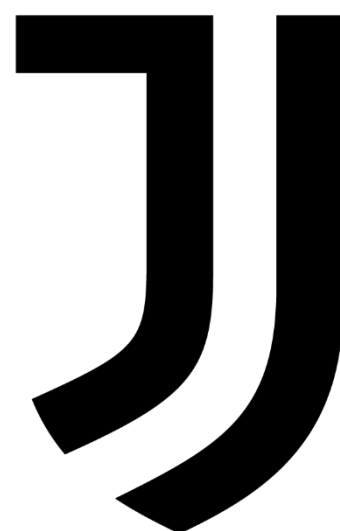


**RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 23 ottobre 2023**





INDICE

DEFINIZIONI	4
PREMESSA	6
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	7
EXECUTIVE SUMMARY	8
1. Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione	12
2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione	14
3. Rapporto tra Politica di Remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti	15
4. Esperti indipendenti	16
5. Finalità, principi e durata della Politica di Remunerazione, nonché revisione rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente. Voto e considerazioni dell'Assemblea	17
6. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili	19
7. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	22
8. Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione e valutazione del raggiungimento degli stessi. Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito ed eventuali meccanismi di correzione ex post	22
9. Contributo della Politica di Remunerazione al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, con particolare riferimento alle componenti variabili	26
10. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	26
11. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica e patti di non concorrenza	26
12. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	26
13. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari cariche	27
14. Politiche di remunerazione di riferimento	27
15. Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata	27
Prima Parte	29
1. Compensi	29
1.1. Consiglio di Amministrazione	29
1.2. Collegio Sindacale	33
1.3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche	33



2. Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o del rapporto di lavoro	34
3. Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali	34
4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback")	36
5. Informazioni di confronto	36
6. Voto espresso dall'assemblea sulla seconda Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente	40
Seconda Parte	41
Allegato 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche	42
Allegato 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	44
Allegato 3: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche	45



DEFINIZIONI

Ove non diversamente definiti, i termini con iniziale maiuscola utilizzati nel presente documento hanno il significato di seguito indicato.

"Amministratore Delegato"	L'Amministratore Delegato di Juventus di volta in volta in carica.
"Assemblea"	L'assemblea dei soci di Juventus, in sede ordinaria o straordinaria, a seconda dei casi.
"Codice Civile"	Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.
"Codice di Corporate Governance"	il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> .
"Collegio Sindacale"	Il collegio sindacale di Juventus di volta in volta in carica.
"Comitato per le Nomine e la Remunerazione" o "Comitato"	Il "Comitato per le Nomine e la Remunerazione" di Juventus di volta in volta in carica.
"Consiglio di Amministrazione"	Il Consiglio di Amministrazione di Juventus di volta in volta in carica.
"Data della Relazione"	Il 23 ottobre 2023.
"Dirigenti con Responsabilità Strategiche" o "DIRS"	I soggetti così definiti nell'Appendice al Regolamento Consob Parti Correlate.
"Gruppo"	Juventus e le società da essa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.
"Juventus" o "Emittente" o "Società"	Juventus Football Club S.p.A.
"Politica di Remunerazione"	La politica di remunerazione della Società descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.
"Politica di Remunerazione 2021"	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 5, della presente Relazione.
"Politica di Remunerazione 2022"	Ha il significato a esso attribuito nell'Executive Summary della presente Relazione.
"Presidente"	Il presidente del Consiglio di Amministrazione di Juventus di volta in volta in carica.
"Procedura Parti Correlate"	La "Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate" di Juventus.
"Regolamento Consob Parti"	Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante



“Correlate”	disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
“Regolamento Emittenti”	Il Regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
“Relazione” o “Relazione sulla Remunerazione”	La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di Juventus, redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF e in conformità all’articolo 84- <i>quater</i> e all’Allegato 3A, Schema 7- <i>bis</i> , del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito <i>internet</i> della Società (www.juventus.com , sezione Club, Investitori) nonché sul sito di stoccaggio autorizzato “1Info” (www.1info.it).
“Relazione CG”	La relazione sul governo societario e gli assetti proprietari che le società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati sono tenute a redigere ai sensi dell’art. 123- <i>bis</i> del TUF.
“Short Term Incentive” o “Piano STI”	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 3, della presente Relazione.
“Statuto”	Indica lo statuto sociale di Juventus vigente alla Data della Relazione.
“Total Reward Framework”	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 3, della presente Relazione.
“TUF”	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.



PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione di Juventus è predisposta ai sensi dell'art 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione – approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – è suddivisa in due Sezioni, redatte in conformità all'Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

La Sezione I della Relazione fornisce al mercato le informazioni riguardanti la politica di Juventus in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei componenti degli organi di controllo nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La Politica di Remunerazione: (i) è delineata in funzione del settore sportivo professionistico nel quale opera la Società e della complessità della sua struttura organizzativa; e (ii) tiene conto allo stesso tempo dello *status* di società quotata dell'Emittente ed è pertanto elaborata in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce. Inoltre, alla Data della Relazione, l'Emittente ha individuato – in aggiunta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale – n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La sezione I – predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF – sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF.

La Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione degli amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti dalla Società a tali soggetti nell'esercizio 2022/2023, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da eventuali società controllate o collegate. Tale sezione – predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, del TUF – sarà sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF.

La Politica di Remunerazione potrà essere oggetto di revisione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Ogni revisione della Politica di Remunerazione sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF.



LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Juventus, sono lieta di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti e approvata dal Consiglio di Amministrazione di Juventus del 23 ottobre 2023.

Unitamente ai Consiglieri Fioranna Vittoria Negri e Diego Pistone, che desidero ringraziare fin d'ora per il costante contributo alle attività del Comitato, abbiamo apprezzato l'importante percorso di revisione della strategia retributiva avviato da Juventus nel corso dell'esercizio 2021/2022.

Per rispondere alle aspettative di Voi Azionisti crediamo fortemente nello sviluppo di una Politica di Remunerazione strettamente correlata alla *business strategy* della Società con l'intento di perseguire la sostenibilità economica e finanziaria, attraverso l'eccellenza operativa, il perseguimento della competitività sportiva e un focus sull'avanzamento dei temi di sostenibilità nel modello sportivo e di business.

In linea di continuità con il Total Reward Framework adottato dalla Società la scorsa stagione, abbiamo confermato la necessità di un sempre maggior allineamento degli interessi tra management e Voi Azionisti e di un collegamento diretto tra remunerazione e performance in ambito finanziario e non finanziario.

Le azioni messe in atto secondo le linee guida della Politica attuata in coerenza con i principi di Corporate Governance e delle *best practice* di mercato hanno riguardato la riduzione dei compensi fissi del Presidente e dell'Amministratore Delegato e nella presenza di condizioni legate a risultati economico-finanziari quali condizioni di attuabilità del piano riferito alla componente variabile di breve termine.

Vi ringrazio per l'attenzione che vorrete dedicare alla presente relazione, con l'auspicio che questa possa incontrare la più ampia adesione in sede assembleare.



Laura Cappiello

Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione



EXECUTIVE SUMMARY

Sin dal 2012, Juventus si è posizionata tra le prime società di calcio a raccogliere la sfida della sostenibilità. In questi anni l'approccio di Juventus è cambiato, posizionandosi non più come un "semplice" *club* calcistico ma come "azienda" che opera nel settore del calcio, capace di avere un impatto oltre il campo da gioco, e quindi nei contesti in cui Juventus si confronta quotidianamente e in cui può contribuire in maniera concreta e positiva, facendo leva sui valori dello sport.

Juventus è consapevole del proprio ruolo sia nel mondo del calcio, in quanto Club, sia delle responsabilità e dell'influenza delle proprie azioni sull'ambiente e nel sociale, in quanto azienda.

Per tale motivo, la Politica di Remunerazione di Juventus è strettamente correlata alla *business strategy* della Società e intende contribuire ad uno sviluppo sostenibile economico e finanziario di lungo periodo, attraverso l'eccellenza operativa, il perseguimento della competitività sportiva e un focus sull'avanzamento dei temi di sostenibilità nel modello sportivo e di business. La componente ESG, e in particolar modo la sostenibilità della *business strategy* di Gruppo, rappresenta uno tra gli elementi fondanti e di *guidance* dell'operato di Juventus che è teso alla creazione di valore di lungo periodo per l'organizzazione (in particolare, con riferimento agli *stakeholder* interni, quali il capitale umano del Gruppo) e per la Società (con particolare riferimento agli *stakeholder* esterni, quali azionisti, fornitori nonché *supporter* della Squadra), integrando le variabili di sostenibilità nelle valutazioni di tutti gli aspetti di contesto e di processo dell'organizzazione.

Fatti di rilievo Stagione 2022/2023

Nel corso dell'esercizio 2021/2022, Juventus aveva avviato, con il supporto di Mercer Italia S.r.l., società di consulenza internazionale *player* di riferimento nel settore delle tematiche di *executive compensation* e politiche retributive, un percorso di importante revisione della propria strategia retributiva, al fine di assicurare un sempre maggior allineamento rispetto ai principi del Codice di Corporate Governance per le società quotate e alle aspettative degli *stakeholders*.

In tale contesto, in data 23 settembre 2022, il Consiglio di Amministrazione della Società al tempo in carica, su proposta del Comitato al tempo in carica, aveva approvato la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter del TUF (prevedendo rilevanti differenze rispetto al passato, con una struttura maggiormente articolata), da sottoporre all'Assemblea annuale degli azionisti (la "**Politica di Remunerazione 2022**").

Successivamente, i membri del Consiglio di Amministrazione *pro tempore* in carica, considerata la centralità e rilevanza delle questioni legali e tecnico-contabili pendenti, hanno ritenuto conforme al miglior interesse sociale raccomandare che Juventus si dotasse di un nuovo Consiglio di Amministrazione che affrontasse questi temi. A tal fine, su proposta del Presidente *pro tempore* in carica Andrea Agnelli e onde consentire che la decisione sul rinnovo del Consiglio fosse rimessa nel più breve tempo possibile all'Assemblea degli Azionisti, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione presenti alla riunione del 28 novembre 2022 hanno dichiarato di rinunciare all'incarico. Il Consiglio (eccezion fatta per l'amministratore Daniela Marilungo che aveva rassegnato le proprie dimissioni con dichiarazione separata) ha pertanto proseguito la propria attività in regime di *prorogatio* sino all'Assemblea dei soci convocata per il 18 gennaio 2023 per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.



In tale contesto, come indicato nel comunicato stampa della Società del 2 dicembre 2022, il precedente Consiglio di Amministrazione, pur confermando il proprio sostegno per gli obiettivi della politica di remunerazione, in considerazione della predetta rinuncia all'incarico, nonché della convocazione della predetta Assemblea degli azionisti per il 18 gennaio 2023, ha raccomandato all'Assemblea di soprassedere dal voto, *inter alia*, sull'esame della Politica di Remunerazione 2022 per permettere al nuovo Consiglio di Amministrazione di valutare le decisioni in merito. L'Assemblea del 27 dicembre 2022, in linea con la predetta raccomandazione, *inter alia*, non ha approvato l'esame della Politica di Remunerazione 2022.

Rispetto alla Politica di Remunerazione 2022, la presente Politica di Remunerazione prevede, *inter alia*:

- la riduzione dei compensi fissi del Presidente e dell'Amministratore Delegato; e
- la riduzione, in termini assoluti, del compenso variabile dell'Amministratore Delegato, fermo restando un incremento, in termini percentuali, di tale componente rispetto alla remunerazione fissa.

Un contenimento dei costi importante si realizza, inoltre, a seguito della mancata riproposizione della figura del Vice Presidente.

Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di Juventus, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, si basa sui seguenti principi:

- allineamento degli interessi tra *management* e Azionisti, nell'ottica di creare valore sostenibile;
- collegamento diretto tra remunerazione e *performance* in ambito finanziario e non finanziario;
- allineamento rispetto alle migliori prassi di mercato, al fine di garantire coerenza complessiva e competitività rispetto al contesto / settore;
- meritocrazia, equità e trasparenza come elementi portanti della strategia retributiva;
- *focus* sulla sostenibilità, attraverso l'inclusione di obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione, coerenti con la strategia aziendale.

Il *Total Reward Framework* è lo strumento di cui Juventus si è dotata a partire dal 2022 al fine di applicare i principi della Politica di Remunerazione trasversalmente a tutti i dipendenti, in maniera equa, trasparente e inclusiva a ciascun livello dell'organizzazione e con l'obiettivo di supportare una cultura aziendale tesa alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Di seguito si riporta un quadro di sintesi sui principali elementi retributivi della Politica di Remunerazione:



Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Importi/Benefici attribuiti
Remunerazione Fissa	<i>Attrarre, motivare e trattenere risorse attraverso una retribuzione commisurata alle responsabilità assegnate, alle competenze ed esperienze</i>	Verifica del posizionamento retributivo rispetto ai livelli retributivi di mercato, in base al ruolo e alle responsabilità assegnate	<u>Presidente:</u> Euro 440.000 di cui: - Euro 40.000 quale remunerazione per la carica di consigliere, ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389, comma 1, del Codice Civile - Euro 400.000 quale remunerazione per la carica di Presidente, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile <u>Amministratore Delegato:</u> Euro 840.000 di cui: - Euro 40.000 quale remunerazione per la carica di consigliere, ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389, comma 1, del Codice Civile - Euro 800.000 quale remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile <u>DIRS:</u> commisurata al ruolo assegnato e alle esperienze
Incentivo variabile di breve termine (STI)	<i>Promuovere il raggiungimento degli obiettivi di business e di sostenibilità annuali, definiti in coerenza con il Budget</i>	<u>Presidente:</u> non beneficiario del Piano STI <u>AD - Obiettivi:</u> 1) EBIT (peso 50%) 2) Adjusted Cash Flow (peso 40%) 3) Obiettivo Rating ESG (peso 10%)	<u>AD:</u> incentivo <i>target</i> pari al 100% della remunerazione fissa annua lorda per la carica di Amministratore Delegato di Euro 800.000 Incentivo massimo pari al 100%



Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Importi/Benefici attribuiti
		DIRS - Obiettivi: 1) EBIT (peso 40%) 2) Adjusted Cash Flow (peso 32%) 3) Obiettivo Rating ESG (peso 8%) 4) Obiettivi specifici di funzione (peso 20%) Per AD e DIRS è previsto un <i>gate</i> di accesso legato a un parametro economico-finanziario (EBIT) È altresì previsto un demoltiplicatore che implica una riduzione del 20% in caso di Utile Netto uguale o inferiore a zero Il piano STI prevede l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>	dell'incentivo <i>target</i> DIRS: incentivo <i>target</i> pari al 50% della rispettiva retribuzione fissa annua lorda Incentivo massimo pari al 100% dell'incentivo <i>target</i>
Benefici non monetari	<i>Integrare il pacchetto retributivo</i>	<u>Presidente, AD e DIRS</u> Benefit secondo il Total Reward Framework	La remunerazione è integrata da benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di autovetture aziendali), nonché da forme di assicurazione complementari quali polizze RC amministratori e assicurazioni sanitarie integrative.
Trattamenti di fine carica e/o rapporto	N.A.	N.A.	Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità o altri particolari trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (fatte salve le spettanze di legge), né accordi che contemplino impegni di non concorrenza.



SEZIONE I

1. Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione

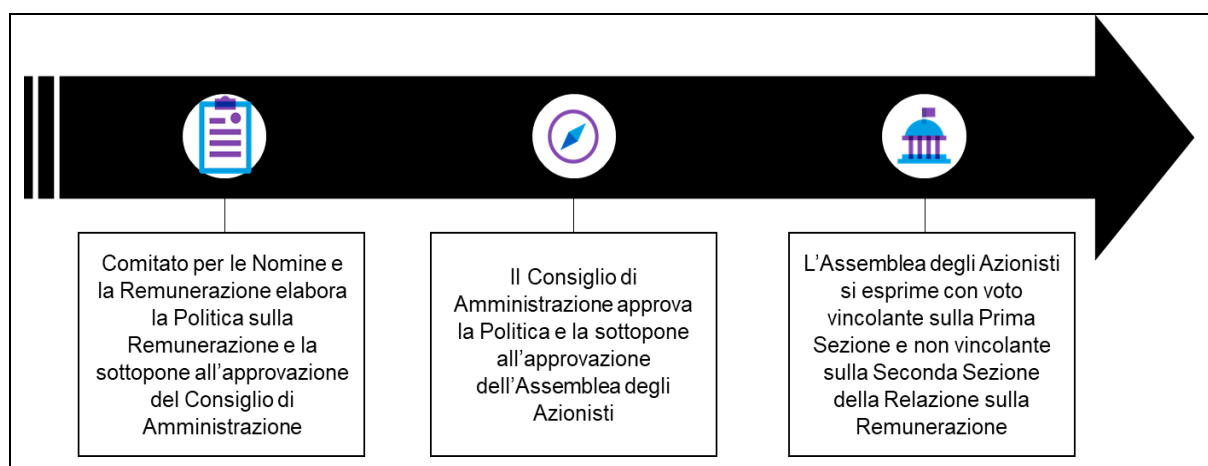
La predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica di Remunerazione coinvolge, ciascuno per quanto di propria competenza, i seguenti organi e soggetti:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- l'Assemblea;
- il Collegio Sindacale; e
- la società di revisione.

In particolare, la Politica di Remunerazione è preliminarmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nella redazione della stessa, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione coinvolge la Funzione *People, Culture & Sustainability*, anche con l'obiettivo di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking*, assicurare la *compliance* normativa e migliorare l'elaborazione della politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, definisce e adotta la Politica di Remunerazione nelle sue articolazioni e fonti normative interne e, nello specifico, i relativi contenuti come riassunti nei paragrafi relativi alla Politica di Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea dei Soci, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea, mediante la pubblicazione, con le modalità di legge e di regolamento, della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

La Relazione sulla Remunerazione è stata oggetto di parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 23 ottobre 2023 e, in pari data, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione.





Qualora l'Assemblea degli Azionisti non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al voto ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 *bis* del TUF, Juventus continuerà a corrispondere remunerazioni conformemente alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea. In tal caso, Juventus sottoporrà al voto degli azionisti una nuova Politica di Remunerazione, al più tardi, in occasione della successiva Assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma del Codice Civile.

Consiglio di Amministrazione

Come sopra anticipato, la definizione della Politica di Remunerazione in Juventus è affidata al Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'attività consultiva e propositiva del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Nel contesto della definizione e attuazione della Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione delibera con riferimento, *inter alia*, alle seguenti materie:

- (i) ripartizione del compenso stabilito per gli amministratori dall'Assemblea (ove non vi abbia già provveduto la stessa), nonché corresponsione dei compensi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
- (ii) definizione e approvazione di piani di incentivazione da sottoporre all'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;
- (iii) attuazione ed esecuzione dei piani di incentivazione deliberati dall'Assemblea;
- (iv) approvazione, attuazione ed esecuzione dei piani di incentivazione per i quali non è necessaria la delibera dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;
- (v) costituzione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- (vi) approvazione e presentazione all'Assemblea della Politica di Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Per informazioni sul Comitato per le Nomine e la Remunerazione, si rinvia al paragrafo 2, della Sezione I della presente Relazione.

Assemblea

L'Assemblea:

- (i) determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389 del Codice Civile;
- (ii) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF, delibera, con voto vincolante, in merito alla Sezione I della Relazione;
- (iii) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera, con voto non vincolante, in merito alla Sezione II della Relazione;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.



Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 20 dello Statuto, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche o poteri.

Società di revisione

La società di revisione verifica, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF, l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione.

2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione che ha, nell'ambito delle proprie competenze, funzioni istruttorie, consultive e propositive a supporto dell'organo gestorio, al fine di promuovere la continua integrazione delle *best practice* nazionali e internazionali nella *corporate governance* di Juventus in materia di nomine e remunerazione.

Il Comitato, con riferimento alla remunerazione, svolge le seguenti funzioni, in linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance:

1. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
2. presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori che ricoprono particolari cariche e dei DIRS, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
3. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
4. valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, in particolare, nel coadiuvare il Consiglio di Amministrazione, presenta proposte o esprime pareri (i) in merito ai criteri generali per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e (ii) sugli eventuali piani di incentivazione annuale e di lungo termine.

In linea con le disposizioni contenute nel Codice di Corporate Governance, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è dotato di un proprio Regolamento, approvato il 19 maggio 2022.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste dal calendario annuale delle riunioni predisposto e approvato dal Comitato stesso e, in ogni caso, ogni volta che il Presidente lo ritenga opportuno.

Se non vi ha già provveduto il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, su proposta del Presidente, sentiti il presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, individua sulla base delle competenze e responsabilità un segretario del Comitato, scelto anche al di fuori dei propri componenti, cui è affidato il compito di redigere il verbale delle riunioni e assistere il Comitato nello svolgimento delle relative attività.

Alle riunioni del Comitato può partecipare il presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco effettivo da lui designato; possono comunque partecipare anche tutti i sindaci effettivi. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto e a condizione che non siano portatori di un interesse personale in relazione agli argomenti da trattare, il Presidente e/o il Vice



Presidente (ove nominato) e/o l'Amministratore Delegato, nonché altri componenti del Consiglio di Amministrazione. Alle riunioni del Comitato possono essere altresì invitati a partecipare esponenti delle funzioni aziendali, dipendenti e personale direttivo della Società, nonché esperti e consulenti esterni, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Inoltre, il responsabile della funzione "Risorse Umane" assiste il Comitato e svolge gli incarichi allo stesso affidati dal Comitato per l'espletamento delle proprie funzioni.

Le riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono oggetto di verbalizzazione.

Alla Data della Relazione, in conformità alle previsioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da soli amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ed è presieduto da un amministratore indipendente:

Nome e Cognome	Ruolo nel Comitato	Carica
<i>Laura Cappiello</i>	Presidente	Amministratore non esecutivo e indipendente
<i>Fioranna Vittoria Negri</i>	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente
<i>Diego Pistone</i>	Membro	Amministratore non esecutivo

Fino al 18 gennaio 2023 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione era composto dagli Amministratori in carica *pro tempore* Kathryn Frances Fink (Presidente), Francesco Roncaglio e Giorgio Tacchia.

Fioranna Vittoria Negri è stata ritenuta quale membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dotato di adeguata conoscenza ed esperienza in materia in materia finanziaria o di politiche retributive, tenuto conto dell'esperienza maturata quale dottore commercialista in più di 35 anni di attività professionale nell'ambito della revisione contabile e della consulenza aziendale (inclusa l'attività professionale svolta quale membro del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza di società quotate).

Per maggiori informazioni sul Comitato per le Nomine e la Remunerazione si rinvia a quanto contenuto nella Sezione 6.1. (*ex art. 123-bis, comma 2, lett. d), TUF*) della Relazione CG, disponibile per la consultazione sul sito internet della Società www.juventus.com, sezione Club, Investitori, e sul sito di stoccaggio autorizzato "1Info" www.1info.it.

3. Rapporto tra Politica di Remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti

Nel corso dell'esercizio 2021/2022, la Società, con il supporto di Mercer Italia S.r.l., società di consulenza internazionale *player* di riferimento nel settore delle tematiche di *executive compensation* e politiche retributive, ha adottato un sistema di remunerazione rivolto alla totalità della popolazione



aziendale, compresa l'Area Football, e denominato *Total Reward Framework* (il "**Total Reward Framework**"), orientato ai bisogni e alle motivazioni delle risorse, definendo un insieme di strumenti che consentono di delineare strategie di *reward* calibrate e coerenti rispetto ai diversi *cluster* di popolazione aziendale, nell'ambito di una struttura unica, equa e trasparente.

In particolare, il *Total Reward Framework* si innesta su un sistema di c.d. *banding*, che segmenta i ruoli aziendali in 8 diverse fasce (cosiddette bande), ovvero classi di posizione contigue, valutate secondo la metodologia *International Positioning Evaluation* (IPE) di Mercer, che rappresentano ruoli coerenti in termini di responsabilità, livello di complessità gestita e livello di impatto sui risultati aziendali.

Il sistema di *banding* rappresenta l'asse portante a cui sono collegati i processi di gestione, di *reward* e sviluppo delle risorse.

Il Total Reward Framework si compone: (i) della remunerazione fissa, (ii) di una componente di incentivo di Breve Termine (il "**Piano STI**") rappresentato da una componente monetaria incentivante annuale di breve periodo destinata, *inter alia*, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (iii) fatto salvo quanto *infra* specificato, di una componente di incentivo di lungo termine e (iv) di taluni *benefit* e servizi accessori.

Con riferimento all'incentivo di lungo periodo, la Società, pur confermando l'importanza e la considerazione per le politiche di medio-lungo termine correlate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, come delineati nel Piano di lungo periodo 2023/24 –2026/27 (il "**Piano Strategico**"), ha ritenuto opportuno soprassedere per il momento all'adozione di un sistema di remunerazione variabile di lungo termine anche in considerazione dell'obiettivo di Piano Strategico di raggiungimento e consolidamento dell'equilibrio economico/finanziario.

Attraverso il *Total Reward Framework*, Juventus riesce a garantire a tutte le proprie risorse le medesime opportunità di lavoro e un equo trattamento normativo e retributivo.

Inoltre, nell'ambito del percorso di sostenibilità avviato nel 2012, Juventus si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, scevro da discriminazioni di alcun tipo e nel quale differenti caratteristiche e orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa. A tal fine, la Società, non solo si impegna a rispettare e applicare il quadro normativo di riferimento, ma sviluppa politiche societarie finalizzate a garantire pari opportunità tra tutte le diverse tipologie di lavoratori, con l'intento di dissuadere l'insorgenza di possibili pregiudizi, molestie e discriminazioni di ogni tipo (collegati ad esempio a colore, nazionalità, etnia, cultura, religione, orientamenti sessuali, età e disabilità), nel pieno rispetto dei diritti umani.

Tale contesto di riferimento garantisce che gli elementi cardine della Politica di Remunerazione – e più in generale della gestione delle proprie risorse – siano il principio dell'equità interna e la valorizzazione del merito e delle competenze professionali distintive e critiche. La Politica di Remunerazione viene infatti definita e implementata in piena coerenza con il processo di pianificazione strategica delle risorse umane e le risultanze delle valutazioni di competenze, potenziale e *performance* dei singoli, assicurando, nel contempo, l'allineamento della stessa alle specifiche esigenze del mercato del lavoro in cui il Gruppo opera.

4. Esperti indipendenti

La Società si è avvalsa dell'ausilio di Mercer Italia S.r.l., società di consulenza internazionale *player* di riferimento nel settore delle tematiche di *executive compensation* e politiche retributive, per la predisposizione della Politica di Remunerazione.

5. **Finalità, principi e durata della Politica di Remunerazione, nonché revisione rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente. Voto e considerazioni dell'Assemblea**

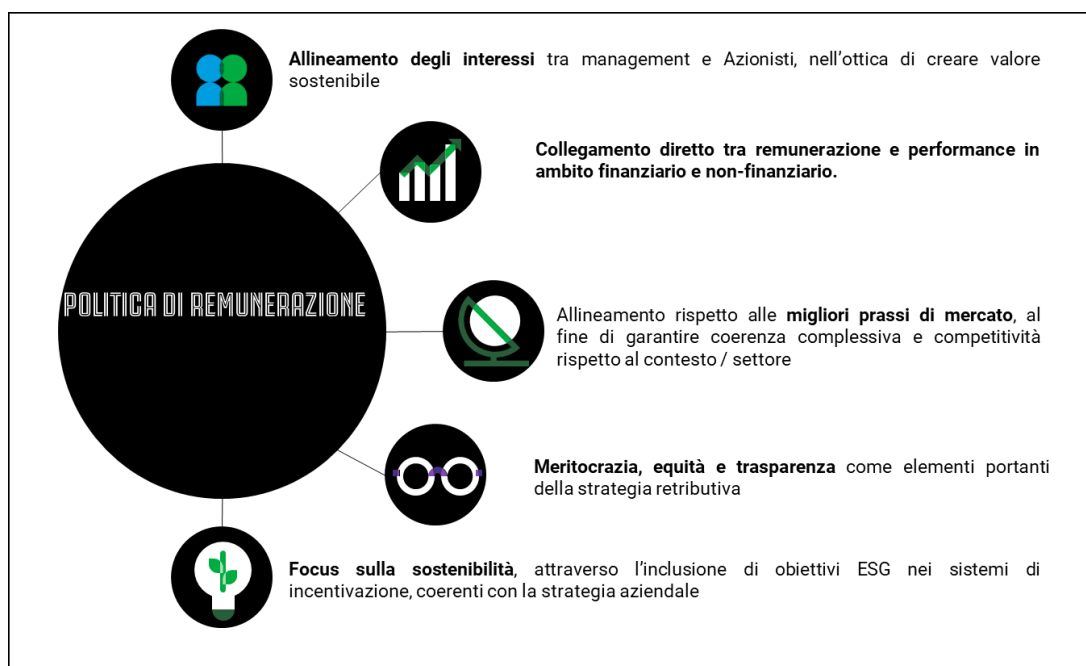
Ai sensi di legge, la Politica di Remunerazione ha una durata massima di tre esercizi, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di sottoporre all'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione e/o ogni modifica ritenuta opportuna anche prima di tale termine.

La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Juventus, in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

In particolare, la Politica di Remunerazione ha l'obiettivo di:

- attrarre e motivare risorse dotate delle necessarie qualità professionali per svolgere gli incarichi e adempiere alle responsabilità assegnate, favorendo, altresì, il *commitment* delle risorse strategiche;
- perseguire e promuovere la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti, nel rispetto degli interessi di tutti gli altri *stakeholder*;
- perseguire e promuovere il successo sostenibile dell'organizzazione nel medio-lungo periodo, coerentemente alle priorità strategiche e alla strategia ESG, attraverso sistemi di incentivazione adeguati;
- sviluppare una cultura di riconoscimento del merito, tramite una struttura retributiva e meccanismi incentivanti equilibrati, equi ed efficaci.

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita in coerenza ai seguenti principi:





La Politica di Remunerazione attualmente vigente è quella approvata dall'Assemblea del 29 ottobre 2021 (la "**Politica di Remunerazione 2021**") con il 98,303891% dei voti favorevoli degli azionisti partecipanti, i quali non hanno espresso in tale sede valutazioni in merito all'integrazione o alla modifica della Politica di Remunerazione.

Si ricorda che in data 23 settembre 2022, il Consiglio di Amministrazione della Società al tempo in carica, su proposta del Comitato, aveva approvato la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ex art. 123-ter del TUF da sottoporre all'Assemblea annuale degli azionisti nel corso del quarto trimestre dell'anno 2022.

Tuttavia, come indicato nel comunicato stampa della Società del 2 dicembre 2022, il Consiglio di Amministrazione *pro tempore* in carica, pur confermando il proprio sostegno per gli obiettivi della politica di remunerazione, in considerazione della rinuncia all'incarico da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione stesso, avvenuta in data 28 novembre 2022, nonché della convocazione dell'Assemblea degli azionisti per il 18 gennaio 2023 per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, aveva raccomandato all'Assemblea di soprassedere dal voto, *inter alia*, sull'esame della politica di remunerazione per permettere al nuovo Consiglio di Amministrazione di valutare le decisioni in merito. L'Assemblea del 27 dicembre 2022, in linea con la predetta raccomandazione, *inter alia*, non aveva approvato l'esame della Politica di Remunerazione 2022.

Ciò premesso, la Società, nel contesto della definizione del *Total Reward Framework* avviata successivamente all'adozione della Politica di Remunerazione 2021, aveva proceduto, con il supporto di Mercer Italia S.r.l., a una revisione complessiva della struttura di remunerazione incentivante della popolazione aziendale, compresi gli amministratori esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In tale contesto, i principali elementi di revisione rispetto alla Politica di Remunerazione 2021 riguardano:

- l'introduzione di un nuovo sistema di incentivazione di breve termine, che si caratterizza per le seguenti specificità:
 - o definizione di *target opportunity* come percentuale della retribuzione annua lorda del beneficiario;
 - o previsione di una condizione minima di accesso legata al raggiungimento di una condizione economico-finanziaria;
 - o previsione di una condizione che funga da demoltiplicatore legato all'Utile Netto, per assicurare la piena sostenibilità del piano e un *focus* sulla redditività, da parte di Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
 - o una scheda obiettivi che si concentra sulle priorità strategiche di Juventus, prevedendo obiettivi di natura economico-finanziaria, nonché obiettivi non finanziari legati a tematiche ESG, oltre a obiettivi legati alla funzione di appartenenza per i DIRS;
 - o l'applicazione di clausole di *malus* e *claw-back*, in linea con le previsioni del Codice di Corporate Governance;
- modifiche che riflettono la nuova composizione del Consiglio di Amministrazione, come indicato nel Paragrafo 3, della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione.



6. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili

Amministratori

La Politica di Remunerazione prevede che agli amministratori sia corrisposto:

1. un compenso fisso annuo determinato dall'Assemblea ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389 del Codice Civile, così come ripartito dalla stessa o dal Consiglio di Amministrazione;
2. un eventuale compenso aggiuntivo legato alla partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
3. un eventuale compenso aggiuntivo per particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
4. eventuali compensi variabili per gli amministratori esecutivi.

Compenso fisso

L'Assemblea, in data 18 gennaio 2023, ha deliberato di attribuire *pro rata temporis* in relazione alla durata della permanenza nella carica, un compenso annuo lordo di Euro 40.000 per ciascun amministratore, oltre al rimborso delle spese vive sostenute, fatto salvo il disposto dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile.

Compenso legato alla partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione

Sono previsti, per tutta la durata in carica del Consiglio di Amministrazione: (i) un compenso annuale lordo per i componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, pari a Euro 15.000 a favore del Presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni; (ii) un compenso annuale lordo per i componenti del Comitato Controllo e Rischi, cui sono attribuite altresì le funzioni del comitato per le *"operazioni con parti correlate"*, pari a Euro 15.000 a favore del Presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni; e (iii) un compenso annuale lordo per i componenti del Comitato ESG, pari a Euro 15.000 a favore del Presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni.

Compenso per particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile

È previsto un compenso per particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile pari a:

- Euro 400.000 annui lordi per la carica di Presidente;
- Euro 800.000 annui lordi per la carica di Amministratore Delegato.

Compenso variabile per gli amministratori esecutivi

Per l'esercizio 2023/2024, il *Total Reward Framework* prevede esclusivamente la componente monetaria incentivante annuale di breve periodo del Piano STI.

Con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione, tale componente è riservata all'Amministratore Delegato.

Lo *Short Term Incentive* è pari, nella misura massima percepibile dall'Amministratore Delegato, a Euro 800.000, che corrisponde al 100% della sua retribuzione fissa annua lorda per la carica di

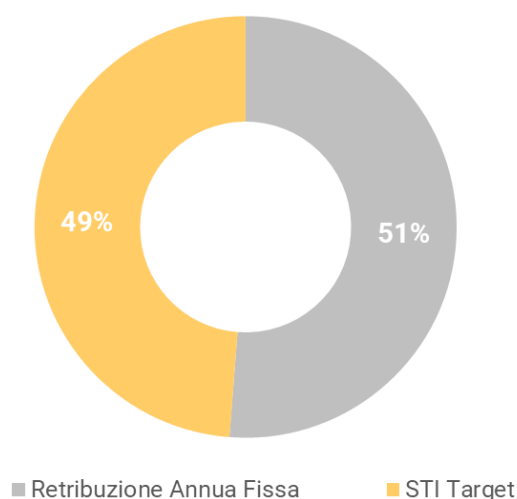


Amministratore Delegato di Euro 800.000 (95,2%, considerando anche i compensi come membro del Consiglio di Amministrazione per un totale di Euro 840.000).

Come meglio precisato *infra*, il compenso variabile di breve termine è strettamente correlato alle *performance* dell'Amministratore Delegato e non è pertanto garantito un compenso variabile minimo. Inoltre, il superamento dei *target* legati ai KPI non comporta il pagamento di una *overperformance* e, di conseguenza, il *pay-out target* corrisponde a quello massimo.

Per maggiori dettagli sul funzionamento dello *Short Term Incentive*, si rinvia al Paragrafo 8 della Sezione I della presente Relazione.

Tenendo conto del compenso come membro del Consiglio di Amministrazione e del compenso quale Amministratore Delegato, il relativo *pay mix target* (considerando la remunerazione variabile nella sua misura massima) risulta così determinato:



Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla Data della Relazione, Juventus ha identificato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche i seguenti n. 3 soggetti:

Chief Corporate & Financial Officer
Managing Director Revenue & Football Development
Football Director

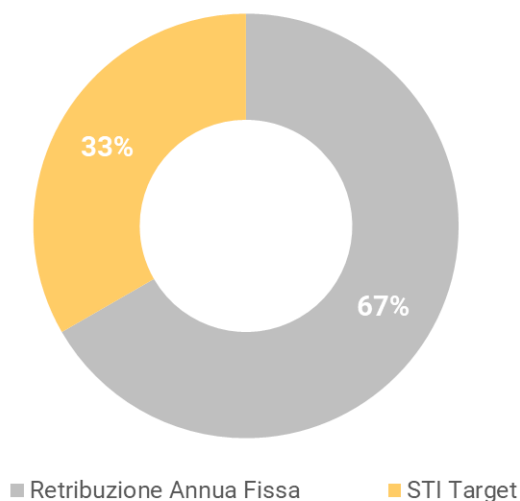
L'elenco di cui sopra potrà subire variazioni a fronte di uscite o assunzioni di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



La retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è fissata in misura coerente ai rispettivi ruoli, responsabilità e professionalità ed è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. La retribuzione è articolata in una parte fissa e in una parte monetaria annuale variabile (i.e., il Piano STI). Tali componenti risultano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società. La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

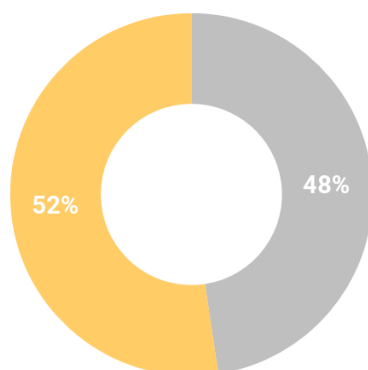
La componente variabile di breve termine dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad eccezione del *Football Director*) può arrivare fino ad un massimo del 50% della remunerazione fissa lorda annua e non è inoltre garantito un compenso variabile minimo.

Il *pay mix target* (considerando la remunerazione variabile nella sua misura massima) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad eccezione del *Football Director*) risulta così determinato:



Il *Football Director*, oltre alla predetta componente monetaria incentivante annuale di breve periodo del Piano STI (pari, nella misura massima, al 50% della remunerazione fissa lorda annua), è destinatario di bonus monetari annuali legati alla prestazione sportiva della Società.

Alla luce di quanto precede, il *pay mix target* (considerando la remunerazione variabile nella sua misura massima) del *Football Director* risulta così determinato:



■ Retribuzione Annua Fissa ■ Retribuzione Variabile di Breve Termine

Infine, è altresì prevista per il *Football Director* la corresponsione di premi *una tantum* in relazione a specifiche operazioni di calcio mercato.

Sindaci

Ai sensi di legge e di Statuto, la retribuzione dei componenti dell'organo di controllo è stabilita dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

L'Assemblea, in data 29 ottobre 2021, ha deliberato di determinare in Euro 30.000 l'emolumento annuo per il Presidente ed in Euro 20.000 l'emolumento annuo degli altri due componenti il Collegio Sindacale.

7. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Tutti gli amministratori sono destinatari di forme di assicurazione complementari quali polizze RC amministratori, in relazione a richieste di risarcimento per atti non dolosi posti in essere nello svolgimento della carica.

Inoltre, in linea con la migliore prassi in materia di politiche di remunerazione ed in considerazione degli specifici incarichi assegnati, il pacchetto retributivo degli amministratori con particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di autovetture aziendali), nonché assicurazioni personali e benefici per assistenza sanitaria integrativa.

In aggiunta a quanto precede, sono previsti inoltre per l'Amministratore Delegato (i) la partecipazione al Piano di Flexibile Benefit adottato dalla Società previsto altresì per i DIRS (ii) servizi di assistenza fiscale per un costo fino a Euro 2.000 annui, e (iii) *housing allowance*, per un importo pari a Euro 30.000 netti annui.

8. Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione e valutazione del raggiungimento degli stessi. Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito ed eventuali meccanismi di correzione ex post

Le tipologie degli obiettivi del Piano STI (gli "Obiettivi di Performance") sono individuate sulla base delle priorità strategiche della Società e si suddividono in (i) obiettivi legati a KPI di Gruppo, sia



finanziari sia non finanziari (gli “**Obiettivi di Gruppo**”), e (ii) obiettivi legati a KPI di Funzione (gli “**Obiettivi di Funzione**”). Gli Obiettivi di Performance sono indipendenti tra loro; ne consegue che il premio finale dell’incentivo da erogare a ciascun Beneficiario corrisponde alla somma dei premi legati al raggiungimento di ciascun obiettivo.

Gli Obiettivi di Gruppo sono i seguenti:

- EBIT (peso relativo: 50%): Earning Before Interest, Taxes;
- Adjusted Cash Flow (peso relativo: 40%): Cash Flow totale annuo consolidato (ossia la differenza tra la posizione finanziaria netta all'inizio del periodo di performance e quella alla fine del periodo di performance), rettificato per: (i) l'inclusione della variazione netta tra inizio e fine del periodo di performance dei crediti/debiti verso altri club (sia correnti che non correnti), come da bilancio IFRS, al netto di IVA e rettifiche per interessi impliciti IFRS; (ii) l'esclusione di eventuali entrate/uscite di denaro rilevanti e non ricorrenti non legate all'attività ordinaria determinate dal Consiglio di Amministrazione;
- Obiettivo Rating ESG (peso relativo: 10%): l'indicatore è legato alle performance dei rating ESG Mornigstar Sustainalytics, in base alla variazione rispetto alla *performance* dell'anno precedente.

La scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato prevede solo Obiettivi di Gruppo e si compone come segue:

KPI (Periodo Performance 23/24)	PESO RELATIVO	PERFORMANCE	PAYOUT
1. EBIT	50%	< Min (100 % Budget – € 10.000.000) Min: (100 % Budget – € 10.000.000) ≥ Budget	0% 50% 100%
2. Cash-flow adjusted	40%	< Min (75% Budget) Min: (75% Budget) ≥ Budget	0% 50% 100%
3. ESG KPI rating di Sustainalytics	10%	< Min Min ≥ Target	0% 50% 100%

Le *scorecard* dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono strutturate in analogia a quella dell'Amministratore Delegato, prevedendo quindi, KPI di natura economico-finanziaria a livello di Gruppo e KPI di sostenibilità, con l'ulteriore aggiunta di specifici KPI di funzione, strettamente correlati al ruolo e alla funzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche rilevanti all'interno dell'organizzazione, che sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e con il supporto della Direzione People, Culture & Sustainability in coordinamento con eventuali altre direzioni competenti.

Il modello di scheda obiettivi dei DIRS si compone come segue:



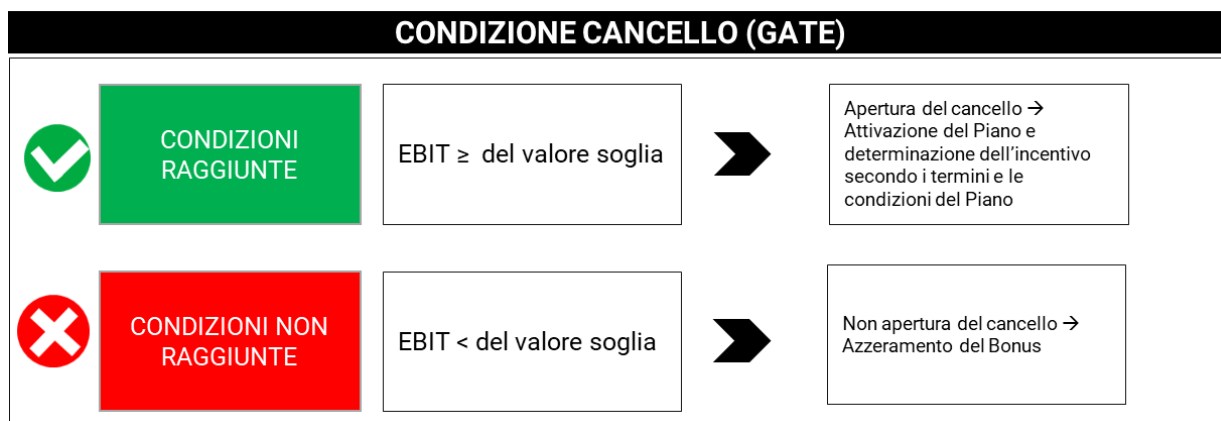
KPI (Periodo Performance 23/24)	PESO RELATIVO	PERFORMANCE	PAYOUT
1. EBIT	40%	< Min (100 % Budget – € 10.000.000) Min: (100 % Budget – € 10.000.000) ≥ Budget	0% 50% 100%
2. Cash-flow adjusted	32%	< Min (75% Budget) Min: (75% Budget) ≥ Budget	0% 50% 100%
3. ESG KPI rating di Sustainalytics	8%	< Min Min ≥ Target	0% 50% 100%
4. KPI di Funzione correlati al ruolo e alla funzione	20%	< Min Min ≥ Target	0% 50% 100%

Con riferimento all'EBIT e all'Adjusted Cash Flow, in misura compresa tra l'obiettivo minimo e l'obiettivo *target*, a ciascun beneficiario che ne abbia diritto sarà assegnato un incentivo monetario a crescere, calcolato con il metodo dell'interpolazione lineare, compreso tra il 50% e il 100% del rispettivo incentivo.

Con riferimento agli indicatori di *performance* di carattere economico-finanziario, considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategica, si fa riferimento a livelli di *performance* determinati in confronto a valori di *budget* senza renderne esplicite le relative numeriche.

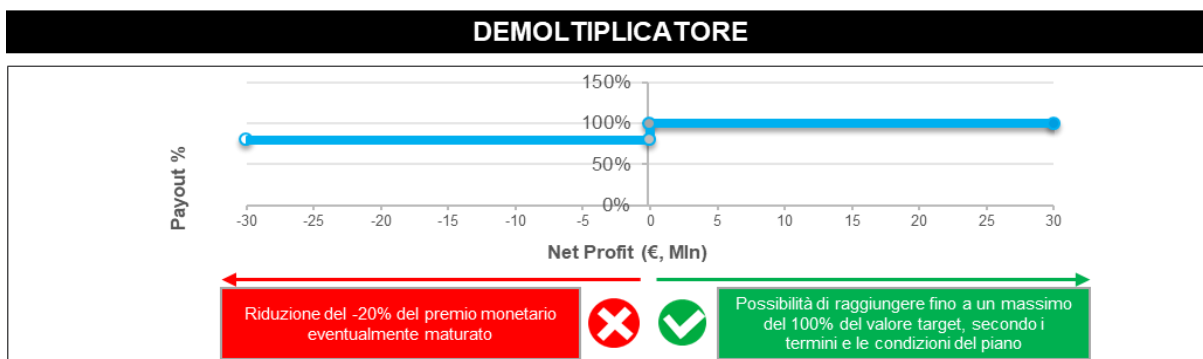
Rispetto ai temi ESG, come azione concreta del *focus* che Juventus dedica sin dal 2012 alla sostenibilità, il piano prevede che una parte della retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato e dei DIRS sia legata al raggiungimento di uno specifico obiettivo, rappresentato dalla valutazione assegnata da un'agenzia di *rating*. Nello specifico, il livello di raggiungimento della performance relativa all'Obiettivo Rating ESG è commisurato alla variazione del rating ESG di Morningstar Sustainalytics rispetto alla performance dell'anno precedente.

Il Piano STI prevede inoltre una condizione di accesso (*gate*) al Piano, rappresentata dal raggiungimento di un determinato valore di EBIT (i.e., [(100 % dell'EBIT Target) – € 10.000.000])).



Al conseguimento del livello soglia dell'EBIT, il Piano STI si attiva e, di conseguenza, l'incentivo matura in misura corrispondente al punteggio complessivamente ottenuto in base alla scheda obiettivi individuale, secondo i termini e le condizioni previste dal piano. Il mancato raggiungimento del livello soglia dell'EBIT determina l'azzeramento dell'incentivo.

Oltre al gate, al fine di garantire la piena sostenibilità del Piano STI e un'attenzione particolare alla redditività, è prevista l'applicazione di un demoltiplicatore con il seguente funzionamento: in presenza di Utile Netto uguale o inferiore a zero, viene applicata una riduzione del 20% del premio monetario eventualmente maturato.



La valutazione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Gruppo viene fatta dal Consiglio di Amministrazione nel contesto dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio di riferimento, sulla base dei dati di bilancio e/o derivanti dalla reportistica gestionale interna e degli altri dati necessari alla consuntivazione degli obiettivi ESG.

Per quanto riguarda gli Obiettivi di Funzione, la *Direzione People, Culture & Sustainability* procede alla raccolta dei dati per la valutazione del livello di raggiungimento degli stessi, che viene approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

L'ammontare del premio è calcolato dalla *Direzione People, Culture & Sustainability* e il relativo calcolo sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.



L'incentivo maturato è erogato successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio di riferimento da parte dell'Assemblea.

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, per gli incentivi variabili relativi al Piano STI sono previste clausole di *malus* e *claw-back* in base alle quali la Società ha facoltà di non corrispondere le componenti variabili o di chiedere la restituzione, entro un periodo massimo di 3 anni dall'erogazione del premio, in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

9. Contributo della Politica di Remunerazione al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, con particolare riferimento alle componenti variabili

La Politica di Remunerazione si basa su criteri ritenuti coerenti con il perseguimento degli interessi della Società e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività del Gruppo.

In particolare, la Politica di Remunerazione prevede: (i) remunerazioni adeguate ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e il Gruppo; (ii) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, cui legare le componenti variabili, ivi inclusi obiettivi di natura ESG; (iii) obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dai destinatari delle componenti variabili; (iv) la fissazione di obiettivi di *performance* in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve impatto che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità del Gruppo di generare profitto nel lungo termine (v) l'assenza di remunerazioni variabili per gli Amministratori non esecutivi; e (vi) meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che la remunerazione variabile si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

10. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione

La Politica di Remunerazione non prevede piani basati su strumenti finanziari.

11. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica e patti di non concorrenza

Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità specifiche o altri particolari trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, né accordi che contemplino impegni di non concorrenza.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere.

12. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie. Per quanto concerne le coperture assicurative sono generalmente previste delle polizze integrative a garanzia della vita, delle invalidità permanenti, degli infortuni sia in ambito professionale che extra professionale e piani sanitari rimborsuali.



13. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari cariche

Non sussiste alcuna politica retributiva specifica per gli amministratori indipendenti.

Coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli amministratori indipendenti, o comunque, non investiti di particolari cariche non include una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Tale remunerazione è comunque ritenuta sufficiente ad attrarre, motivare e trattenere consiglieri dotati delle qualifiche professionali richieste per contribuire al successo della Società.

Per informazioni sul compenso legato alla partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione, si rinvia al paragrafo 6, della Sezione I della presente Relazione.

Per informazioni sul compenso per particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, si rinvia al paragrafo 6, della Sezione I della presente Relazione.

14. Politiche di remunerazione di riferimento

Il confronto con il mercato rappresenta un elemento essenziale nel processo di elaborazione della Politica di Remunerazione. A questo proposito, la Politica di Remunerazione di Juventus è stata definita tenendo anche conto delle attività svolte nel contesto della predisposizione della Politica sulla Remunerazione 2022 con il supporto di Mercer Italia S.r.l., la quale era stata a sua volta definita in considerazione di un puntuale monitoraggio delle *best practice* in materia di remunerazione e delle tendenze di mercato, in termini di componenti retributive, *pay mix* e sistemi di incentivazione, con l'obiettivo di assicurare la competitività dell'offerta retributiva e garantire la capacità di attrarre, trattenere e motivare le persone chiave.

Per la definizione del *framework* di retribuzione variabile, è stata effettuata un'analisi di *benchmarking* al fine di allineare i sistemi di incentivazione variabile di Juventus alle migliori prassi di mercato. Nello specifico, il Gruppo di confronto ha considerato oltre 20 società appartenenti a diversi settori, per rappresentare adeguatamente le eccellenze di Juventus e gli ambiti in cui opera, quali Sport, Lusso, *Media & Entertainment*, *Games* e *Gambling*.

Inoltre, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha effettuato un'attività di *benchmarking* retributivo, con l'ausilio della Funzione *People, Culture & Sustainability*, per verificare la competitività dei pacchetti retributivi dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione sulla base di un *peer group* di riferimento.

In particolare, il *peer group* utilizzato per il ruolo dell'Amministratore Delegato è stato costituito con una metodologia rigorosa, che ha previsto l'applicazione e la pesatura di specifici criteri di comparabilità sulla base dei quali è stata effettuata una valutazione delle aziende per ricomprendervi solo quelle idonee al confronto e maggiormente comparabili.

Per il *peer group* relativo al ruolo di Presidente, sono state selezionate le aziende appartenenti agli indici borsistici di FTSE MIB e FTSE Mid Cap con presidenti con funzioni comparabili a quelle del Presidente di Juventus.

15. Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la



deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la corretta negoziazione del titolo.

Per “circostanze eccezionali” si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o il Gruppo e/o i settori e/o mercati in cui questi operano, che incidano in modo significativo sui risultati della Società e/o del Gruppo, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario;
- (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti rilevanti nella compagine del Consiglio di Amministrazione o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione medesima.

Eventuali deroghe saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (anche per i profili relativi alla disciplina per le operazioni con parti correlate).

Fermo quanto precede, la deroga alla Politica di Remunerazione potrà riguardare (i) la remunerazione di nuove figure introdotte nella struttura di *governance*, (ii) la rimodulazione degli obiettivi di performance cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi, (iii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi, (iv) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione, (v) l'assegnazione di premi monetari una *tantum*, (vi) l'attribuzione di particolari premi e/o indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

Le eventuali deroghe approvate, che possono riguardare gli elementi di Politica di Remunerazione sopra citati, verranno rese note attraverso la successiva Relazione in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.



SEZIONE II

La presente Sezione II – predisposta ai sensi dell’art. 123-ter, comma 4, del TUF – sarà sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea, ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 6, del TUF.

La società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha verificato l’avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione secondo quanto previsto dall’art 123-ter, comma 8-bis, del TUF. Si precisa che la società di revisione non ha rilasciato alcuna attestazione né ha svolto alcun incarico finalizzato a verificare il contenuto della presente Sezione II.

Prima Parte

1. Compensi

Di seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualunque forma, nell’esercizio 2022/2023 a favore:

- (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (iii) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Si ricorda preliminarmente che nel corso dell’esercizio 2022/2023 sono avvenute (i) la nomina del nuovo organo gestorio a seguito delle dimissioni di tutti i consiglieri intervenute nel corso dell’esercizio, (ii) la sostituzione di due sindaci effettivi con due sindaci supplenti a seguito delle dimissioni intervenute nel corso dell’esercizio.

1.1. Consiglio di Amministrazione

Compenso fisso

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione nominati in data 18 gennaio 2023 (tutti in carica alla data di chiusura dell’esercizio 2022/2023):

- è stato erogato, a Laura Cappiello, Fioranna Vittoria Negri e Diego Pistone, un compenso annuo lordo per la carica di amministratore di Euro 18.000, *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 18 gennaio 2023 e il 30 giugno 2023 e tenuto conto del compenso annuo lordo di Euro 40.000 attribuito a ciascun amministratore dall’Assemblea del 18 gennaio 2023;



- non è stato erogato il compenso per la carica di amministratore al Presidente, Gianluca Ferrero, e all'Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino⁽¹⁾, i quali hanno comunicato la rinuncia a tale emolumento per l'esercizio 2022/2023.

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione cessati nel corso dell'esercizio 2022/2023:

- è stato erogato, ad Andrea Agnelli, Pavel Nedved, Maurizio Arrivabene, Laurence Debroux, Massimo Della Ragione, Kathryn Frances Fink, Suzanne Elizabeth Heywood, Francesco Roncaglio e Giorgio Tacchia, un compenso annuo lordo per la carica di amministratore di Euro 22.137, *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 1° luglio 2022 e il 18 gennaio 2023 e tenuto conto del compenso annuo lordo di Euro 40.000 attribuito a ciascun amministratore dall'Assemblea del 29 ottobre 2021;
- è stato erogato, a Daniela Marilungo, un compenso annuo lordo per la carica di amministratore di Euro 16.667, *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 1° luglio 2022 e il 28 novembre 2022 e tenuto conto del compenso annuo lordo di Euro 40.000 attribuito a ciascun amministratore dall'Assemblea del 29 ottobre 2021.

Agli amministratori sono inoltre rimborsate le spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte.

Compenso per particolari cariche

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione nominati in data 18 gennaio 2023, in deroga a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2021, secondo quanto meglio illustrato nel Paragrafo 3 della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, sono stati erogati i seguenti compensi annui lordi per particolari cariche:

- Euro 180.000 al Presidente, Gianluca Ferrero, *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 18 gennaio 2023 e il 30 giugno 2023 e tenuto conto del compenso annuo lordo di Euro 400.000 attribuito dal Consiglio di Amministrazione al Presidente;
- Euro 359.452 all'Amministratore Delegato Maurizio Scanavino, *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 18 gennaio 2023 e il 30 giugno 2023 e tenuto conto del compenso annuo lordo di Euro 800.000 attribuito dal Consiglio di Amministrazione all'Amministratore Delegato.

⁽¹⁾ Si segnala che Maurizio Scanavino ha ricoperto la carica di Direttore Generale dal 28 novembre 2022 fino al 18 gennaio 2023 ai sensi di un contratto di distacco sottoscritto tra la Società e GEDI Gruppo Editoriale S.p.A. ("GEDI"). È pertanto stato previsto un ribaltamento di una parte del costo aziendale sostenuto da GEDI nel contesto del rapporto di lavoro con Maurizio Scanavino rimborsato da parte della Società a GEDI per complessivi Euro 42.918.



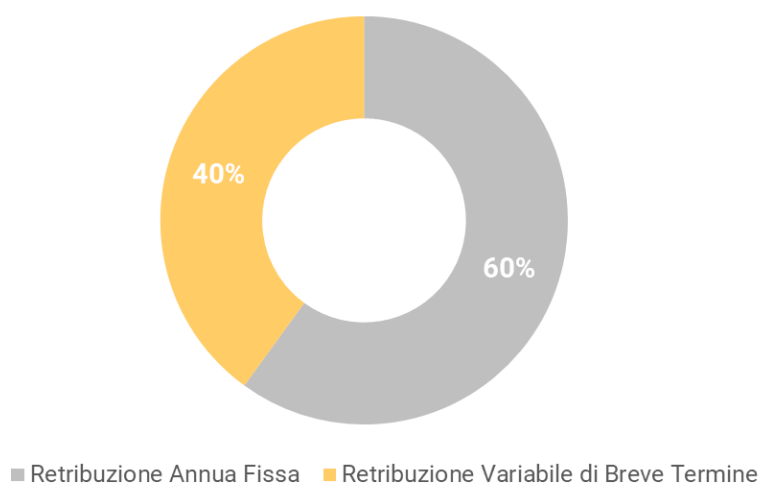
- Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione cessati nel corso dell'esercizio 2022/2023, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, sono stati erogati i seguenti compensi annui lordi per particolari cariche:
- Euro 291.667 al Presidente Andrea Agnelli; a tal proposito, si segnala che il Presidente Andrea Agnelli ha rinunciato al compenso a partire dal 28 novembre 2022 e fino al 18 gennaio 2023;
- Euro 208.333 al Vice Presidente Pavel Nedved; si segnala che il Vice Presidente Pavel Nedved ha rinunciato al compenso a partire dal 28 novembre 2022 e fino al 18 gennaio 2023;
- Euro 687.500 all'Amministratore Delegato Maurizio Arrivabene.

Compenso variabile e proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile

In deroga a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2021, secondo quanto meglio illustrato nel Paragrafo 3 della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, all'Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino, è stato erogato un compenso monetario variabile di breve termine ("**Annual Incentive**") di Euro 239.635 a fronte del raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Componente A (peso 33,3%) – Implementazione di una nuova struttura organizzativa: obiettivo raggiunto nella misura del 100%, per un importo pari a Euro 119.817, in considerazione della ridefinizione, nel corso del primo semestre 2023, dell'organigramma aziendale e dell'implementazione della nuova struttura organizzativa, operativa, nella sua versione definitiva, a partire da luglio 2023;
- Componente B (peso 33,3%) – *Net result*: 0% dell'obiettivo;
- Componente C (peso 33,3%) – Gestione dei procedimenti legali: obiettivo raggiunto nella misura del 100%, per un importo pari a Euro 119.817, in considerazione della gestione dei procedimenti legali, che ha visto la definizione dei procedimenti sportivi con la FIGC e l'UEFA Club Financial Control Body.

Il *pay mix* dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2022/2023 è risultato pertanto il seguente:





Per maggiori informazioni sull'Annual Incentive dell'Amministratore Delegato, si rinvia alla Sezione II, Paragrafo 3, della Relazione sulla Remunerazione.

Non sono stati erogati ulteriori compensi variabili ai destinatari della Politica di Remunerazione.

Benefici non monetari

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione nominati in data 18 gennaio 2023 (tutti in carica alla data di chiusura dell'esercizio 2022/2023), sono stati erogati benefici non monetari per Euro 6.250, all'Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino, relativi a *flexible benefit*.

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione cessati nel corso dell'esercizio 2022/2023, sono stati erogati benefici non monetari per:

- Euro 16.108, al Presidente, Andrea Agnelli, relativi all'autovettura aziendale e a una vettura di servizio con autista, alle coperture assicurative e all'assistenza sanitaria integrativa;
- Euro 6.580, al Vice Presidente, Pavel Nedved, relativi all'autovettura aziendale, alle coperture assicurative e all'assistenza sanitaria integrativa;
- Euro 75.771, all'Amministratore Delegato, Maurizio Arrivabene, relativi all'autovettura aziendale, alle coperture assicurative e all'assistenza sanitaria integrativa, all'*housing allowance*, ai *ticket restaurant* e a *flexible benefit*.

Comitati interni

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione nominati in data 18 gennaio 2023 (tutti in carica alla data di chiusura dell'esercizio 2022/2023), sono stati erogati quale compenso per la partecipazione ai comitati endoconsiliari:

- Euro 15.750 a Laura Capiello quale Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato ESG;
- Euro 15.750 a Fioranna Vittoria Negri quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi e membro del Comitato ESG e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Euro 15.750 a Diego Pistone quale Presidente del Comitato ESG e membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione,

in ciascun caso, *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 18 gennaio 2023 e il 30 giugno 2023 e tenuto conto del compenso annuo lordo di Euro 15.000 per la carica di Presidente e di Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente di ciascun Comitato attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione cessati nel corso dell'esercizio 2022/2023, sono stati erogati quale compenso per la partecipazione ai comitati endoconsiliari:

- Euro 8.301 a Massimo Della Ragione quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi;
- Euro 8.301 a Suzanne Heywood quale Presidente del Comitato ESG;
- Euro 11.068 a Laurence Debroux quale membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato ESG;
- Euro 8.301 a Kathryn Fink quale Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;



- Euro 5.534 a Francesco Roncaglio quale membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Euro 6.959 a Giorgio Tacchia quale membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi (quest'ultimo per il periodo dal 28 novembre 2022 al 18 gennaio 2023;

in ciascun caso, *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 1° luglio 2022 e il 18 gennaio 2023 e tenuto conto del compenso annuo lordo di Euro 15.000 per la carica di Presidente e di Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente di ciascun Comitato attribuiti dal Consiglio di Amministrazione; e

- Euro 8.333 a Daniela Marilungo quale membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato ESG, *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 1° luglio 2022 e il 28 novembre 2022 e tenuto conto del compenso annuo lordo di Euro 10.000 a favore di ciascun componente di ciascun Comitato attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

1.2. Collegio Sindacale

Con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale in carica alla data di chiusura dell'esercizio 2022/2023, sono stati erogati i seguenti emolumenti:

- Euro 30.000 a Roberto Spada (Presidente), tenuto conto dell'emolumento annuo lordo di Euro 30.000 attribuito al Presidente del Collegio Sindacale dall'Assemblea del 29 ottobre 2021;
- Euro 9.699 a Maria Luisa Mosconi (Sindaco Effettivo), *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 5 gennaio 2023 e il 30 giugno 2023 e tenuto conto dell'emolumento annuo lordo di Euro 20.000 attribuito ai sindaci effettivi dall'Assemblea del 29 ottobre 2021;
- Euro 9.699 a Roberto Petrignani (Sindaco Effettivo), *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 5 gennaio 2023 e il 30 giugno 2023 e tenuto conto dell'emolumento annuo lordo di Euro 20.000 attribuito ai sindaci effettivi dall'Assemblea del 29 ottobre 2021.

Con riferimento ai componenti del Collegio Sindacale cessati nel corso dell'esercizio 2022/2023, sono stati erogati i seguenti emolumenti:

- Euro 10.393 ad Alessandro Forte (Sindaco Effettivo), *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 1° luglio 2023 e il 5 gennaio 2023 e tenuto conto dell'emolumento annuo lordo di Euro 20.000 attribuito ai sindaci effettivi dall'Assemblea del 29 ottobre 2021;
- Euro 10.000 a Maria Cristina Zoppo (Sindaco Effettivo), *pro rata temporis* in relazione al periodo di carica compreso tra il 1° luglio 2023 e il 5 gennaio 2023 e tenuto conto dell'emolumento annuo lordo di Euro 20.000 attribuito ai sindaci effettivi dall'Assemblea del 29 ottobre 2021.

1.3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nell'esercizio 2022/2023, sono stati erogati compensi a n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, incluso l'allora *Men's Team Football Director*, Federico Cherubini (che, alla Data della Relazione, non si qualifica come Dirigente con Responsabilità Strategiche).

Si segnala che il compenso complessivo del *Men's Team Football Director*, Federico Cherubini è maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito a membri del Consiglio di Amministrazione.



Compenso fisso

Sono stati erogati compensi fissi lordi a Dirigenti con Responsabilità Strategiche per complessivi Euro 1.479.325 di cui Euro 750.000 al *Men's Team Football Director*, Federico Cherubini.

Compenso variabile

Nell'esercizio 2022/2023, non sono stati erogati compensi di natura variabile.

Benefici non monetari

Sono stati erogati benefici monetari a Dirigenti con Responsabilità Strategiche per complessivi Euro 81.272, di cui Euro 23.795 al *Men's Team Football Director*, Federico Cherubini.

2. Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o del rapporto di lavoro

Nell'esercizio 2022/2023, non sono stati attribuiti indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali

Si premette che la Politica di Remunerazione 2021 (attualmente vigente) si basa su una struttura di *governance* che prevedeva le figure di Presidente e di Vice-Presidente con rilevanti deleghe gestionali, con l'assenza della figura dell'Amministratore Delegato, mentre la nuova struttura dell'organo gestorio a partire dal 18 gennaio 2023 prevede le figure di un Presidente con taluni poteri di mera rappresentanza ovvero da esercitarsi con firma abbinata a quella dell'Amministratore Delegato senza previsione di alcuna delega in proprio e di un Amministratore Delegato.

Pertanto, in ragione della circostanza eccezionale in cui si è trovata la Società a seguito del cambio della struttura di *governance*, si è reso necessario definire gli emolumenti del Presidente e dell'Amministratore Delegato in deroga a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2021.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, tenuto conto anche del parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (anche per i profili riguardanti le operazioni con parti correlate), ha deliberato l'attribuzione:

- al Presidente, Gianluca Ferrero, di (i) un compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, per la carica di Presidente, di Euro 400.000, (ii) benefici non monetari in linea con quanto indicato nel Paragrafo 7, Sezione I, della Relazione sulla Remunerazione;
- all'Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino, di (i) un compenso ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, per la carica di Amministratore Delegato, di Euro 800.000, (ii) un compenso monetario variabile di breve termine pari al 100% della retribuzione fissa annua lorda per la carica (*i.e.*, l'Annual Incentive), e (iii) benefici non monetari in linea con quanto indicato nel Paragrafo 7, Sezione I, della Relazione sulla Remunerazione.

Si riporta di seguito il meccanismo di funzionamento dell'Annual Incentive dell'Amministratore Delegato.

L'Annual Incentive massimo erogabile è pari al 100% della remunerazione fissa percepita per la carica di Amministratore Delegato nel periodo compreso tra il 18 gennaio 2023 e il 30 giugno 2023 (secondo un criterio *pro rata temporis*), nel caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* nella massima misura prevista (**"Importo Massimo"**).



In particolare, l'importo dell'Annual Incentive è articolato in tre componenti indipendenti (Componente A, Componente B e Componente C), cui l'Amministratore Delegato avrà diritto sulla base del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alle stesse associato (gli "**Obiettivi di Performance**"), nei termini e secondo le proporzioni illustrati di seguito.

(i) Componente A

La "Componente A" ha un valore massimo pari ad un terzo (33,3%) dell'Importo Massimo.

L'Amministratore Delegato matura il diritto alla corresponsione della Componente A qualora entro il 30 giugno 2023 abbia implementato una nuova struttura organizzativa secondo le direttive indicate dal Consiglio di Amministrazione.

Il raggiungimento, totale o parziale, dell'Obiettivo di Performance sarà verificato, e l'ammontare della Componente A sarà determinato da parte del Consiglio di Amministrazione sulla base di una valutazione esclusivamente qualitativa da parte dell'organo gestorio.

(ii) Componente B

La "Componente B" ha un valore massimo pari ad un terzo (33,3%) dell'Importo Massimo.

L'Obiettivo di Performance della Componente B è relativo al "*Net Result*".

In particolare, l'Amministratore Delegato matura il diritto alla corresponsione della Componente B sulla base del valore del "Risultato dell'Esercizio Actual" (inteso come il valore del risultato dell'esercizio consolidato del Gruppo risultante dal bilancio consolidato al 30 giugno 2023 approvato dal consiglio di amministrazione della Società) rispetto al valore di "Risultato dell'Esercizio Target" (inteso come il valore del risultato dell'esercizio consolidato del Gruppo da conseguire in relazione all'esercizio 2022/2023), come illustrato nella tabella che segue:

Risultato dell'Esercizio Actual	Ammontare Componente B da assegnare
Uguale al, o maggiore del, 105% del Risultato dell'Esercizio Target	100%
Uguale al 100% del Risultato dell'Esercizio Target	75%
Uguale al 95% del Risultato dell'Esercizio Target	50%
Minore del 95% del Risultato dell'Esercizio Target	0%
Nel caso del raggiungimento di valori intermedi rispetto a quelli indicati, l'ammontare della Componente B verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.	

Il raggiungimento, totale o parziale, dell'Obiettivo di Performance sarà verificato, e l'ammontare della Componente B sarà calcolato, sulla base del valore del Risultato dell'Esercizio Actual rispetto al Risultato dell'Esercizio Target dal Consiglio di Amministrazione.

(iii) Componente C

La "Componente C" ha un valore massimo pari ad un terzo (33,3%) dell'Importo Massimo.



L'Amministratore Delegato matura il diritto alla corresponsione della Componente C qualora, partire dalla data di nomina (ossia, il 18 gennaio 2023), nel contesto dei procedimenti legali (di qualsivoglia natura) in cui la Società è o sarà coinvolta, abbia contribuito alla definizione e attuazione della strategia difensiva della Società al fine di ottenere il miglior risultato possibile per la Società.

Il raggiungimento, totale o parziale, dell'Obiettivo di Performance sarà verificato, e l'ammontare della Componente C sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una valutazione esclusivamente qualitativa da parte dell'organo gestorio.

..*

La corresponsione dell'Annual Incentive è subordinata al fatto che l'Amministratore Delegato ricopra la carica alla data del 30 giugno 2023.

L'Annual Incentive eventualmente maturato sarà corrisposto all'Amministratore Delegato dalla Società con la prima mensilità successiva alla data di approvazione del bilancio al 30 giugno 2023 di Juventus da parte dell'Assemblea degli azionisti.

Sono previste clausole di *malus* e *claw-back*.

4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*clawback*")

Nell'esercizio 2022/2023, non vi è stata applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*clawback*").

5. Informazioni di confronto

Si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per gli esercizi dal 2018/2019 al 2022/2023, relative alle variazioni annuali di:



(i) **Remunerazione totale erogata da Juventus di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente Sezione II della Relazione sono fornite nominativamente**

importi in Euro migliaia		ESERCIZIO										
		2022/2023		2021/2022		2020/2021		2019/2020		2018/2019		2017/2018
		Nome e cognome	Carica	Variazione % rispetto all'esercizio precedente		Variazione % rispetto all'esercizio precedente		Variazione % rispetto all'esercizio precedente		Variazione % rispetto all'esercizio precedente		Variazione % rispetto all'esercizio precedente
Valore assoluto				Valore assoluto		Valore assoluto		Valore assoluto		Valore assoluto		Valore assoluto
Gianluca Ferrero	Presidente	181,9	n.a									
Maurizio Scanavino	Amministratore Delegato	605,4	n.a									
Laura Capiello	Amministratore indipendente	33,7	n.a									
Fioranna Vittoria Negri	Amministratore indipendente	33,7	n.a									
Diego Pistone	Amministratore	33,7	n.a									
Andrea Agnelli	Presidente	329,9	-36,6%	520,4	1,6%	512,0	1,1%	506,5	0,5%	504,2	1,5%	496,7
Pavel Nedved	Vice Presidente	240,3	-53,3%	514,1	17,7%	436,8	-8,1%	475,4	-5,5%	503,2	17,2%	429,2
Maurizio Arrivabene	Amministratore Delegato	785,4	-35,6%	1.220,1	4780,4%	25,0	0,0%	25,0	0,0%	25,0	0,0%	25,0
Massimo Della Ragione	Amministratore indipendente	30,4	-17,2%	36,7	n.a							
Laurence Debroux	Amministratore	33,2	-17,0%	40,0	n.a							
Kathryn Frances Fink	Amministratore indipendente	30,4	-17,2%	36,7	n.a							
Suzanne Heywood	Amministratore	30,4	10,5%	27,5	n.a							
Daniela Marilungo	Amministratore indipendente	25,0	-53,1%	53,3	33,3%	40,0	0,0%	40,0	0,0%	40,0	0,0%	40,0
Francesco Roncaglio	Amministratore	27,6	-54,2%	60,2	-23,6%	78,8	-0,1%	78,9	29,6%	60,9	143,6%	25,0
Giorgio Tacchia	Amministratore indipendente	29,1	-12,6%	33,3	n.a							

Nota: si segnala che, con riferimento agli amministratori cessati nel corso dell'esercizio 2022/2023, la variazione del compenso deriva dal fatto che lo stesso è stato percepito solo per una parte dell'esercizio.

(ii) **Risultati di Juventus**

importi in Euro migliaia	ESERCIZIO									
	2022/2023 (*)		2021/2022 (*)		2020/2021 (*)		2019/2020		2018/2019	
	Valore assoluto		Valore assoluto		Valore assoluto		Valore assoluto		Valore assoluto	
Indicatore economico	Variazione % rispetto all'esercizio precedente		Variazione % rispetto all'esercizio precedente		Variazione % rispetto all'esercizio precedente		Variazione % rispetto all'esercizio precedente		Variazione % rispetto all'esercizio precedente	
Ricavi	507,7	14,5%	443,4	-7,8%	480,7	-16,2%	573,4	-7,7%	621,5	10,4%
Costi operativi	(427,6)	-8,7%	(468,4)	0,4%	(466,3)	11,8%	(417,0)	-9,1%	(458,5)	14,4%
Ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti	(179,3)	-8,8%	(196,7)	-14,0%	(228,6)	1,0%	(226,4)	27,0%	(178,3)	87,7%
Risultato operativo	(99,3)	-55,2%	(221,7)	3,6%	(214,1)	206,1%	(70,0)	357,2%	(15,3)	-122,7%
Risultato ante imposte	(117,3)	-50,6%	(237,4)	5,7%	(224,7)	165,8%	(84,6)	214,3%	(26,9)	-146,1%
Risultato netto	(123,7)	-48,3%	(239,3)	5,5%	(226,8)	145,4%	(92,5)	131,7%	(39,9)	-193,7%

* A partire dall'esercizio 2020/2021 la Società è tenuta alla redazione del bilancio consolidato

(iii) **Remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti di Juventus diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II della Relazione**

importi in Euro migliaia	ESERCIZIO									
	2022/2023		2021/2022		2020/2021		2019/2020		2018/2019	2017/2018
	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti di Juventus a tempo pieno	50,8	-2,3%	52,0	7,9%	48,2	7,8%	44,7	0,0%	44,7	-9,5%

Nota: la remunerazione annua lorda media riportata è calcolata includendo la remunerazione corrisposta a Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai in forza alla data del 30 giugno 2023 ed escludendo la remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche indicati nella Sezione I della presente Relazione.



6. Voto espresso dall'assemblea sulla seconda Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente

L'Assemblea del 27 dicembre 2022, secondo quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, ha espresso un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione sottoposta alla stessa, con i seguenti esiti:

- voti favorevoli n. 3.568.185.493, pari al 99,601495% dei diritti di voto presenti ed all'86,205501% del totale dei diritti di voto;
- voti contrari n. 12.169.152, pari allo 0,339687% dei diritti di voto presenti ed allo 0,294000% del totale dei diritti di voto;
- voti astenuti n. 2.106.900, pari allo 0,058812% dei diritti di voto presenti ed allo 0,050902% del totale dei diritti di voto;
- non votanti n. 251, pari allo 0,000007% dei diritti di voto presenti ed allo 0,000006% del totale dei diritti di voto.

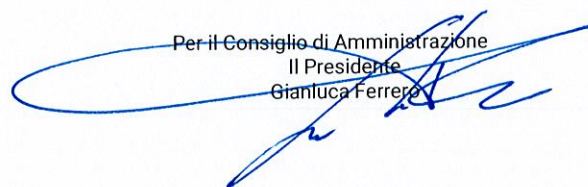
Seconda Parte

In allegato sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022/2023 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma ai componenti degli organi di amministrazione e controllo ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché i possessi azionari detenuti dagli stessi nella Società.

Si segnala che non risultano applicabili le tabelle 2 e 3A dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

Torino, 23 ottobre 2023

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Gianluca Ferrero





Allegato 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Importi in migliaia di euro

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi			Compensi per la partecipaz. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Indennità di cessazione del rapporto di lavoro	Totale
				Compensi deliberati dall'Assemblea	Compensi per cariche speciali	Retrocessioni da lavoro dipendente						
Amministratori												
Gianluca Ferrero	Amministratore	18/01/2023 - 30/06/2023	2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente	18/01/2023 - 30/06/2023	2025	(a)	180,0	-	-	-	-	1,9 (b)	-	181,9
Maurizio Scanavino	Amministratore	18/01/2023 - 30/06/2023	2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato	18/01/2023 - 30/06/2023	2025	(a)	359,5	-	-	239,6	6,3	-	-	605,4
Laura Cappelletto	Amministratore	18/01/2023 - 30/06/2023	2025	18,0	-	-	15,7 (c)	-	-	-	-	33,7
Fioranna Vittoria Negri	Amministratore	18/01/2023 - 30/06/2023	2025	18,0	-	-	15,7 (d)	-	-	-	-	33,7
Diego Pistone	Amministratore	18/01/2023 - 30/06/2023	2025	18,0	-	-	15,7 (e)	-	-	-	-	33,7
Amministratori non in carica												
Andrea Agnelli	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	-	-	-	-	-	22,1
	Presidente	01/07/2022 - 18/01/2023			291,7	-	-	-	16,1	-	-	307,8
Pavel Nedved	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	-	-	-	-	-	22,1
	Vice Presidente	01/07/2022 - 18/01/2023		-	208,3	-	-	-	6,6	3,3 (f)	-	218,2
Maurizio Arrivabene	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	-	-	-	-	-	22,1
	Amministratore Delegato	01/07/2022 - 18/01/2023		-	687,5	-	-	-	75,8	-	-	763,3
Massimo Della Ragione	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	8,3 (g)	-	-	-	-	30,4
Laurence Debroux	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	11,1 (h)	-	-	-	-	33,2
Kathryn Fink	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	8,3 (i)	-	-	-	-	30,4
Suzanne Heywood	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	8,3 (j)	-	-	-	-	30,4
Daniela Marilungo	Amministratore	01/07/2022 - 28/11/2022		16,7	-	-	8,3 (k)	-	-	-	-	25,0
Francesco Roncaglio	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	5,5 (l)	-	-	-	-	27,6
Giorgio Tacchia	Amministratore	01/07/2022 - 18/01/2023		22,1	-	-	7 (m)	-	-	-	-	29,1
Sindaci												
Roberto Spada	Presidente del Collegio Sindacale	01/07/2022 - 30/06/2023	2025	30,0	-	-	-	-	-	-	-	30,0
Roberto Petrignani	Sindaco Effettivo	05/01/2023 - 30/06/2023	2025	9,7	-	-	-	-	-	-	-	9,7
Maria Luisa Mosconi	Sindaco Effettivo	05/01/2023 - 30/06/2023	2025	9,7	-	-	-	-	-	-	-	9,7
Sindaci non in carica												
Alessandro Forte	Sindaco Effettivo	01/07/2022 - 05/01/2023		10,4	-	-	-	-	-	-	-	10,4
Maria Cristina Zoppo	Sindaco Effettivo	01/07/2022 - 05/01/2023		10,0	-	-	-	-	-	-	-	10,0
Dirigenti con responsabilità strategiche												
Dirigenti con responsabilità strategiche nr 3 di cui				-	-	1.479,3	-	-	81,3	6	-	1.566,6
Federico Cherubini	Men's Team Director	01/07/2022 - 30/06/2023		-	-	750,0	-	-	23,8	-	-	773,8

- a) Non è stato erogato il compenso per la carica di amministratore al Presidente e all'Amministratore Delegato a seguito della loro rinuncia a tale emolumento per l'esercizio 2022/2023.
- b) Gli altri compensi includono i compensi per la carica di amministratore ricoperta in J Medical S.r.l. (€ 1,9 migliaia)
- c) Compenso quale presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 6,75 migliaia) e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€ 4,5 migliaia) e al Comitato ESG (€ 4,5 migliaia)
- d) Compenso quale presidente del Comitato Controllo e Rischi (€ 6,75 migliaia) e per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 4,5 migliaia) e al Comitato ESG (€ 4,5 migliaia)
- e) Compenso quale presidente del Comitato ESG (€ 6,75 migliaia) e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€ 4,5 migliaia) e al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 4,5 migliaia)
- f) Gli altri compensi includono i compensi per la carica di amministratore ricoperta in J Medical S.r.l. (€ 3,3 migliaia)
- g) Compenso quale presidente del Comitato Controllo e Rischi (€ 8,3 migliaia)
- h) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€ 5,53 migliaia) e al Comitato ESG (€ 5,53 migliaia)
- i) Compenso quale presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 8,3 migliaia)
- j) Compenso quale presidente del Comitato ESG (€ 8,3 migliaia) versato alla società controllante Exor N.V.
- k) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€ 4,17 migliaia) e al Comitato ESG (4,17 migliaia)
- h) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 5,53 migliaia)
- m) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 5,53 migliaia) e al Comitato Controllo e Rischi (1,42 migliaia)

Allegato 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

importi in migliaia di euro

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Piano	Bonus dell'anno				Bonus dell'anno		Altri Bonus	Totale
					Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti		
Amministratori												
Maurizio Scanavino	Amministratore Delegato	18/01/2023 - 30/06/2023	Approvazione bilancio 24/25	Annual Incentive	239,6			-		-	-	239,6

Allegato 3: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 1 –Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo

Nome e cognome	Carica ricoperta	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2023	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni cedute	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2023
		-	-	-	-
Nessun amministratore/sindaco detiene azioni di Juventus al 30 giugno 2023					