

GEOX S.P.A.

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

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2025

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

SOMMARIO

Geox S.p.A.

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

Capitale Sociale euro 25.920.733,1 - Int. versato

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

SOMMARIO.....	2
PREMESSA	4
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2025	5
I.GOVERNANCE.....	5
I.1.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI.....	5
I.2.COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	6
2.LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	8
3.COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE.....	10
3.1.COMPONENTE FISSA.....	10
3.2.COMPONENTE VARIABILE	10
3.2.1.RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)	14
3.2.2.RETRIBUZIONE VARIABILE A MEDIO-LUNGO TERMINE (LTI).....	15
3.2.3.CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE.....	16
3.3.BENEFICI NON MONETARI	16
4.POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	18
5.POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI STRATEGICI	19
5.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	19
5.2.AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	19
5.3.AMMINISTRATORE DELEGATO	19
5.4.ALTRI AMMINISTRATORI ESECUTIVI O INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE SENZA DELEGHE.....	20
5.5.AMMINISTRATORI INDIPENDENTI.....	20
5.6.COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE.....	20
5.7. DIRIGENTI STRATEGICI.....	20
5.8.COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO.....	21
6.CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....	22
SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI	23
I.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	23
I.1.PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	23
I.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI (INDIPENDENTI E NON INDIPENDENTI).....	23
I.3.AMMINISTRATORE DELEGATO	24
I.3.1.COMPENSI FISSI.....	24
I.3.2.COMPENSI VARIABILI	24
II.DETTAGLIO DEI COMPENSI DEI DIRIGENTI STRATEGICI.....	25
III.TRATTAMENTI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	25
IV.INFORMAZIONI SU DEROGHE ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI APPLICATE IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....	26
V.INFORMAZIONI DI CONFRONTO CON GLI ESERCIZI PRECEDENTI.....	26

PREMESSA

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

- nella Sezione I, una descrizione della politica in materia di remunerazione per l’anno 2025 dei componenti dell’organo di amministrazione (gli “**Amministratori**”), dei componenti dell’organo di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti Strategici**”) della Società e delle società da essa controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. e dell’art. 93 del TUF (la “**Politica**”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2024.

Inoltre, la Relazione comprende:

- i. ai sensi dell’art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute in Geox dai componenti gli organi di amministrazione e controllo e dai Dirigenti Strategici;
- ii. ai sensi dell’art. 84-bis comma 5 del Regolamento Emittenti i dati relativi agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani approvati ai sensi dell’art. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

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

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

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2025

I. GOVERNANCE

I.1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

Il governo societario delle politiche di remunerazione prevede quanto segue:

- **L'Assemblea degli Azionisti¹** della Società delibera sulla Sezione I della Relazione con voto vincolante e sulla Sezione II della Relazione con voto consultivo
- **Il Consiglio di Amministrazione** esamina e approva la Politica sulla Remunerazione e la Relazione (ai sensi dell'art. 123-ter del TUF) da sottoporre annualmente all'Assemblea fornendole gli adeguati riscontri
- **Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:**
 - formula al Consiglio di Amministrazione² una proposta in merito alla Politica sulla Remunerazione della Società e alla sua eventuale revisione
 - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione.
- **Il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate**, di Maggiore o Minore rilevanza, si esprime in ipotesi di deroga alla politica di remunerazione con riferimento agli elementi indicati nella Sezione I, paragrafo 6, secondo le condizioni procedurali previste dal Regolamento OPC adottato dalla Società
- **L'Amministratore Delegato** valida i contenuti della Politica sulla Remunerazione della Società con particolare riferimento ai Dirigenti Strategici e la presenta, eventualmente delegando l'attività alla Direzione Risorse Umane, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Per quanto riguarda le funzioni aziendali competenti:

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

La Società di Revisione KPMG S.p.A., alla quale è stato attribuito l'incarico della revisione legale dei conti sino all'esercizio 2030, verifica l'avvenuta predisposizione della Sezione II della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

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

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

² Al più tardi durante la riunione del Consiglio di Amministrazione che delibera la convocazione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio annuale e ad esprimersi sulla Sezione I della Relazione.

retribuzione.

1.2. COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

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

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

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

COMPITI PRINCIPALI

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

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

MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

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

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

ATTIVITÀ SVOLTE E PROGRAMMATE

Nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito complessivamente 9 volte, deliberando altresì sui diversi argomenti della Politica contenuta nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 1° marzo 2024, ed in particolare, nella sua funzione di Comitato per la Remunerazione:

- Ha esaminato i dati e gli obiettivi riguardanti il riconoscimento all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti Strategici della retribuzione variabile a breve termine ("**MBO**") per l'esercizio sociale 2023. Ha quindi approvato la proposta di assegnazione dei premi MBO da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione.

- Ha esaminato i dati per la rendicontazione della struttura del Piano *Long Term Incentive* per gli anni 2021-2023, in considerazione delle due condizioni previste (*retention* e *performance*), sottoponendo i risultati al Consiglio di Amministrazione per approvazione;
- Ha esaminato e approvato la proposta presentata dalla Società per il riconoscimento all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti Strategici dell'MBO per l'esercizio sociale 2024, da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione;
- A seguito delle dimissioni rese dall'Amministratore Delegato e Dirigente strategico, ha esaminato le condizioni di risoluzione del rapporto di lavoro e di amministrazione, anche in virtù delle delibere già adottate dal Consiglio di Amministrazione il 14.4.2022, sottoponendole al Consiglio di Amministrazione per approvazione;
- Ha esaminato il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato dott. Enrico Mistrone anche nella sua mansione di Dirigente strategico, e altresì l'accordo di *severance*, sottoponendoli al Consiglio d'Amministrazione per approvazione;
- Ha approvato, per sottoporla al Consiglio di Amministrazione, la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi corrisposti redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF ed ai sensi dall'art. 84-quater e dall'Allegato 3A, schema 7-bis del Regolamento Emittenti Consob;
- Ha approvato la Relazione periodica semestrale sulla Remunerazione I semestre 2024 sottoponendola all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2024;
- A seguito della cessazione del rapporto di lavoro con un Dirigente Strategico, ha valutato positivamente i termini e le condizioni dell'accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sottoponendoli al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel 2024 hanno avuto una durata mediamente di circa un'ora, sono state regolarmente verbalizzate e tutti i componenti ne hanno preso parte. Per l'esercizio in corso si prevede che vi sarà un numero analogo di riunioni.

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

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

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

Nel 2025 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione verificherà la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

2. LINEE GUIDA DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

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

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

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

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

- dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- dei componenti del Collegio Sindacale;
- dei Dirigenti Strategici.

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

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

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

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

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

- l'adozione nel corso del 2025 di un piano di incentivazione a medio-lungo termine che rafforza la componente variabile in un'ottica di *retention* e di allineamento del *management* al conseguimento degli obiettivi contenuti nel piano industriale 2025-2029 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 dicembre 2024 e integrato dallo stesso Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025 (il "**Piano Industriale**");
- l'attribuzione nella parte quantitativa della componente variabile a breve termine di obiettivi di natura finanziaria legati alla profittabilità, e, nella parte qualitativa, di obiettivi non finanziari legati ad attività e progetti strategici sia aziendali sia della specifica area di competenza nonché a tematiche di sostenibilità.

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

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

Rispetto alla Politica sulla Remunerazione 2024, la Politica sulla Remunerazione 2025 prevede alcune modifiche ed in particolare:

- la proposta di adozione da parte della Società, di un nuovo Piano di incentivazione a medio-lungo termine con una componente di strumenti finanziari e una componente monetaria, nel corso del 2025;
- la modifica del *gate*, quale preconditione all'ottenimento della remunerazione variabile di breve termine, con l'eliminazione dell'obiettivo rappresentato dall'Utile Netto del gruppo Geox;
- la modifica di alcuni obiettivi di performance collegati alla remunerazione variabile di breve termine sia di natura finanziaria sia di natura non finanziaria;
- le modalità di trattamento nell'accordo di *severance* in caso di cessazione dalla carica dell'Amministratore Delegato;
- il *pay mix* retributivo dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici;
- l'eliminazione di un elemento della politica che può essere oggetto di deroga in caso di circostanze eccezionali.

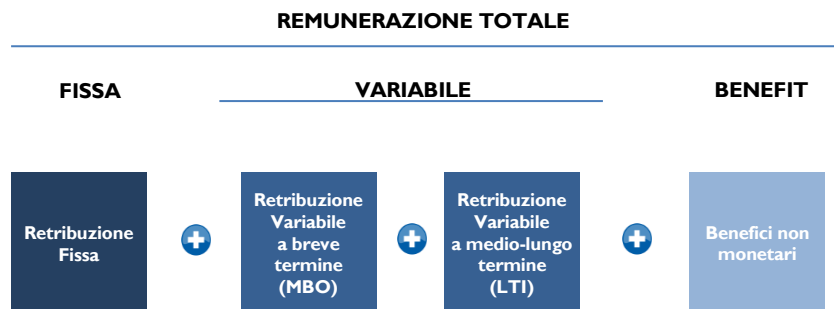
Salvo quanto sopra, la Politica sulla Remunerazione 2025 si pone in linea di continuità con la Politica sulla Remunerazione 2024.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Politica sulla Remunerazione 2024 che è stata approvata con il voto favorevole del 100% dei soci presenti in Assemblea.

3. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione prevista per gli Amministratori esecutivi e per i Dirigenti Strategici è costituita da:

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



La definizione dei pacchetti retributivi è ispirata dai seguenti principi:

- bilanciamento della componente fissa e variabile della remunerazione adeguato e coerente con gli obiettivi strategici della Società e della sua politica di gestione dei rischi, tenuto anche conto dei settori di attività in cui la stessa opera, prevedendo che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- con riferimento alla componente variabile della remunerazione:
 - 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 nonché finalizzati a promuoverne il successo sostenibile comprendendo anche parametri non finanziari;
 - prevedere un ammontare massimo per l'erogazione della parte variabile;
 - ispirarsi per la parte variabile di medio-lungo termine ad un *vesting* triennale;
- integrazione del pacchetto retributivo attraverso un'offerta di benefici non monetari, in relazione al ruolo e all'incarico ricoperti;
- monitoraggio e analisi delle prassi retributive e delle pratiche adottate nel mercato di riferimento e per società di analoghe dimensioni, con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva allineata al mercato.

3.1. COMPONENTE FISSA

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

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

3.2. COMPONENTE VARIABILE

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

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

- COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

La componente variabile della remunerazione di breve termine è soggetta alla condizione che il dipendente sia in forza e non in preavviso alla data del 31 marzo 2026 e al raggiungimento degli obiettivi di *performance* attribuiti a cui è assegnato uno specifico peso, in un'ottica di breve termine.

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

Gate

La precondizione (*gate*) è rappresentata dal raggiungimento dell'obiettivo di *performance Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization target* (EBITDA Adjusted *target*) del Gruppo Geox espresso in valore assoluto e comprendente la componente variabile massima complessiva teorica di breve termine pagabile nel caso in cui tutti i beneficiari raggiungano il 100% degli obiettivi attribuiti.

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

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

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

La suddetta struttura è applicata alla componente variabile a breve termine dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti Strategici.

Obiettivi di performance

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

- *Earning Before Interest and Taxes* (EBIT) del Gruppo Geox: il raggiungimento dell'EBIT *target* consente l'erogazione del 100% dell'obiettivo mentre il raggiungimento di una soglia minima dell'EBIT consente l'erogazione del 30% dello stesso;
- Fatturato, Ordinato, Costi, Posizione Finanziaria Netta, *Gross Margin*, *Lead Time* (rispetto delle tempistiche previste dal calendario di collezione) e Traffico generato nei negozi: l'erogazione del 100% della retribuzione variabile collegata a tale voce è prevista solo in caso di raggiungimento del *target* al 100%.

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

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

I principali obiettivi di natura non finanziaria legati ad attività e a progetti strategici sono:

- Raggiungimento dei progetti strategici previsti per il 2025, inseriti nel *Business Plan 2025-2029*;
- Ribilanciamento del *Marketing Spending mix*;
- Miglioramento della qualità del prodotto e del rapporto *Value for Money*;
- Apertura di nuove opportunità commerciali e sviluppo di alcuni *business* esistenti valutato su nuove *partnership* e sul rispetto delle strategie commerciali definite;
- *Brand Strategy* attraverso il potenziamento della *Brand Identity*;

- Cultura interna e “Way of Working”: ridefinizione del modello culturale aziendale e predisposizione di un relativo piano di implementazione;
- *People Management*: valorizzazione delle capacità di *leadership* e delle capacità manageriali. Parametro di riferimento: valutazione attraverso il processo di *Performance & Behaviour Appraisal*.

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

- Certificazione ISO 14064 (oppure, in alternativa, implementazione dei seguenti progetti:
 - o metodologia per l'identificazione dei *Disclosure Requirement* rilevanti ai fini del Sistema di Controllo Interno sulla Rendicontazione di Sostenibilità - metodologia e primo esercizio di *scoping*;
 - o *Risk Control Matrix* per i *Disclosure Requirement* rilevanti per il processo di Rendicontazione di Sostenibilità;
 - o *testing* ed esecuzione di test di efficacia per i *Disclosure Requirement* rilevanti);
- Utilizzo di almeno un materiale sostenibile in una percentuale di Calzature presenti nelle collezioni di riferimento non inferiore ad un certo parametro;
- Utilizzo di almeno un materiale sostenibile in una percentuale di capi di Abbigliamento presenti nelle collezioni di riferimento;
- Mantenimento dell'utilizzo di energia *green* per la maggior parte del fabbisogno del Gruppo;
- Definizione di una politica volta a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi e implementazione degli interventi ad essa correlati, con particolare riferimento a tematiche di formazione e sviluppo. Parametro di riferimento: Progetto *Diversity Equity and Inclusion Academy*.

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

All'Amministratore Delegato sono stati assegnati specificatamente i seguenti obiettivi:

Obiettivi di natura finanziaria:

- *Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* (EBITDA Adjusted) del Gruppo Geox, come preconditione (*gate*) all'erogazione del 100% della componente variabile di breve termine, con soglia minima e fino a raggiungimento di una soglia intermedia che comporta l'erogazione del 30% e interpolazione lineare dalla soglia intermedia fino al *target*;
- *Earning Before Interest and Taxes* (EBIT): con soglia minima del 30% e interpolazione lineare fino al *target* del 100% (peso dell'obiettivo pari al 40%);
- Posizione Finanziaria Netta: l'erogazione del 100% della retribuzione variabile collegata a tale voce è prevista solo in caso di raggiungimento di un valore compreso all'interno di un *range* determinato (peso dell'obiettivo pari al 20%);
- Costi: l'erogazione del 100% della retribuzione variabile collegata a tale voce è prevista solo in caso di raggiungimento del *target* al 100% (peso dell'obiettivo pari al 20%).

Obiettivi di natura non finanziaria (con peso complessivo pari al 20%):

- Raggiungimento dei progetti strategici previsti per il 2025, inseriti nel *Business Plan 2025-2029*;
- Garantire l'utilizzo di almeno un materiale sostenibile nel 50% delle Calzature presenti nella collezione SS26 e nel 50% delle Calzature presenti nella Collezione FW26 (materiali provenienti da materiali riciclati o certificati WLG);
- Garantire l'utilizzo di almeno un materiale sostenibile nell'80% dei capi di Abbigliamento presenti nella collezione SS26 e nel 90% dei capi di Abbigliamento presenti nella collezione FW26;
- Definire una Politica volta a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi e implementare gli interventi ad essa correlati, con particolare riferimento a tematiche di formazione e sviluppo;
- Mantenere l'utilizzo di almeno l'83% di energia elettrica *green* da parte del Gruppo, prevedendo anche in

aggiunta l'incremento dell'autoprodotto;

- Certificazione ISO 14064 (oppure, in alternativa, implementazione dei seguenti progetti:
 - metodologia per l'identificazione dei Disclosure Requirement rilevanti ai fini del Sistema di Controllo Interno sulla Rendicontazione di Sostenibilità - metodologia e primo esercizio di scoping;
 - *Risk Control Matrix* per i *Disclosure Requirement* rilevanti per il processo di Rendicontazione di Sostenibilità;
 - *testing* ed esecuzione di test di efficacia per i *Disclosure Requirement* rilevanti);
- Miglioramento del presidio delle tematiche etiche e sociali nella catena di fornitura attraverso specifici *audit* presso i fornitori cd. "nominati" e specifici *assessment* presso i fornitori cd. "autorizzati".

Viene esplicitata di seguito, in forma tabellare, la struttura del trattamento variabile di breve termine 2025 relativa all'Amministratore Delegato:

PRECONDIZIONE (GATE): EBITDA ADJUSTED* del Gruppo Geox 2025 (come risultante da Bilancio Consolidato):		
> soglia minima e < soglia intermedia --> erogazione del 30% del premio MBO consuntivato ≥ soglia intermedia e < Target --> erogazione dal 30% al 100% del premio MBO consuntivato ≥ Target --> erogazione del 100% del premio MBO consuntivato		
In caso di raggiungimento di valori compresi tra soglia intermedia e Target la percentuale di erogazione verrà determinata applicando il metodo dell'Interpolazione Lineare		
*senza applicazione IFRS16/a costanza di principi contabili 2019		
Peso	Obiettivo	
Obiettivi di natura finanziaria	40%	Raggiungimento dell'EBIT 2025 del Gruppo Geox ≥ target --> erogazione del 100% del KPI = valore minimo --> erogazione del 30% del KPI
	20%	Posizione Finanziaria Netta a fine 2025 range con valore minimo e valore massimo --> erogazione del 100% del KPI
	20%	Rispetto dell'incidenza dei Costi Fissi sul fatturato netto del Gruppo Geox per l'anno 2025 ≤ target --> erogazione del 100% del KPI
Obiettivi di natura non finanziaria	20%	Valutazione del Consiglio di Amministrazione relativo al raggiungimento dei progetti strategici previsti per il 2025, inseriti nel Business Plan 2025-2029 (peso 75% del KPI). Valutazione su obiettivi legati alla sostenibilità (peso 25% del KPI).

- COMPONENTE VARIABILE DI MEDIO/LUNGO TERMINE

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

La componente variabile della remunerazione di medio-lungo termine è rappresentata dal Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2025-2027* (il "Piano" ovvero il "Piano LTI 2025-2027"), oggetto di proposta di approvazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per il 17 aprile 2025. Il Piano prevede la corresponsione di una componente in strumenti finanziari e una componente monetaria.

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

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

mancato raggiungimento degli obiettivi di redditività e/o finanziari.

L'obiettivo di redditività è individuato nel:

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

L'obiettivo di natura finanziaria è individuato nella:

- Posizione Finanziaria Netta a fine 2027.

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

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

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

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

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

In considerazione delle attuali condizioni del contesto economico in cui opera, la Società ha ritenuto di non adottare per il momento meccanismi di correzione *ex post* all'interno dei trattamenti variabili. Tale decisione è stata valutata nell'ambito delle delibere del Consiglio di Amministrazione che hanno approvato la parte di incentivazione sia di breve sia di medio-lungo termine. Tale scelta realizza comunque l'obiettivo sotteso ai principi del Codice di *Corporate Governance* e contribuisce al buon governo societario in quanto l'introduzione di meccanismi di correzione *ex post* potrebbe pregiudicare la politica di *retention* che la Società vuole perseguire con la politica di remunerazione e caratterizzanti un buon governo societario. La Società valuterà il possibile inserimento di meccanismi di correzione *ex post* in considerazione dell'evoluzione della situazione economica nel futuro.

La Società inoltre può valutare l'erogazione all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti Strategici di premi straordinari o gratifiche *una tantum* per un importo massimo pari al 50% del valore teorico della componente variabile di breve termine, sulla base di considerazioni collegate alla premiazione di rilevanti rendimenti individuali ovvero in un'ottica di *retention* di figura chiave/strategica per il raggiungimento di specifici obiettivi del piano strategico.

3.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE A BREVE TERMINE (MBO)

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

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

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

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

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

La Società valuta il raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili previste dai piani di incentivazione monetaria annuali (MBO), collegati al raggiungimento di obiettivi finanziari ma anche di obiettivi non finanziari (collegati anche alla sostenibilità), 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)

Il Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025, ha deliberato di convocare l'Assemblea ordinaria per sottoporre l'approvazione di un nuovo piano di incentivazione a medio-lungo termine, il Piano *Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2025-2027* (il "Piano" ovvero il "Piano LTI 2025-2027"), avente ad oggetto l'assegnazione, a titolo gratuito, di massimo n. 10.436.654 azioni della Società ("*Quota Equity*") e l'erogazione di una componente monetaria, al lordo delle imposte e dei contributi assistenziali e previdenziali per massimi Euro 855.806 in caso di *overachievement* ("*Quota Cash*").

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

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

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

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

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

L'assegnazione delle azioni, a prescindere dal tipo di obiettivi raggiunti, è in ogni caso subordinata alla condizione che l'Amministratore Delegato sia in carica e che i Dirigenti Strategici, gli altri Dirigenti e le *Key People* siano in forza e non siano in periodo di preavviso al momento dell'approvazione del bilancio consolidato relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027, da parte del Consiglio di Amministrazione.

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

La Società ha previsto un periodo di *vesting* triennale e non quinquennale in quanto lo ritiene maggiormente adeguato al fine di perseguire la fidelizzazione e la *retention* del *top management* in un contesto economico particolarmente complesso in cui si trova la Società, anche considerando che le azioni del Piano sono assegnate in un'unica soluzione alla scadenza del Piano medesimo. Inoltre, il periodo di *vesting* triennale risulta allineato alla durata triennale del mandato del nuovo Consiglio di Amministrazione, la cui nomina è oggetto di delibera da parte dell'Assemblea ordinaria del 17 aprile 2025. Tale scelta realizza comunque l'obiettivo sotteso ai principi del Codice di *Corporate Governance* e contribuisce al buon governo societario in quanto la Società ritiene che il periodo complessivo di maturazione dei diritti del Piano e il relativo periodo di *lock-up* consentono in generale di allineare gli interessi degli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine.

3.2.3. CORRELAZIONE TRA PERFORMANCE AZIENDALE E COMPONENTE VARIABILE

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

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

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

Si precisa che la componente variabile della remunerazione contribuisce al perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a lungo termine attraverso la stretta correlazione tra *performance* aziendali e prestazioni individuali, possibile con il raggiungimento degli obiettivi annuali e di medio/lungo termine contenuti nel Piano Industriale, così come integrato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2025 e nel nuovo Piano di incentivazione a medio/lungo termine, per il periodo 2025-2027.

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

3.3. BENEFICI NON MONETARI

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

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

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

- Assicurazione medica integrativa a favore degli stessi e delle loro famiglie;
- Polizza vita per cause diverse da infortunio e malattia professionale, migliorativa rispetto a quella contemplata

all'art. 12 comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali. Il capitale assicurato per ogni individuo è pari ad un massimo di Euro 1.000.000;

- *Check-up* medico.

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

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

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

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

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

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

Con particolare riferimento all'Amministratore Delegato, eventuali accordi di *severance ex ante* possono prevedere, in caso di cessazione dalla carica, la corresponsione, a titolo di risarcimento del danno da lucro cessante, di un importo forfettario correlato ad un limite massimo stabilito in 12 mensilità della componente fissa lorda annua e un limite minimo stabilito in 6 mensilità della componente fissa lorda annua.

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

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

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

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

La Società in linea di principio non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria o corrispettivi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato, né eventuali stipule di contratti di consulenza successivi.

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

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

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

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

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

5.1. PRESIDENTE E VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

5.2. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

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

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

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

5.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è costituita da:

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

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

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

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

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

Le linee guida di politica retributiva 2025 determinano un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e di medio-lungo termine nell'ipotesi di risultati a *target*:

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

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

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

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

5.5. AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

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

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

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

5.6. COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE

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

5.7 DIRIGENTI STRATEGICI

Ai fini dell'individuazione di quali soggetti rientrano nella categoria dei "Dirigenti Strategici", la Società fa riferimento alla definizione di "dirigenti con responsabilità strategica" di cui all'Appendice del Regolamento Consob n. 17221/2010 come modificato (che richiama le definizioni di cui allo IAS 24, par. 9), escludendo gli amministratori. L'Appendice del Regolamento Consob n. 17221/2010 prevede che: *"I dirigenti con responsabilità strategiche sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno), della società stessa."*

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

Si informa che i Dirigenti Strategici individuati al 31 dicembre 2024 erano 5 (incluso l'Amministratore Delegato che riveste anche il ruolo di Dirigente Strategico).

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è costituita da:

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

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

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

Gli obiettivi individuali per i Dirigenti Strategici sono formulati dall'Amministratore Delegato e formalizzati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Le caratteristiche della componente variabile MBO e dell'LTI sono descritte al paragrafo 3.2.1 e 3.2.2.

Le linee guida di Politica retributiva 2025 determinano per i Dirigenti Strategici un *mix* retributivo (*pay-mix*) coerente alla posizione manageriale ricoperta, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve termine e di medio-lungo periodo nell'ipotesi di risultati a *target*:

- Remunerazione fissa: minimo 56%;
- Remunerazione variabile a breve termine: 24%;
- Remunerazione variabile a medio-lungo termine: 20%.

Si precisa che nel calcolo del *pay-mix* dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici non sono inclusi i benefici non monetari ed eventuali accordi di *Severance* e di Stabilità.

5.8 COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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

6. CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

La Società attribuisce compensi solo in conformità con la Politica.

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

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

- il *mix* retributivo (*pay-mix*) dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici;
- la stipula di accordi per l'assunzione di un impegno di non concorrenza legati al termine del mandato o risoluzione del rapporto con l'Amministratore Delegato e i Dirigenti Strategici;
- gli obiettivi di *performance* cui è collegata la componente variabile della remunerazione prevista per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti Strategici a fronte di variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della politica sulla remunerazione.

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

SEZIONE II - DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra:

- nominativamente ciascuna delle voci che compongono i compensi degli organi di amministrazione e di controllo nonché dell'Amministratore Delegato;
- in aggregato ciascuna delle voci che compongono i compensi dei cinque Dirigenti Strategici della Società di competenza del 2024 (sono inclusi anche il compenso *pro rata* di un Dirigente Strategico cessato nel corso del 2024 mentre è escluso il compenso di Enrico Mistrone in qualità di Dirigente Strategico il cui compenso è illustrato nominativamente). La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici possono essere indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2024 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai membri degli organi di Amministrazione e Controllo (nel caso specifico quello del Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Si evidenzia che le remunerazioni corrisposte ad Amministratori e Dirigenti Strategici nel corso del 2024, 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 2024.

Si ricorda che in data 1° marzo 2024 la Società e il dottor Livio Libralesso hanno raggiunto un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di amministrazione con effetto il 1° marzo 2024 e di lavoro dipendente con effetto il 31 marzo 2024 (cfr. comunicato stampa del 1° marzo 2024).

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

In occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2022, quest'ultima ha deliberato un emolumento complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione, inclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche, per ciascuno dei tre esercizi di carica pari a Euro 3.150.000.

L'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2022 ha deliberato che il compenso spettante al Collegio Sindacale, per l'intera durata dell'incarico, fosse stabilito in Euro 175.000, di cui Euro 75.000 per il Presidente ed Euro 50.000 per ciascun Sindaco effettivo, importo onnicomprensivo dell'eventuale funzione di organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

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

I compensi percepiti dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Membro del Comitato Esecutivo e Membro del Comitato Etico di Geox S.p.A., nell'esercizio 2024, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 1.800.000. I compensi percepiti dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Esecutivo, nell'esercizio 2024, sono rappresentati da un compenso fisso annuale pari ad Euro 150.000.

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

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 aprile 2022, a seguito della riconferma del compenso complessivo da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 14 aprile 2022, ha deliberato di riconoscere agli amministratori non esecutivi e agli amministratori indipendenti un emolumento fisso annuo pari a Euro 25.000. Al Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e al Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità è corrisposto un emolumento annuo fisso ulteriore pari ad Euro 20.000 e ai membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e ai membri del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità un emolumento annuo fisso ulteriore pari ad Euro 10.000 per gli incarichi specifici dei consiglieri membri di comitati endoconsiliari. Inoltre, come altresì deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2022, al *Lead Independent Director* è corrisposto un ulteriore emolumento annuo fisso pari a Euro 10.000.

Gli emolumenti riconosciuti ai suddetti soggetti nell'esercizio 2024 non presentano scostamenti rispetto ai compensi approvati da parte del Consiglio di Amministrazione in data 14 aprile 2022.

1.3. AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione totale percepita nel 2024 da Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato per il periodo 1° gennaio – 1° marzo 2024 e di Direttore Generale *Omnichannel* per il periodo 1° gennaio – 31 marzo 2024 è stata pari a Euro 291.884,61 lordi, così suddivisa:

- 99,7% di compensi fissi;
- 0,3% di *fringe benefit*.

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2024 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa e i benefici non monetari, calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata (parte fissa in qualità di Amministratore Delegato, parte fissa in qualità di Dirigente Strategico e benefici non monetari) sulla somma totale delle suddette componenti.

La remunerazione totale percepita nel 2024 da Enrico Mistrion in qualità di Amministratore Delegato per il periodo 1° marzo – 31 dicembre 2024 e di Dirigente Strategico per il periodo 2 aprile – 31 dicembre 2024, è stata pari a Euro 764.050,63 lordi, così suddivisa:

- 99% di compensi fissi;
- 1% di *fringe benefit*.

Nell'ambito della remunerazione totale, per il 2024 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa e i benefici non monetari, calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata (parte fissa in qualità di Amministratore Delegato, parte fissa in qualità di Dirigente Strategico e benefici non monetari) sulla somma totale delle suddette componenti.

Si precisa che, in considerazione del mancato raggiungimento della precondizione (*gate*) dell'Utile Netto del Gruppo Geox, condizione necessaria per il pagamento, in tutto o in parte, del trattamento variabile di breve termine relativo al 2024, a cui l'eventuale compenso variabile è strettamente collegato, non è stata prevista nessuna erogazione di compensi legati a premi variabili di breve termine (MBO) per l'esercizio 2024.

1.3.1. COMPENSI FISSI

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti nel 2024 da Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato per il periodo 1° gennaio – 1° marzo 2024 e di Direttore Generale *Omnichannel* per il periodo 1° gennaio – 31 marzo 2024 è stato pari a Euro 291.884,61 lordi, così suddivisi:

- 27,1% in qualità di Amministratore Delegato;
- 72,5% in qualità di Direttore Generale;
- 0,3% di *fringe benefit*.

Il totale complessivo dei compensi fissi percepiti nel 2024 da Enrico Mistrion in qualità di Amministratore Delegato per il periodo 1° marzo – 31 dicembre 2024 e di Dirigente Strategico per il periodo 2 aprile – 31 dicembre 2024 è stato pari a Euro 764.050,63 lordi, così suddivisi:

- 51,8% in qualità di Amministratore Delegato;
- 47,2% in qualità di Dirigente Strategico;
- 1% di *fringe benefit*.

1.3.2. COMPENSI VARIABILI

Relativamente alla remunerazione variabile a breve termine (MBO) di competenza 2024 si porta a conoscenza che non verrà erogato nessun importo ad Enrico Mistrion sia in qualità di Amministratore Delegato sia di Dirigente Strategico.

Infatti, la Precondizione (*gate*) relativa all'obiettivo dell'Utile Netto del Gruppo Geox, condizione necessaria per il pagamento, in tutto o in parte, del trattamento variabile di breve termine, non è stata raggiunta.

Pertanto, nulla verrà erogato a titolo di trattamento variabile a breve termine relativamente all'anno 2024.

Si informa che nel 2024 è stato erogato ad Enrico Mistrion in qualità di Dirigente Strategico un importo di Euro 3.792 lordi a titolo di compensazione trattenute *fringe benefit*.

II DETTAGLIO DEI COMPENSI DEI DIRIGENTI STRATEGICI

I compensi percepiti dai Dirigenti Strategici (con l'esclusione dei compensi percepiti da Enrico Mistrion in qualità di Dirigente Strategico, riportati sopra) nel 2024 (inclusivi di Retribuzione Annuale Lorda e *fringe benefits*) sono – in aggregato – pari a complessivamente Euro 1.592.862,71 lordi così suddivisi:

- 97% remunerazione fissa;
- 3% *fringe benefit*.

Si precisa che, nell'ambito della remunerazione totale, per il 2024 è stata presa a riferimento la proporzione tra i compensi di natura fissa e i benefici non monetari, calcolando l'incidenza di ciascuna componente erogata sulla somma totale delle suddette componenti.

Relativamente alla remunerazione variabile a breve termine (MBO) di competenza 2024 si porta a conoscenza che non verrà erogato alcun importo ai Dirigenti Strategici. Infatti, la Precondizione (*gate*) relativa all'obiettivo dell'Utile Netto del Gruppo Geox, condizione necessaria per il pagamento, in tutto o in parte, del trattamento variabile di breve termine, non è stato raggiunto.

Nel 2024 sono stati erogati ai Dirigenti Strategici degli importi complessivi per Euro 27.126,29 lordi a titolo di compensazione trattenute *fringe benefit*.

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

A seguito del Consiglio di Amministrazione del 1° marzo 2024, la Società e il dottor Livio Libralesso, Amministratore Delegato e Direttore Generale *Omnichannel* (già Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, *Corporate Legal & IT*) hanno raggiunto un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di Amministrazione con effetto il 1° marzo 2024 e di lavoro dipendente con effetto il 31 marzo 2024. I dettagli sono contenuti nel comunicato pubblicato dalla Società in data 1° marzo 2024. In linea con quanto indicato nella Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro contenuto nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del 2023, l'Amministratore Delegato aveva in essere un accordo di *severance ex ante* che disciplinava il caso di cessazione dalla stessa e di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente.

Inoltre, nel mese di settembre 2024 la Società ed un Dirigente Strategico hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro a fronte della corresponsione, a titolo di incentivo all'esodo e transazione, di un importo complessivo pari a 10 mensilità di stipendio lordo. Il riconoscimento di tale importo, che non è collegato a criteri di performance, è conforme alle indicazioni contenute nella Politica sulle Remunerazioni. Si evidenzia inoltre che la Società, in linea con la Politica di Remunerazione, ha riconosciuto al Dirigente Strategico due benefici non monetari (nello specifico, l'utilizzo dell'autovettura e l'assicurazione medica integrativa) per un periodo superiore alla data di cessazione, come specificato nella Sezione I, paragrafo 3.3 "Benefici non Monetari". Non sono stati erogati compensi a fronte di impegni di non concorrenza né sono stati applicati meccanismi di differimento della corresponsione dell'indennità. Non sono stati attribuiti altri compensi a qualsiasi titolo e forma.

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

Si informa che nel corso del 2024 non ci sono state deroghe temporanee alla politica delle remunerazioni.

V INFORMAZIONI DI CONFRONTO CON GLI ESERCIZI PRECEDENTI

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

- (i) della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
- (ii) dei risultati della società;
- (iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.

Si precisa che per i risultati della Società sono stati presi a riferimento i dati del bilancio consolidato del Gruppo Geox, in quanto rappresentativi dell'andamento della Società.

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

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

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Δ % compensi 2020 vs 2019	Δ % compensi 2021 vs 2020	Δ % compensi 2022 vs 2021	Δ % compensi 2023 vs 2022	Δ % compensi 2024 vs 2023
Mario Moretti Polegato	Presidente CdA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Enrico Moretti Polegato	Vice Presidente CdA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Livio Libralesso	Amministratore Delegato	nd	65,6%	21,5%	-30,5%	nd
	Direttore Generale Amministrazione Finanza e Controllo, Corporate Legal & IT	-6,6%	51,8%	20,4%	-31,1%	nd
Mistrion Enrico	Amministratore Delegato					nd
	Direttore Omnichannel					nd
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore	2,9%	0,0%	-0,4%	0,4%	0,0%
Claudia Baggio	Amministratore	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Lara Livolsi	Amministratore	0,4%	0,0%	-16,3%	-7,1%	0,0%
Francesca Meneghel	Amministratore Indipendente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Silvia Rachela	Amministratore Indipendente			nd	40,1%	0,0%
Silvia Zamperoni	Amministratore Indipendente			nd	40,1%	0,0%
Sonia Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%	0,0%
Gabriella Covino	Sindaco Effettivo			nd	39,8%	0,0%

Nota: si precisa che:

- Livio Libralesso, in qualità di Amministratore Delegato è stato escluso dalle informazioni di confronto nel 2019, in quanto nominato alla suddetta carica in data 16 gennaio 2020. Si evidenzia inoltre che anche il confronto con il 2023 non è possibile in quanto cessato dalla carica di Amministratore Delegato in data 1° marzo 2024 e dal rapporto di lavoro dipendente in data 31 marzo 2024;
- Enrico Mistrion è stato escluso dalle informazioni di confronto con il 2023 in quanto nominato Amministratore Delegato in data 1° marzo 2024 e assunto con contratto di lavoro dipendente in data 2 aprile 2024;

- Per Alessandro Antonio Giusti, nelle precedenti Relazioni sulle Remunerazioni veniva riportato uno scostamento negativo negli esercizi 2022 e 2023 che non viene rappresentato nella presente tabella. Tale scostamento negativo era frutto di errori materiali in quanto non conteggiati i compensi percepiti dalle Società controllate (Geox Retail S.r.l. e XLog S.r.l.) nelle quali il dottor Alessandro Antonio Giusti ricopriva il ruolo di membro dei rispettivi Consigli di Amministrazione (correntemente Presidente). Si precisa che i compensi percepiti relativamente alla carica di Amministratore e Membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. non hanno subito variazioni (si confronti quanto riportato in Tabella I).

Si evidenzia che la remunerazione totale degli altri soggetti appartenenti agli organi di amministrazione e di controllo nell'esercizio 2024 non ha subito variazioni rispetto all'esercizio precedente.

(ii) dei risultati della società:

Risultati del Gruppo Geox	Δ % 2020 vs 2019	Δ % 2021 vs 2020	Δ % 2022 vs 2021	Δ % 2023 vs 2022	Δ % 2024 vs 2023
Ricavi Netti	-33,6%	13,8%	20,8%	-2,2%	-7,8%
EBIT	-687,0%	63,7%	109,5%	265,4%	-127,2%

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

Dipendenti a tempo pieno	2020 vs 2019	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023
Δ % Remunerazione Annuale Lorda Media	-15,7%	19,2%	15,0%	-0,9%	-8,6%

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

Si ritiene di dover contestualizzare i risultati della Società riportati sopra, in quanto il 2024 è stato un anno particolarmente complesso e caratterizzato da significativi eventi straordinari.

Il risultato dell'esercizio 2024 è stato influenzato da un significativo calo di fatturato, rispetto all'esercizio precedente, pari a circa euro 56 milioni (-7,8%) che ha comportato una perdita di margine lordo. Il Gruppo ha reagito a tale calo di fatturato introducendo importanti azioni volte al contenimento della propria struttura dei costi operativi.

Il 2024, inoltre, risente di alcuni costi di natura straordinaria e non ricorrente. Tali costi sono relativi principalmente a:

- trasformazione del modello di business, i cui costi sono comprensivi anche dei costi per l'uscita del precedente Amministratore Delegato;
- chiusura delle filiali in Cina e USA.
- ristrutturazione dell'organico del Gruppo;
- commissioni retroattive riconosciute a SACE;
- altri costi dovuti al cambio di perimetro.

Da ultimo, le imposte rispetto all'esercizio precedente presentano un carico fiscale maggiore.

Come riportato sopra, in questo contesto la Società ha operato un'attenta gestione dei costi, anche attraverso il ricorso, durante il 2024, all'istituto della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria. Il ricorso a tale Istituto, unitamente ad una minore erogazione della parte relativa al trattamento variabile di breve termine ha comportato una riduzione della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2024, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio 2023 che è stata approvata

con il voto favorevole del 99,72% dei soci presenti in Assemblea.

.....

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società del Gruppo Geox, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti. Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del Gruppo Geox.

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

Addì, 5 marzo 2025

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

dr. Mario Moretti Polegato

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Moretti Polegato	Presidente CDA	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(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 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(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		
Enrico Mistron	Amministratore Delegato Dirigente Strategico	dal 01.03.2024 al 31.12.2024 come Amministratore Delegato da 02.04.2024 a 31.12.2024 come Dirigente Strategico	31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				756.496,67		3.792,00		7.553,96		767.842,63		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				756.496,67		3.792,00		7.553,96		767.842,63		
Livio Libralesso	Amministratore Delegato	dal 01.01.2024 al 01.03.2024 come Amministratore Delegato	01.03.2024									
	Direttore Generale Omnichannel	dal 01.01.2024 al 31.03.2024 come Direttore Generale	31.03.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				290.909,22				975,39		291.884,61		2.052.977,75
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				290.909,22	-		-	975,39	-	291.884,61	-	2.052.977,75
Alessandro Antonio Giusti	Amministratore Non Indipendente	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00						35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				85.000,00						85.000,00		
(III) Totale				120.000,00						120.000,00		
Claudia Baggio	Amministratore Non Indipendente	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(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 Non Indipendente	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00						35.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				35.000,00						35.000,00		
Silvia Zamperoni	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00						45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				45.000,00						45.000,00		
Silvia Rachela	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00						45.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				45.000,00						45.000,00		
Francesca Meneghel	Amministratore Indipendente	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000,00						55.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				55.000,00						55.000,00		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 5)		dal 01.01.2024 al 31.12.2024										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.544.770,42		27.126,29		48.092,29	-	1.619.989,00		336.330,00
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				1.544.770,42	-	27.126,29	-	48.092,29	-	1.619.989,00	-	336.330,00
Sonia Ferrero	Presidente Collegio Sindacale	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.000,00						75.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						-		
(III) Totale				75.000,00						75.000,00		



Gabriella Covino	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				50.000,00						50.000,00	
Fabrizio Colombo	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2024 al 31.12.2024	31.12.2024								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00						50.000,00	
(II) Compensi da controllate e collegate				-							
(III) Totale				50.000,00						50.000,00	

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

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

Livio Libralesso - Note:
I compensi fanno riferimento sia alla carica di Dirigente Strategico in qualità di Direttore Generale Omnichannel sia in qualità di Amministratore Delegato
Compenso in qualità di Dirigente Strategico: compenso fisso € 211.741,22; fringe benefits € 975,39
Compenso in qualità di Amministratore Delegato: compenso fisso € 79.168
Sono state inoltre corrisposte al dottor Livio Libralesso: un'Indennità di cessazione per un totale di € 1.892.788,47; un importo di € 160.189,28 a titolo di TFR al netto degli anticipi già percepiti e delle imposte già versate negli anni precedenti

Enrico Mistron - Note:
I compensi fanno riferimento sia alla carica di Dirigente in qualità di Direttore Omnichannel sia in qualità di Amministratore Delegato
La durata della carica in qualità di Dirigente Strategico è subordinata a revoca o dimissioni
Compenso in qualità di Dirigente Strategico: compenso fisso € 360.663,37; fringe benefits € 7.553,96; Una Tantum € 3.792
Compenso in qualità di Amministratore Delegato: compenso fisso € 395.833,3

Alessandro Antonio Giusti - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente € 25.000,00
Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 10.000,00
Compensi in qualità di Presidente del CdA di Geox Retail S.r.l. € 42.500,00
Compensi in qualità di Presidente del CdA di XLog S.r.l. € 42.500,00

Claudia Baggio - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00

Lara Livolsi - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Amministratore Non Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00
Compensi in qualità di Membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000,00

Silvia Zamperoni - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00
Compensi in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Geox S.p.A. € 20.000,00

Francesca Meneghel - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00
Compensi in qualità di Lead Independent Director di Geox S.p.A. € 10.000,00
Compensi in qualità di Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 20.000,00

Silvia Rachela - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Amministratore Indipendente di Geox S.p.A. € 25.000,00
Compensi in qualità di Membro Comitato Nomine e Remunerazione di Geox S.p.A. € 10.000,00
Compensi in qualità di Membro del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità di Geox S.p.A. € 10.000,00

Dirigenti con Resp. Strategiche - Note:
Compensi Dirigenti con Responsabilità Strategica: compensi fissi € 1.544.770,42; fringe benefits € 48.092,29; Una Tantum € 27.126,29; Indennità di cessazione € 336.330,00

Sonia Ferrero - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Geox S.p.A. € 75.000

Gabriella Covino - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 50.000,00

Fabrizio Colombo - Note:
Compensi periodo dal 01.01.2024 fino al 31.12.2024
Compensi in qualità di Sindaco Effettivo di Geox S.p.A. € 50.000,00



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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Livio Libralesso	Amministratore Delegato fino al 1° marzo 2024 e Direttore Generale Omnichannel fino al 31 marzo 2024												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023 approvato da Assemblea il 22/04/2021									693.314 azioni	EUR 0,729	0,872
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale											693.314		

Dir. con Resp. Strategiche (n. 5)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023 approvato da Assemblea il 22/04/2021									924.415 azioni	EUR 0,729	0,872
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale										-	924.415		

Note:
Con riferimento al Piano Equity (Stock Grant) & Cash-Based 2021-2023 (o “Piano 2021-2023”) il Consiglio di Amministrazione di Geox nel 2024 ha definito in numero 693.314 le azioni da assegnare a Livio Libralesso in qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale e in numero 924.415 le azioni complessive da assegnare ai Dirigenti Strategici.

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Livio Libralesso	Amministratore Delegato fino al 1° marzo 2024 e Direttore Generale Omnichannel fino al 31 marzo 2024		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2021		-					
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale				-					0,00

Enrico Mistron	Amministratore Delegato dal 1° marzo 2024 e Dirigente Strategico dal 2 aprile 2024		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2021		-					3.792,00
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale				-					3.792,00

Dir. con Responsabilità Strategiche (n. 5)				Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A 2021		-					27.126,29
		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				-					27.126,29

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

TABELLA 4:

- Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

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

(*)

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

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

- Partecipazione dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Omnichannel

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
Enrico Mistrion	Amministratore Delegato e Direttore Omnichannel	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. 5)		Geox S.p.A.	54.847	650.788	214.496	491.139