

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 2 marzo 2017

La Relazione è pubblicata nelle sezioni “Governance” del sito Internet della Società
(www.geox.biz)



SOMMARIO

Geox S.p.A.

Sede in Biadene di Montebelluna (TV) - Via Feltrina Centro 16

Capitale Sociale euro 25.920.733,1 - Int. versato

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

SOMMARIO	3
PREMESSA	4
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017	5
I.GOVERNANCE	5
I.1.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI	5
I.2.COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	5
2.LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	8
3.COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	9
3.1.COMPONENTE FISSA	9
3.2.COMPONENTE VARIABILE	9
3.2.1.RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	10
3.2.2.RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI)	10
3.2.3.CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE	11
3.3.BENEFICI NON MONETARI	12
4.POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	13
5.POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	14
5.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
5.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	14
5.3.AMMINISTRATORE DELEGATO	14
5.4.ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE	15
5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI	15
5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE	15
5.7.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO E DIRIGENTI STRATEGICI	15
SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI	17
I.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	17
I.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	17
I.2.AMMINISTRATORE DELEGATO	17
I.2.1.COMPENSI FISSI	17
I.2.2.COMPENSI VARIABILI	17
I.3.DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO E DIRIGENTI STRATEGICI	17
I.4.TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	18

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 sulla remunerazione del 2017 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), del Direttore Generale Amministrazione, Finanza e 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 2016.

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, dal Direttore Generale Amministrazione, Finanza 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 Politica è stata definita autonomamente da Geox senza utilizzare come riferimento criteri adottati da altre società.

Geox aderisce al Codice di Autodisciplina predisposto dal Comitato per la Corporate Governance delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A..

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

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 e Organizzazione, 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 che:

- **L'Assemblea degli Azionisti¹** della Società delibera, mediante voto puramente consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della Relazione
- **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 su base annuale al Consiglio di Amministrazione² una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società
 - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione
- **L'Amministratore Delegato** valida i contenuti della Politica sulla Remunerazione della Società e la presenta al Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Per quanto riguarda le funzioni aziendali competenti:

- **la Direzione Risorse Umane e Organizzazione:**
 - elabora un piano di Politica sulla Remunerazione³ e lo sottopone all'Amministratore Delegato
 - attua la Politica sulla Remunerazione a livello di singola funzione/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

I.2. COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

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

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

- Lara Livolsi (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente

¹ L'Assemblea degli Azionisti della Società, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2 del Codice Civile.

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.

³ La Direzione Risorse Umane e Organizzazione si avvale del supporto di esperti indipendenti tra le primarie società di consulenza specializzata in servizi di Executive Compensation.

- Ernesto Albanese, Consigliere indipendente
- Alessandro Antonio Giusti, Consigliere

Dal 1° gennaio 2016 al 19 aprile 2016 (data in cui è stato nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione) il Comitato per la Remunerazione era composto dai Consiglieri:

- Lara Livolsi (Presidente del Comitato), Consigliere indipendente
- Fabrizio Colombo, Consigliere indipendente
- Alessandro Antonio Giusti, Consigliere

COMPITI PRINCIPALI

- 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
- 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
- formulare proposte relative ad eventuali piani di incentivazione a favore di Amministratori, dipendenti e collaboratori
- formulare e proporre al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi di *performance* cui è collegata la componente di incentivazione monetaria annuale (MBO) dell'Amministratore Delegato
- fornire pareri sulle questioni di volta in volta sottoposte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione o su quant'altro inerente o connesso.

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.

ATTIVITÀ SVOLTE E PROGRAMMATE

Nel corso dell'esercizio 2016 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito complessivamente 7 volte: 3 volte durante la frazione di esercizio sino alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuto in data 19 aprile 2016 e 4 volte nella frazione rimanente del medesimo esercizio 2016, deliberando sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal CDA in data 25 febbraio 2016. I principali temi affrontati sono stati i seguenti:

- Premio *una tantum* per i Dirigenti Strategici e per l'Amministratore Delegato per l'impegno profuso nel corso del 2015 nonché per incentivare l'implementazione del piano strategico 2016-2018.
- Definizione degli obiettivi per la retribuzione variabile a breve termine (MBO) 2016 per l'Amministratore Delegato e per Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Nella fattispecie è stato rafforzato il principio della stretta correlazione tra *performance* aziendale e componente variabile monetaria, per valutare gli obiettivi e le performance individuali dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici, al fine del riconoscimento di un premio monetario, esclusivamente qualora la Società realizzi obiettivi di *performance* aziendale superiori ad una determinata soglia al lordo dei premi.

Analisi degli obiettivi individuali previsti per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti Strategici.

- Definizione della retribuzione variabile a medio lungo termine (LTI) 2016-2018.

Al fine di favorire la *retention* e l'incentivazione del *management*, nonché la valorizzazione della Società e la diffusione di una cultura di creazione del valore, Geox ha approvato un piano di incentivazione (Stock Option Plan) per il triennio 2016-2018 come di seguito illustrato nell'apposita sezione 3.2.2.

- Inserimento di un Dirigente Strategico nonché definizioni ruoli e funzioni di altri Dirigenti Strategici a seguito di alcuni cambiamenti avvenuti nell'organigramma societario.
- Ripartizione del compenso fisso per gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche a seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2016.
- Integrazione del compenso fisso dell'Amministratore Delegato dovuto a conguagli contabili.
- Integrazione del compenso di un Dirigente con Responsabilità Strategiche in seguito alla nomina dello stesso quale Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel 2016, 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.

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 di 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.

Nel 2017, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione verificherà, secondo la propria competenza temporale, la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

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;
- del Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo e dei Dirigenti Strategici.

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

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 del 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 raggiungere gli obiettivi stabiliti dalla direzione aziendale;
- 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;
- attrarre, motivare e fidelizzare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per garantire la continuità ed il successo del business del Gruppo Geox.

A differenza della Politica 2016, la Politica 2017 include anche i principi applicabili al trattamento retributivo del Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo, nuova figura che è stata individuata e inclusa a partire dal 27 luglio 2016. La Politica per la remunerazione proposta in approvazione al Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2017 e relativa al periodo di permanenza in carica degli attuali organi ed eventuali rinnovi degli stessi, si pone in linea di continuità con la Politica per l'esercizio 2016.

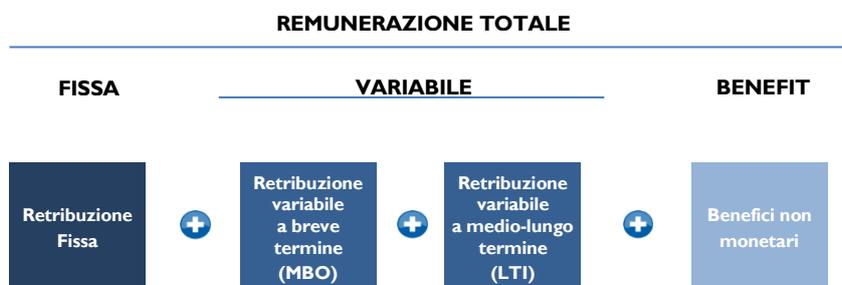
I meccanismi di incentivazione del responsabile della funzione di *internal audit* e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con i compiti ad essi assegnati⁴.

⁴ Criterio 6.c.3. del codice di autodisciplina.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

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

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



La definizione dei pacchetti retributivi è ispirata dai seguenti principi:

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

3.1. COMPONENTE FISSA

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

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

3.2. COMPONENTE VARIABILE

La componente variabile della remunerazione remunera il conseguimento degli obiettivi nel breve e nel medio-lungo termine ed è strettamente collegata alla *performance* della Società e alle *performance* individuali del personale; diminuisce sensibilmente fino ad azzerarsi in caso di *performance* inferiori ai target.

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

3.2.1. RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

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

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

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

I valori di incentivo a *target* stabiliti sono:

- per il Presidente e il Vice Presidente della Società: non è prevista nessuna retribuzione variabile a breve termine;
- per l'Amministratore Delegato della Società: al massimo il 50% della remunerazione fissa;
- per il Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo e 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) possibilmente nella prima riunione del Consiglio di Amministrazione dell'esercizio successivo a quello di riferimento. Tali componenti variabili vengono poi attribuite prontamente a seguito della suddetta deliberazione consiliare.

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

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

La Società ha in essere due piani di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) rappresentati dal Piano LTI 2014-2016 e dal Piano di Stock Option 2016-2018:

1. **Piano LTI 2014-2016**: per il triennio 2014–2016 la Società ha in essere un piano di incentivazione a medio-lungo termine che prevede una remunerazione variabile mediante:

- liquidazione monetaria (per il 50%) (“**Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016**”);
- assegnazione di strumenti finanziari, rappresentati da *stock option* (per il 50%) (“**Piano di Stock Option 2014-2016**”).

L'incentivo monetario nell'ambito del Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016 è una percentuale compresa tra il 25% e il 75% della remunerazione fissa determinata in base al raggiungimento di determinati livelli percentuali di UTILE NETTO (inteso come utile al netto delle imposte e del risultato delle gestione finanziaria come risultante dal bilancio consolidato del Gruppo) cumulato rispetto ad obiettivi previsti nel Piano Industriale 2014-2016.

La percentuale di *stock option* esercitabili nell'ambito del Piano di Stock Option 2014-2016 è una percentuale compresa tra il 100% e il 33,33% delle *stock option* assegnate, determinata in base al raggiungimento di determinati livelli percentuali di UTILE NETTO (inteso come utile al netto delle imposte e del risultato delle gestione finanziaria come risultante dal bilancio consolidato del Gruppo) cumulato rispetto ad obiettivi previsti nel Piano Industriale 2014-2016.

I diritti conferiti dalle *stock options* e la parte monetaria di medio-lungo termine, che rappresentano la componente variabile della remunerazione, possono essere esercitati solo dopo un periodo di maturazione (*vesting period*) che termina a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Geox del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016.

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 generalmente non è inferiore a 3 anni (salvo per LTI il cui *vesting period* è leggermente inferiore a 3 anni in ragione dei tempi di approvazione di tale piano occorsi nel 2014).

Con riferimento ai Piani di Incentivazione Monetaria 2014-2016 e di Stock Option 2014-2016 si prende atto che i

piani prevedevano obiettivi di *performance* connessi all'Utile Netto consolidato con una soglia minima stabilita del 90%. Essendo trascorsi i tre anni del piano strategico ed avendo la Società raggiunto obiettivi di *performance* inferiori rispetto a quelli previsti, la soglia del 90% dell'Utile Netto risulta non raggiunta e pertanto gli incentivi monetari ed i diritti assegnati ai beneficiari dei piani non risultano esercitabili. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di rinunciare ad esercitare la facoltà, prevista all'ultimo paragrafo del punto 6. del Regolamento del Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016 e del punto 7. del Regolamento del Piano di Stock Option 2014-2016, di consentire l'erogazione rispettivamente del Premio Monetario ed ai beneficiari di esercitare, in tutto o in parte, le *stock option* attribuite anche in assenza del raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

2. **Piano di Stock Option 2016-2018:** per il triennio 2016–2018 la Società ha in essere un piano di incentivazione a medio-lungo termine che prevede una remunerazione variabile mediante assegnazione di strumenti finanziari, rappresentati da *stock option*.

La percentuale di *stock option* esercitabili nell'ambito del Piano di Stock Option 2016-2018 è una percentuale compresa tra il 100% e il 66,66% delle *stock option* assegnate, calcolata in base al raggiungimento di determinati livelli percentuali di UTILE NETTO (inteso come utile al netto delle imposte e del risultato della gestione finanziaria come risultante dal bilancio consolidato del Gruppo) cumulato rispetto ad obiettivi previsti nel *Business Plan* per il periodo 2016-2018.

I diritti conferiti dalle *stock options*, che rappresentano la componente variabile della remunerazione, possono essere esercitati solo dopo un periodo di maturazione (*vesting period*) che termina a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Geox del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

La Politica prevede che i diritti conferiti dalle *stock options*, che rappresentano la componente variabile della remunerazione, possano essere esercitati solo dopo un periodo di maturazione (i.e. *vesting period*) che è determinato in coerenza con le attese di risultato del Gruppo e della situazione di mercato nel periodo di assegnazione e che generalmente non è inferiore a 3 anni (il *vesting period* del piano è leggermente inferiore a 3 anni in ragione dei tempi di approvazione di tale piano occorsi nel 2016).

Il Piano di Stock Option 2016-2018 prevede obiettivi di *performance* connessi all'Utile Netto consolidato cumulato con una soglia minima stabilita dell'80%, verificabili solo al termine del *vesting period*.

I suddetti piani sono stati concepiti al fine di favorire la *retention* e l'incentivazione del *management*, promuovendo la valorizzazione della Società e la diffusione di una cultura di creazione del valore in tutte le decisioni strategiche e operative.

Non sono previsti specifici sistemi di pagamento differito.

Ulteriori informazioni sul Piano di Stock Option 2016-2018 sono a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione Governance.

3.2.3 CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE

La Società ritiene che il sistema complessivo delle remunerazioni sia coerente con l'obiettivo della creazione di valore per tutti gli azionisti 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, del Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo e dei Dirigenti Strategici possa essere rappresentata dall'assegnazione di componenti variabili (MBO) e di componenti rappresentate da strumenti finanziari (Piano di Stock Option 2016-2018). Nell'ambito di piani già approvati o che saranno approvati in futuro dalla Società, eventuali erogazioni ed esercizi sono collegati al raggiungimento di risultati di *performance* aziendale individuati sulla base degli indici economici.

Per quanto riguarda la componente variabile a breve termine (MBO), nella fattispecie, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo e i Dirigenti Strategici avranno accesso ad un premio individuale a fronte del raggiungimento di indicatori economici, attualmente in fase di elaborazione, che saranno formalizzati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, entro il mese di Aprile 2017.

Per quanto riguarda la componente variabile a medio-lungo termine (LTI), si rinvia al regolamento del piano messo a

disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.geox.biz) nella sezione Governance.

La Politica è tale da non indurre, in alcun modo, gli Amministratori, il Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo 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.

3.3. BENEFICI NON MONETARI

All'Amministratore Delegato, al Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo 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 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 al Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo e ai Dirigenti Strategici, è data la possibilità di usufruire dell'asilo nido aziendale i cui posti vengono assegnati in base alla disponibilità e secondo un criterio di priorità della data di richiesta.

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

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

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

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

La Società generalmente non stipula accordi che regolino *ex-ante* gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il *management*, fermi restando gli obblighi previsti dalla legge e dal contratto collettivo di categoria applicabile. Tuttavia, per l'Amministratore Delegato ed altre figure apicali, in considerazione delle particolari professionalità espresse e delle finalità di *retention* connesse al ruolo rivestito, la Società può prevedere clausole specifiche che disciplinino anticipatamente gli effetti dell'eventuale risoluzione del rapporto, in linea con le strategie, i valori e gli interessi di lungo termine determinati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare la Società, a seguito di attente valutazioni, può determinare, con riferimento ai Dirigenti Strategici, specifiche indennità per il caso di risoluzione anticipata del rapporto di amministrazione o di dimissioni e/o licenziamento dal rapporto di lavoro dipendente, fermi restando gli obblighi di legge e di contratto applicabili e salvo licenziamento per giusta causa.

Tali indennità sono in ogni caso determinate in relazione al valore aggiunto ed al contributo prestato allo sviluppo ed al mantenimento del *business*, nonché alle connesse finalità di *retention* della persona nell'interesse dell'azienda.

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.

Non sono previsti al momento piani di successione per gli amministratori esecutivi⁵.

⁵ Criterio 6.c.8. paragrafo d) del codice di autodisciplina

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

5.1. PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

5.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

Inoltre, per la partecipazione alle attività di ciascun comitato 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. In tale ultima ipotesi, il compenso attribuito è pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

5.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da:

- un compenso fisso annuale;
- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO);
- una componente variabile a medio lungo termine (LTI) rappresentata da un premio composto in diritti alla sottoscrizione di azioni della società (*stock option*)
- benefici non monetari

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

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

Gli obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato, attualmente in fase di elaborazione, saranno formalizzati entro il mese di Aprile 2017.

Le caratteristiche della componente variabile a breve termine (MBO) e della componente variabile a medio lungo termine (LTI) rappresentata dal Piano di Stock Option 2016-2018 sono descritte rispettivamente al paragrafo 3.2.1 e 3.2.2.

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

- Dirigente Strategico della Società in qualità di Direttore Innovazione, Ricerca e Sviluppo;
- Presidente e Amministratore Delegato delle controllate Geox Retail S.r.l. e XLOG S.r.l.. Per tali cariche l'Amministratore Delegato non percepisce alcun compenso.

Le Linee Guida di Politica retributiva 2017 determinano 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*:

- Amministratore Delegato Geox S.p.A.: remunerazione fissa (56%), remunerazione variabile a breve termine (28%), remunerazione variabile a medio-lungo termine (16%)
- Dirigente Strategico: remunerazione fissa (67%), remunerazione variabile a breve termine (33%)

Si segnala che in data 2 marzo 2017 all'attuale Amministratore Delegato sono stati assegnati n. 572.905 diritti di opzione nell'ambito del Piano di Stock Option 2016-2018. Il prezzo di esercizio di tali diritti di opzione è stato determinato prendendo a riferimento la media aritmetica dei prezzi ufficiali del titolo Geox nel mese precedente il 2 marzo 2017, pari a € 1,99514.

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

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 è invece pari al doppio del compenso fisso annuale attribuito in qualità di membro del Comitato.

5.6. COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE

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

5.7 DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO E DIRIGENTI STRATEGICI

Ai fini dell'individuazione di quali soggetti rientrano nella categoria dei "Dirigenti Strategici", la Società fa riferimento alla definizione di "dirigenti con responsabilità strategica" di cui all'Allegato I del Regolamento Consob n. 17221/2010 come modificato, escludendo gli amministratori. L'Allegato I 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 precisa che, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, del Presidente del Collegio Sindacale, del Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi e della Direzione Risorse Umane e Organizzazione sono stati individuati per l'anno 2017 numero sette Dirigenti Strategici [numero non inclusivo dell'Amministratore Delegato che riveste anche il ruolo di Dirigente Strategico].

Si comunica inoltre che, alla data di approvazione della presente Relazione, un Dirigente Strategico ricopre la carica di Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo.

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

- una remunerazione fissa annua;

- un piano di incentivazione monetaria annuale (MBO);
- una componente variabile a medio lungo termine (LTI) rappresentata da diritti alla sottoscrizione di azioni della società (*stock option*);
- benefici non monetari.

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

La remunerazione può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale.

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

Gli obiettivi individuali per il Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo e per i Dirigenti Strategici (ad esclusione dell'Amministratore Delegato), attualmente in fase di elaborazione, saranno formalizzati entro il mese di Aprile 2017.

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

Le Linee Guida di Politica retributiva 2017 determinano per il Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo un mix retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio lungo periodo (*stock option*) nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 70%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 21%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 9%.

Le linee Guida di Politica retributiva 2017 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 (*stock option*) nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: 66%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 25%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 9%.

SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché del Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo e in aggregato i compensi dei nove Dirigenti Strategici della Società alla data del 31 dicembre 2016.

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 2016 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di amministrazione e controllo o al direttore generale amministrazione finanza e controllo (nel caso specifico quello del Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2016, 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 2016.

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

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 di Geox S.p.a., sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2016, ad Euro 1.800.000.

I compensi percepiti dal Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari, nell'esercizio 2016, ad Euro 150.000.

I.2. AMMINISTRATORE DELEGATO

I.2.1. COMPENSI FISSI

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti dal dott. Giorgio Presca nel 2016 è pari ad Euro 1.463.248,09, così suddivisi:

- 37,6% in qualità di Amministratore Delegato di Geox S.p.A., 30,8% in qualità di Presidente ed Amministratore Delegato di Geox Retail S.r.l. e Xlog S.r.l.;
- 31,1% in qualità di Dirigente Strategico;
- 0,5% di *fringe benefit*.

I.2.2. COMPENSI VARIABILI

Non sono previste erogazioni di compensi variabili di breve termine (MBO) relative all'anno 2016, né erogazione di compensi legati a Piani di Incentivazione di medio-lungo termine.

Nel 2016, è stato erogato un premio *una tantum* di € 206.036 lordi.

I.3. DIRETTORE GENERALE AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO E DIRIGENTI STRATEGICI

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

I compensi percepiti dal Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo nell'esercizio 2016 sono pari ad Euro 342.528,05 così suddivisi:

- 98,4% Retribuzione Annuale Lorda
- In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di performance 2016 connessi all'UTILE NETTO di

Gruppo il cui eventuale compenso variabile è strettamente collegato, si evidenzia che non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO)

- 1,6% *fringe benefit*

Nel 2016 è stato erogato al Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo un premio *una tantum* di € 79.278 lordi.

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici nell'esercizio 2016 - in aggregato – sono pari ad Euro 2.581.414,30 così suddivisi:

- 97,5% Retribuzione Annuale Lorda
- In considerazione del mancato raggiungimento dei risultati di performance 2016 connessi all'UTILE NETTO di Gruppo il cui eventuale compenso variabile è strettamente collegato, si evidenzia che non è prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO)
- 2,5% *fringe benefit*

Nel 2016, sono stati erogati ai Dirigenti Strategici premi *una tantum* per un totale di € 544.972 lordi.

Con riferimento ai Piani di Incentivazione Monetaria 2014-2016 e di Stock Option 2014-2016, tali piani non sono più esercitabili in ragione di quanto evidenziato nella Sezione I, Paragrafo 3.2.2 della presente Relazione. Per quanto concerne il Piano di Stock Option 2016-2018, non essendo quantificabile il raggiungimento degli obiettivi che sarà verificabile solo al termine del *vesting period*, la Società non ha ritenuto di dover prevedere alcun importo di costo di competenza del 2016.

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

La Società ha in essere con l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo ed alcuni Dirigenti Strategici accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Sulla base di un accordo di *severance*, l'Amministratore Delegato e Dirigente Strategico, il Dott. Gregorio Borgo ha diritto di ricevere in caso di interruzione anticipata del mandato e del rapporto di lavoro senza giusta causa, un'indennità pari ad un massimo di 36 mensilità del compenso lordo (sia per l'incarico di Dirigente Strategico che per l'incarico di Amministratore) che potrà variare in funzione della durata del rapporto.

Inoltre qualora le ipotesi di cessazione del rapporto summenzionate si dovessero verificare successivamente al primo triennio, l'indennità concordata sarà pari a 24 mensilità di compenso lordo, e ciò tanto per la sua qualità di Dirigente Strategico che per quella di Amministratore Delegato.

Il Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo ed alcuni Dirigenti hanno in essere un accordo di *severance* che prevede il diritto di ricevere, in caso di risoluzione del contratto di lavoro senza giusta causa, una indennità compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità di stipendio lordo.

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

Nel mese di novembre 2016 sono stati risolti consensualmente i rapporti di lavoro in essere con due Dirigenti Strategici. Con riferimento ad uno di essi, investito di particolari cariche, la Società aveva in essere in via eccezionale un accordo di indennità speciale per l'assunzione di un impegno di non concorrenza, connesso alla cessazione dell'impiego.

La Società non ha invece 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.

Con riferimento agli eventuali effetti della cessazione del rapporto ai diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione, il Piano di Stock Option 2016-2018 prevede che il beneficiario delle stock option sia tenuto ad esercitare immediatamente le opzioni esercitabili (ma non avrà diritto di esercitare le opzioni non maturate) in caso di interruzione del rapporto di lavoro nelle seguenti ipotesi: a) licenziamento del beneficiario ad opera di Geox o di altra società del Gruppo nel caso in cui il beneficiario sia lavoratore dipendente; b) revoca del mandato da parte di Geox o di altra società del Gruppo nel caso in cui il beneficiario ricopra l'incarico di amministratore; c) dimissioni del beneficiario nel caso in cui lo stesso sia lavoratore dipendente; d) remissione del mandato da parte del beneficiario nel caso in cui lo stesso ricopra l'incarico di amministratore in Geox o in altra società del Gruppo; e) risoluzione consensuale del rapporto lavorativo.

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 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 option.

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, 2 marzo 2017.

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 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	Presidente CDA	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.800.000,00						1.800.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				1.800.000,00						1.800.000,00		
Enrico Moretti Polegato	Vice Presidente CDA	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150.000,00						150.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				150.000,00						150.000,00		
Giorgio Presca	Amministratore Delegato	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.004.279,11		206.036,00		8.968,98		1.219.284,09		
(II) Compensi da controllate e collegate				450.000,00		-		-		450.000,00		
(III) Totale				1.454.279,11		206.036,00		8.968,98		1.669.284,09		
Livio Libralesso	Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo	dal 01.01.2016 al 31.12.2016										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				337.028,41		79.278,00		5.499,64		421.806,05		
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-		-		-		
(III) Totale				337.028,41		79.278,00		5.499,64		421.806,05		

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					
Duncan Niederauer	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00						25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000,00						25.000,00		
Roland Berger	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2016 al 19.04.2016	19.04.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.513,66	9.016,39					16.530,05		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				7.513,66	9.016,39					16.530,05		
Fabrizio Colombo	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2016 al 19.04.2016	19.04.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.513,66	12.021,84					19.535,50		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				7.513,66	12.021,84					19.535,50		
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore Non Indipendente	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000,00	23.005,35					103.005,35		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		
(III) Totale				80.000,00	23.005,35					103.005,35		
Claudia Baggio	Amministratore Non Indipendente	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00						25.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				25.000,00						25.000,00		
Lara Livolsi	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000,00	20.000,00					45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-					-		

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					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500,00						12.500,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				12.500,00						12.500,00		
Francesca Meneghel	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2016 al 19.04.2016	19.04.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.027,00						15.027,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				15.027,00						15.027,00		
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	dal 19.04.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.972,00						34.972,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				34.972,00						34.972,00		
Francesco Gianni	Sindaco Effettivo	dal 19.04.2016 al 31.12.2016	31.12.2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.972,68						34.972,68		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				34.972,68						34.972,68		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 9)		dal 01.01.2016 al 31.12.2016										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.517.556,49		544.972,00		63.857,81		3.126.386,30		673.700,00
(II) Compensi da controllate e collegate						-						
(III) Totale				2.517.556,49		544.972,00		63.857,81		3.126.386,30		673.700,00

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

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

Mario Moretti Polegato - Note:

Compenso 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:

Compenso 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 € 454.279,11; fringe benefits € 8.968,98; compenso variabile € 0; nel 2016 è stato erogato un premio Una Tantum per un totale di € 206.036.

Compensi in qualità di Amministratore Delegato e Membro del Comitato Esecutivo Geox S.p.A. € 550.000; compenso variabile € 0.

Compensi in qualità di Amministratore da Controllate e Collegate - Geox Retail Srl e Xlog Srl € 450.000; compenso variabile € 0.

Livio Libralesso - Note:

I compensi fanno riferimento sia alla carica di Dirigente Strategico fino al 26.07.2016 sia alla carica di Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo dal 27.07.2016

La durata della carica è subordinata a revoca o dimissioni

Compenso fisso € 337.028,41; fringe benefits € 5.499,64; compenso variabile € 0; nel 2016 è stato erogato un premio Una Tantum per un totale di € 79.278.

Duncan Niederauer - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 31.12.2016

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

Roland Berger - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 19.04.2016

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 7.513,66

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 3.005,46

Compensi in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine di Geox S.p.A. € 6.010,93

Fabrizio Colombo - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 19.04.2016

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 7.513,66

Compensi in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 6.010,92

Compensi in qualità di Membro del Comitato Remunerazione di Geox S.p.A. € 3.005,46

Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine di Geox S.p.A. € 3.005,46

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

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

Alessandro Antonio Giusti - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 31.12.2016

Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente incaricato di sovrintendere al Sistema per il Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 80.000

Compensi in qualità di Membro del Comitato Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000

Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 10.000

Compensi in qualità di Membro Comitato per le Nomine di Geox S.p.A. € 3.005,35

Claudia Baggio - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 31.12.2016

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

Lara Livolsi - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 31.12.2016

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

Compensi in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 20.000

Francesca Meneghel - Note:

Compensi periodo dal 19.04.2016 fino al 31.12.2016

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 17.486,34

Compensi in qualità di Presidente Comitato Controllo e Rischi di Geox S.p.A. € 13.989,07

Emanuela Soffientini - Note:

Compensi periodo dal 19.04.2016 fino al 31.12.2016

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 24.481

Ernesto Albanese - Note:

Compensi periodo dal 19.04.2016 fino al 31.12.2016

Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 24.481

Francesco Gianni - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 19.04.2016

Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. € 22.540,98

Sonia Ferrero - Note:

Compensi periodo dal 19.04.2016 fino al 31.12.2016

Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. € 52.459,02

Valeria Mangano - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 19.04.2016

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 12.500

Francesca Meneghel - Note:

Compensi periodo dal 01.01.2016 fino al 19.04.2016

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 15.027

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

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

Fabrizio Colombo - Note:

Compensi periodo dal 19.04.2016 fino al 31.12.2016

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 34.972

Francesco Gianni - Note:

Compensi periodo dal 19.04.2016 fino al 31.12.2016

Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 34.972,68

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:

Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica € 2.517.556,49; fringe benefits € 63.857,81; compenso variabile € 0; nel 2016 è stato erogato un premio Una Tantum per un totale di € 544.972

Erogati € 673.700 a titolo di indennità di fine carica/cessazione del rapporto di lavoro/patto di non concorrenza

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

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Giorgio Presca	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2014-2016 (22.12.2014)	554.564	2,039	100% dal 31.1.2017 fino al 31.12.2020											554.564	
		Piano LTI 2016-2018 (19.04.2016)				1.007.368	2,86	100% dal 1.4.2019 fino al 31.12.2020	0,61226	07/03/2016	2,82					1.007.368	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			554.564			1.007.368			0,61226			-			-	1.561.932	-

A	B	(1)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2) + (5) - (11) - (14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Livio Libralesso	Direttore Generale Amministrazione, Finanza e Controllo																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI 2014-2016 (22.12.2014)	122.387	2,039	100% dal 31.1.2017 fino al 31.12.2020											122.387	
		Piano LTI 2016-2018 (19.04.2016)				222.316	2,86	100% dal 1.4.2019 fino al 31.12.2020	0,61226	07/03/2016	2,82					222.316	
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			122.387			222.316			0,61226			-			-	344.703	-

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

Dir. con Resp. Strategiche (n. 9)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI 2014-2016 (22.12.2014)	719.020	2,039	100% dal 31.1.2017 fino al 31.12.2020												719.020	
	Piano LTI 2016-2018 (19.04.2016)				1.650.000	2,86	100% dal 1.4.2019 fino al 31.12.2020	0,61226	07/03/2016	2,82						1.650.000	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale		719.020			1.650.000			0,61226						-		-	2.369.020

Note:

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

Punto 16 piano 2016-2018: l'assegnazione è avvenuta in data 19.04.2016; contabilmente non si è rilevato un valore.

Con riferimento al Piano di Stock Option 2014-2016 si prende atto che i piani prevedevano obiettivi di performance connessi all'Utile Netto consolidato con una soglia minima stabilita del 90%. Essendo trascorsi i tre anni del piano strategico ed avendo la Società raggiunto obiettivi di *performance* inferiori rispetto a quelli previsti, la soglia del 90% dell'Utile Netto risulta non raggiunta e pertanto gli incentivi monetari ed i diritti assegnati ai beneficiari dei piani non risultano esercitabili. Il Consiglio di Amministrazione non intende esercitare la facoltà, prevista all'ultimo paragrafo del punto 6. del Regolamento del Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016 e del punto 7. del Regolamento del Piano di Stock Option 2014-2016, di consentire l'erogazione rispettivamente del Premio Monetario ed ai beneficiari di esercitare, in tutto o in parte, le stock option attribuite anche in assenza del raggiungimento degli obiettivi di performance.

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

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus	
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti		
Giorgio Presca Amministratore Delegato										
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A 2016	206.036,00	-	dal 01.01.2016 al 31.12.2016				
			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			206.036,00	-						

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus	
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti		
Livio Libralesso Dir. Generale Amministrazione, Finanza e Controllo										
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A 2016	79.278,00	-	dal 01.01.2016 al 31.12.2016				
			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			79.278,00	-						

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus	
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti		
Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 9)										
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A 2016	544.972,00	-	dal 01.01.2016 al 31.12.2016				
			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			544.972,00	-						

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
Duncan Niederauer	Membro CDA	Geox S.p.A.	0	100.000	0	100.000

(*)

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 solo al titolare della quota di maggioranza.

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

- Partecipazione del Direttore Generale, Amministrazione, Finanza e Controllo

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero Azioni possedute alla fine dell'esercizio Precedente	Numero Azioni Acquistate	Numero Azioni Vendute	Numero Azioni Possedute alla fine dell'esercizio in corso
Livio Libralesso	Dir. Denerale Amministrazione, Finanza e Controllo	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. 9)		Geox S.p.A.	0	0	0	0