,00	30.000,00					55.000,00	-	
Fabrizio Colombo	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2014 al 31.12.2014	31.12.2015	25.000,00	40.000,00					65.000,00	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	40.000,00					65.000,00	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				25.000,00	40.000,00					65.000,00	-	
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore Non Indipendente	dal 01.01.2014 al 31.12.2014	31.12.2015	80.000,00	21.315,07					101.315,07	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	21.315,07					101.315,07	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				80.000,00	21.315,07					101.315,07	-	

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesca Meneghel	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2014 al 31.12.2014	31.12.2015	50.000,00						50.000,00		
				-						-		
				50.000,00						50.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 9)		dal 01.01.2014 al 31.12.2014										
				2.174.174,58		428.400,00		36.883,95		2.639.458,53		
				-				-		-		-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.174.174,58		428.400,00		36.883,95		2.639.458,53		-

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

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

Mario Moretti Polegato - Note:

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

Enrico Moretti Polegato - Note:

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

Giorgio Presca - Note:

Compensi in qualità di Dirigente Strategico € 456.735,28; fringe benefits € 3.664,28; compenso variabile € 200.000

Compensi in qualità di Amministratore Delegato e Membro del Comitato Esecutivo Geox S.p.A. € 400.000; compenso variabile di breve e medio lungo termine € 394.000

Compensi in qualità di Amministratore da Controllate e Collegate - Geox Asia Pacific Ltd. compenso € 250.000

Renato Alberini - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 13.11.2014

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. pari ad € 21.736,11

Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine di Geox S.p.A. pari ad € 8.694,44

Duncan Niederauer - Note:

Compensi periodo dal 13.11.2014 fino al 31.12.2014

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. pari ad € 3.287,67

Roland Berger - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 31.12.2014

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

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo e Rischio di Geox S.p.A. pari ad € 10.000,00

Compensi in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine di Geox S.p.A. pari ad € 20.000,00

Fabrizio Colombo - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 31.12.2014

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

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo e Rischio di Geox S.p.A. pari ad € 20.000,00

Compensi in qualità di Membro del Comitato Remunerazione di Geox S.p.A. pari ad € 10.000,00

Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine di Geox S.p.A. pari ad € 10.000,00

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

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

Alessandro Antonio Giusti - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 31.12.2014
Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente incaricato di sovrintendere al Sistema per il Controllo e Rischi di Geox S.p.A. pari ad € 80.000,00
Compensi in qualità di Membro del Comitato Remunerazione di Geox S.p.A. pari ad € 10.000,00
Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo e Rischi di Geox S.p.A. pari ad € 10.000,00
Compensi in qualità di Membro Comitato per le Nomine di Geox S.p.A. pari ad € 1.315,07 (dal 13.11.2014)

Claudia Baggio - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 31.12.2014
Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. pari ad € 25.000,00

Lara Livolsi - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 31.12.2014
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. pari ad € 25.000,00
Compensi in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Geox S.p.A. pari ad € 20.000,00

Francesco Gianni - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 31.12.2014
Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. pari ad € 75.000,00

Francesca Meneghel - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 31.12.2014
Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. pari ad € 50.000,00

Valeria Mangano - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2014 fino al 31.12.2014
Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. pari ad € 50.000,00

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica pari ad € 2.174.174,58; fringe benefits pari ad € 36.883,95; bonus di breve e medio lungo termine pari ad € 428.400,00

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

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio				Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Fair Value	

Dir. con Resp. Strategiche (n. 9)										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
Piano LTI 2005-2007 (30.11.2004)	120.000	4,6	1/3 dal 31.1.2008 1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 fino al 31.12.2014						120.000	
Piano LTI 2006-2008 (15.12.2005)	19.000	9,17	1/3 dal 31.1.2009 1/3 dal 31.1.2010 1/3 dal 31.1.2011 fino al 31.12.2015						0	19.000
Piano LTI 2011-2014 (22.12.2011)	180.000	2,29	100% dal 1.4.2015 fino al 31.3.2020						0	180.000
Piano LTI 2014-2016 (22.12.2014)				925.548	2.039	100% dal 31.1.2017 fino al 31.12.2020	1.0812	22.12.2014	2.662	925.548
(II) Compensi da controllate e collegate										
Piano A (data delibera delibera)										
Piano B (data delibera delibera)										
(III) Totale	319.000			925.548			1.0812		0	1.124.548
										0

Note:

Punto 14: Opzioni rese libere per cessazione del Piano

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

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

Punto 16 piano 2014-2016: l'assegnazione è avvenuta in data 22.12.2014; contabilmente si è rilevato un valore.

Posizione Dir. Resp. Strategiche, per una comparazione con la precedente relazione, il punto 2 è comprensivo del numero di Opzioni assegnate in esercizi precedenti e detenute all'inizio dell'esercizio dai Dirigenti con Resp. Strategica individuali per il 2014.

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
Amministratore Delegato			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2014	594.000,00	-	dal 01.01.2014 al 31.12.2014				
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A 2014							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			594.000,00	-					

Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 9)		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A 2014	428.400,00	-	dal 01.01.2014 al 31.12.2014			
	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		428.400,00	-				

TABELLA 4:

- Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

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

(*)

Gli Amministratori **Mario Moretti Polegato ed Enrico Moretti Polegato** detengono rispettivamente la quota dell'85% e dell'15% del capitale sociale di LIR S.r.l.. La specifica in tabella è riferita solo al titolare della quota di maggioranza.
LIR S.r.l. con sede legale in Montebelluna (TV) - Italia detiene la partecipazione di controllo nel capitale di Geox S.p.A. con una quota pari al 71,10%.

- Partecipazione dei dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dir. Con Responsabilità Strategiche (n. 10)		Geox S.p.A.	19.800	0	0	0

