

A close-up, black and white photograph of a soccer jersey. The focus is on the large, white 'J' logo of Juventus, which is embroidered on a dark, textured fabric. The jersey's stripes and the texture of the fabric are clearly visible. The background is dark and out of focus.

JUVENTUS

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

APPROVATA DAL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE DEL
26 SETTEMBRE

2025

INDICE

DEFINIZIONI	4
PREMESSA	6
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	8
EXECUTIVE SUMMARY	9
SEZIONE I	12
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	16
4. Esperti indipendenti	17
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 fissi e variabili	18
7. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	21
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 <i>ex post</i>	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	29
10. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	29
11. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o dal rapporto di lavoro e patti di non concorrenza	30
12. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	31
13. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari cariche	31
14. Politiche di remunerazione di riferimento	31
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	32

SEZIONE II	33
PRIMA PARTE	33
1. Compensi	33
1.1. Consiglio di Amministrazione	34
1.2. Collegio Sindacale	34
1.3. Direttore Generale e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	34
2. Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o del rapporto di lavoro	35
3. Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali	35
4. Applicazione di meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili " <i>clawback</i> ")	36
5. Informazioni di confronto	37
6. Voto espresso dall'assemblea sulla seconda Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente	38
SECONDA PARTE	39
Allegato 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	40
Allegato 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i>	41
Allegato 3: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	42

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 *Corporate Governance*.

“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 26 settembre 2025.

“DIRETTORE GENERALE”

Il Direttore Generale di Juventus di volta in volta in carica.

“DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE” O “DIRS”

I soggetti così definiti nell'Appendice al Regolamento Consob Parti Correlate.

“DOCUMENTO INFORMATIVO”

Il documento informativo relativo al Piano LTI, predisposto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti, disponibile presso la sede legale, sul sito internet della Società (www.juventus.com, sezione Club, Investitori, Assemblee) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “1Info” (www.1info.it).

“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.

“PIANO LTI”

Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 3, della presente Relazione.

“POLITICA DI REMUNERAZIONE”

La politica di remunerazione della Società descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.

“POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024”

La politica di remunerazione vigente alla data della presente Relazione, approvata dall'Assemblea del 7 novembre 2024.

“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 CORRELATE”

Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante 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-*quater* e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti, disponibile presso la sede legale, sul sito internet della Società (www.juventus.com, sezione Club, Investitori, Assemblee) e sul meccanismo 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-*bis* 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.

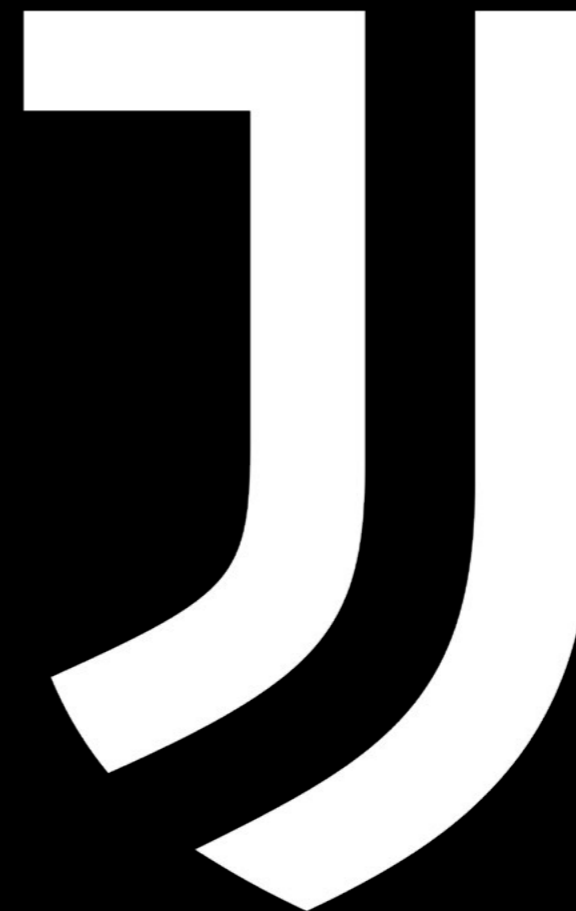
La Relazione – approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – è suddivisa in due Sezioni, redatte in conformità all'Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

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, del Direttore Generale, 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.

2 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, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti dalla Società a tali soggetti nell'esercizio 2024/2025, 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,

il 2025 si è aperto come un anno cruciale per Juventus Football Club S.p.A., segnato da scelte strategiche e da una crescente consapevolezza del ruolo che la *governance* e la sostenibilità economica devono giocare nel futuro del club. In questo contesto, ho l'onore di presentare la Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti, documento che riflette il nostro impegno nel costruire una Juventus solida, responsabile e competitiva.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha operato con l'obiettivo di rafforzare il legame tra leadership e valore generato, in linea con le aspettative di una proprietà che continua a monitorare con attenzione il percorso di risanamento e rilancio intrapreso. La Juventus non è solo un asset finanziario, ma un patrimonio sportivo e culturale che merita una visione di lungo periodo.

La politica retributiva per l'esercizio 2025/2026 si fonda su criteri di trasparenza, sostenibilità e meritocrazia. Abbiamo introdotto meccanismi di incentivazione ancora più selettivi, capaci di premiare non solo i risultati sportivi, ma anche la capacità di contribuire alla trasformazione organizzativa e alla stabilità economica del club.

La Juventus ha intrapreso un percorso di evoluzione manageriale e culturale, volto a rafforzare la coerenza tra *performance* sportiva, sostenibilità economica e responsabilità sociale. In questo contesto, il Comitato ha rivisto i criteri di remunerazione con l'obiettivo di renderli più dinamici, inclusivi e orientati alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Ringrazio i membri del Comitato per il contributo qualificato e per la visione condivisa che ha guidato il nostro lavoro. Questa Relazione non è solo un adempimento normativo, ma uno strumento di dialogo con gli *stakeholder*, volto a rafforzare la fiducia e a promuovere una cultura aziendale fondata sull'integrità, sulla responsabilità e sull'ambizione.

Laura Cappiello

Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

EXECUTIVE SUMMARY

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 sia finanziario sia di sostenibilità;
- 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, 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	Attrarre, motivare e trattenere risorse attraverso una retribuzione commisurata alle responsabilità assegnate, alle competenze ed esperienze	Verifica del posizionamento retributivo rispetto ai livelli retributivi di mercato, in base al ruolo e alle responsabilità assegnate	<p>Presidente: Euro 440.000 di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> Euro 40.000¹ 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 <p>Amministratore Delegato: Euro 840.000 di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> Euro 40.000² quale remunerazione per la carica di consigliere, ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389, comma 1, del Codice Civile Euro 800.000³ quale remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile <p>Direttore Generale: Euro 1.000.000</p> <p>Altri DIRS: commisurata al ruolo assegnato e alle esperienze</p>
Incentivo variabile di breve termine (Piano STI)	Promuovere il raggiungimento degli obiettivi di business e di sostenibilità annuali, definiti in coerenza con il Budget	<p>Presidente: non beneficiario del Piano STI</p> <p>AD, Direttore Generale e altri DIRS - Obiettivi:</p> <ol style="list-style-type: none"> KPI di carattere economico-finanziario, rappresentato dall'EBIT (peso 70%) KPI strategici di funzione (peso 20%) KPI ESG (peso 10%) <p>È previsto un demoltiplicatore che implica una riduzione del 20% in caso di Risultato Netto uguale o inferiore a zero</p> <p>È altresì previsto un c.d. <i>gate</i>, rappresentato dalla qualificazione della Prima Squadra Maschile alla UEFA Champions League della stagione 2026/2027. Qualora non venga raggiunto l'obiettivo <i>gate</i>, per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche non vi sarà la maturazione del premio, indipendentemente dal livello di raggiungimento degli Obiettivi di <i>Performance</i>.</p> <p>Il piano STI prevede l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	<p>AD: incentivo <i>target</i> pari al 100% della remunerazione fissa annua lorda per la carica di Amministratore Delegato</p> <p>Direttore Generale e altri DIRS: incentivo <i>target</i> pari al 50% della rispettiva retribuzione fissa annua lorda</p> <p>Incentivo massimo pari al 150% dell'incentivo <i>target</i></p>

¹ Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla Data della Relazione verrà a scadenza con l'approvazione del bilancio al 30 giugno 2025 da parte dell'Assemblea prevista per il 7 novembre 2025. In tale contesto, l'Assemblea sarà chiamata a nominare un nuovo organo amministrativo e a determinare il relativo compenso.

² Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla Data della Relazione verrà a scadenza con l'approvazione del bilancio al 30 giugno 2025 da parte dell'Assemblea prevista per il 7 novembre 2025. In tale contesto, l'Assemblea sarà chiamata a nominare un nuovo organo amministrativo e a determinare il relativo compenso.

³ Incrementabile sino al compenso fisso più elevato attribuito ai sensi della Politica di Remunerazione

Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Importi/Benefici attribuiti
Incentivo variabile di lungo termine (Piano LTI)	Promuovere il perseguimento del successo sostenibile nel lungo periodo, attraverso il raggiungimento di obiettivi di performance coerenti con il piano strategico, assicurare la retention delle risorse critiche di Juventus	<p>Il Piano è destinato, <i>inter alia</i>, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e prevede tre cicli di assegnazioni annuali (<i>rolling</i>) di azioni ordinarie della Società.</p> <p>La maturazione dei diritti delle Performance Share sarà soggetta al raggiungimento di indicatori di <i>performance</i> di natura finanziaria e non finanziaria al termine del periodo di <i>vesting</i> di ciascun ciclo del Piano LTI.</p> <p>Il piano LTI prevede l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>.</p> <p>È previsto, in capo, <i>inter alia</i>, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e agli altri DIRS, un obbligo di detenere continuativamente un numero di azioni pari al 100% di quelle oggetto di attribuzione fino alla scadenza di 24 mesi dalla consegna delle azioni, al netto di quelle cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'attribuzione delle azioni.</p> <p>Gli indicatori di <i>performance</i>, comuni per tutti i beneficiari, sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> Matrice EBIT-Adjusted Cash Flow ESG KPI: certificazione di parità di genere Total Shareholder Return Relativo rispetto all'indice di borsa FTSE Mid Cap 	<p>AD, Direttore Generale e altri DIRS: è prevista una quota LTI <i>target</i> pari al 50% della remunerazione fissa lorda.</p> <p>Alla quota LTI <i>target</i> corrisponde un numero <i>target</i> di azioni, determinato dividendo tale valore per la media aritmetica del prezzo di Borsa dell'azione ordinaria di Juventus nei tre mesi precedenti all'inizio del periodo di <i>vesting</i>.</p> <p>In funzione del raggiungimento degli obiettivi, il numero di azioni maturate potrà variare da un minimo dello 0% fino a un massimo del 150% del numero <i>target</i> di azioni.</p>
Benefici non monetari	Integrare il pacchetto retributivo	Presidente, AD, Direttore Generale e altri DIRS Benefit secondo il Total Reward Framework	La remunerazione è integrata da benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di autovetture aziendali o di <i>car allowance</i>), 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, il Direttore Generale o gli altri 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 Direzione *People, Culture & ESG*, 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, 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 26 settembre 2025 ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in pari data.



Qualora l'Assemblea 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:

- 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;
- definizione e approvazione di piani di incentivazione da sottoporre all'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;
- attuazione ed esecuzione dei piani di incentivazione deliberati dall'Assemblea;
- 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;
- costituzione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- 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:

- determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389 del Codice Civile;
- delibera, con voto vincolante, in merito alla Sezione I della Relazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF;
- delibera, con voto non vincolante, in merito alla Sezione II della Relazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF;
- 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, al quale sono attribuite, 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 e degli amministratori che ricoprono particolari cariche, 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 *Chief People, Culture & ESG Officer* 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 e indipendenti ed è presieduto da un amministratore indipendente:

Nome e cognome	Ruolo nel Comitato	Carica
Laura Capiello	Presidente	Amministratore non esecutivo e indipendente
Fioranna Vittoria Negri	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente
Diego Pistone	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente

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 sul sito internet della Società (www.juventus.com, sezione Club, Investitori, Assemblee) e sul sito di stoccaggio autorizzato "1Info" www.1info.it.



3. RAPPORTO TRA POLITICA DI REMUNERAZIONE E COMPENSO E CONDIZIONI DI LAVORO DEI DIPENDENTI

La Società ha adottato un sistema di remunerazione 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 a circa 140 risorse, inclusi l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale (ove nominato) e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (iii) di una componente di incentivo di lungo termine derivante da un piano basato su strumenti finanziari, destinata ad un gruppo selezionato di risorse chiave, ivi inclusi l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società

controllate (il “**Piano LTI**”), e (iv) di taluni *benefit* e servizi accessori.

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, 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 non si è avvalsa di esperti indipendenti per la predisposizione della Politica di Remunerazione, precisandosi tuttavia che la stessa è stata definita tenendo anche conto delle attività svolte da Mercer Italia

S.r.l., società di consulenza internazionale, nel contesto della definizione del *Total Reward Framework* e delle politiche di remunerazione degli esercizi passati.

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 e del Direttore Generale, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione degli altri 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 competenze e 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:



I principali elementi di revisione rispetto alla Politica di Remunerazione 2024 riguardano talune modifiche al Piano STI, tra cui l'introduzione del c.d. *gate* di natura sportiva e la modifica del KPI ESG.

il 99,619793% dei diritti di voto presenti e l'84,674503% del totale dei diritti di voto; in tale sede, non sono state espresse valutazioni in merito all'integrazione o alla modifica della Politica di Remunerazione.

Infine, si segnala che la Politica di Remunerazione 2024 è stata approvata dall'Assemblea del 7 novembre 2024 con

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 di breve e di lungo termine per gli amministratori esecutivi.

COMPENSO FISSO

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione in carica alla Data della Relazione verrà a scadenza con l'approvazione del bilancio al 30 giugno 2025 da parte dell'Assemblea prevista per il 7 novembre 2025. In tale contesto, l'Assemblea sarà chiamata a nominare un nuovo organo amministrativo e a determinare il relativo compenso.

Per completezza, si segnala che l'Assemblea, in data 18 gennaio 2023, nel contesto della nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2022/2023 – 2024/2025, 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 annuo 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 annuo 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 annuo 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 Delegato⁴.

COMPENSO VARIABILE PER GLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione, la componente variabile (sia di breve sia di lungo periodo) è riservata all'Amministratore Delegato.

La componente variabile di breve termine di natura monetaria legata al Piano STI 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

⁴Incrementabile sino al compenso fisso più elevato attribuito ai sensi della Politica di Remunerazione.

i compensi come membro del Consiglio di Amministrazione per un totale di Euro 840.000).

Si precisa che non è garantito un compenso variabile minimo. Inoltre, il superamento dei *target* legati ai KPI comporta il pagamento di una *overperformance* fino al 150% del *pay-out target*.

Per maggiori dettagli sul funzionamento del Piano STI, si rinvia al Paragrafo 8 della Sezione I della presente Relazione.

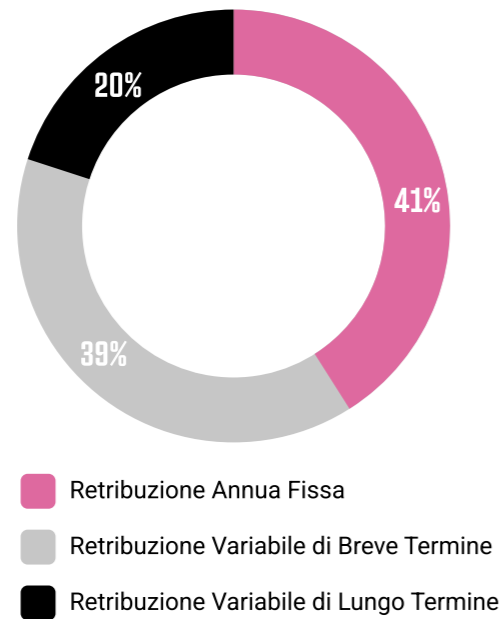
Per quanto attiene alla componente variabile di lungo termine basata su strumenti finanziari legata al Piano LTI, la quota LTI *target* percepibile dall'Amministratore Delegato è pari a Euro 400.000, che corrisponde al 50% della sua retribuzione fissa annua lorda per la carica di Amministratore Delegato di Euro 800.000 (47,6%, considerando anche i compensi come membro del Consiglio di Amministrazione per un totale di Euro 840.000).

Alla quota LTI *target* corrisponde un numero *target* di azioni Juventus, determinato dividendo tale valore per la media aritmetica del prezzo di Borsa dell'azione ordinaria di Juventus nei tre mesi precedenti all'inizio del relativo periodo di *vesting*.

In funzione del raggiungimento degli obiettivi, il numero di azioni maturate potrà variare da un minimo dello 0% fino a un massimo del 150% del numero *target* di azioni.

Per maggiori dettagli sul funzionamento del Piano LTI, si rinvia al Paragrafo 8, della Sezione I della presente Relazione.

Tenendo conto del compenso come membro del Consiglio di Amministrazione⁵ e del compenso quale Amministratore Delegato, il relativo *pay mix target* (considerando la remunerazione variabile nella sua misura massima, con annualizzazione della componente di lungo periodo) risulta così determinato:



DIRETTORE GENERALE E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Alla Data della Relazione, Juventus ha identificato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche i seguenti n. 2 soggetti:

General Manager

Managing Director Corporate & Finance

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 variabile (sia di breve sia di lungo periodo). 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.

Con specifico riferimento al *General Manager*, questi ha una retribuzione annua lorda pari a Euro 1.000.000.

La componente variabile di breve termine di natura monetaria legata al Piano STI è pari, nella misura massima percepibile, al 50% della remunerazione fissa lorda annua.

Si precisa che non è garantito un compenso variabile minimo. Inoltre, il superamento dei *target* legati ai KPI comporta il pagamento di una *overperformance* fino al 150% del *pay-out target*.

Per maggiori dettagli sul funzionamento del Piano STI, si rinvia al Paragrafo 8 della Sezione I della presente Relazione.

Per quanto attiene alla componente variabile di lungo termine basata su strumenti finanziari legata al Piano LTI, la quota LTI *target* è pari al 50% della retribuzione annua lorda.

Alla quota LTI *target* corrisponde un numero *target* di azioni Juventus, determinato dividendo tale valore per la media aritmetica del prezzo di Borsa dell'azione ordinaria di Juventus nei tre mesi precedenti all'inizio del primo periodo di *vesting*.

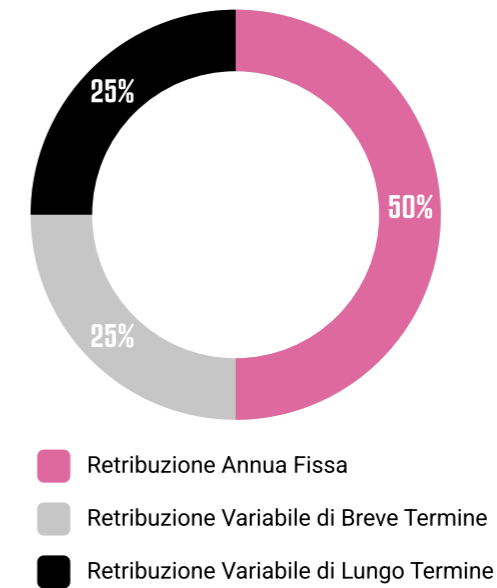
In funzione del raggiungimento degli obiettivi, il numero di azioni maturate potrà variare da un minimo dello 0% fino a un massimo del 150% del numero *target* di azioni.

Per maggiori dettagli sul funzionamento del Piano LTI, si rinvia al Paragrafo 8, della Sezione I della presente Relazione.

⁵ Ipotizzando lo stesso pari a Euro 40.000 annui lordi.

Il *pay mix target* – considerando la remunerazione variabile nella sua misura massima con annualizzazione della componente di lungo periodo – del Direttore Ge-

nerale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche risulta così determinato:



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 7 novembre 2024, 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, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Stra-

tegiche può prevedere benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di autovetture aziendali), assicurazioni personali, benefici per assistenza sanitaria integrativa, la partecipazione al Piano di *Flexible Benefit* adottato dalla Società nei limiti di Euro 15.000 netti annui, servizi di assistenza fiscale/legale, e *housing allowance*, per un importo massimo pari a Euro 50.000 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

PIANO STI

Le tipologie degli obiettivi del Piano STI (gli "Obiettivi di Performance") sono individuate sulla base delle priorità strategiche della Società e delle singole funzioni. I tre macro-obiettivi di performance sono i seguenti:

1. un KPI di carattere economico-finanziario, rappresentato dall'EBIT secondo quanto indicato *infra* ("Obiettivo Economico-Finanziario") (peso pari al 70%);
2. KPI strategici per ogni funzione, quale obiettivo quantificabile e misurabile correlato al ruolo (gli "Obiettivi Strategici di Funzione") (peso pari al 20%);
3. un KPI ESG, basato sulla partecipazione attiva a iniziative aziendali di *well-being* (fisiche, mentali, preventive) da parte dei destinatari del Piano STI ("Obiettivo ESG") (peso pari al 10%).

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. Il modello di scheda obiettivi dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri DIRS si compone come segue:

1. OBIETTIVO ECONOMICO-FINANZIARIO

Obiettivo EBIT (in % sull'EBIT Target)	Quota del Premio maturato con riferimento all'Obiettivo EBIT
< 100 % - Buffer	0%
= 100 % - Buffer	50%
= 100 %	100%
≥ 100 % + Buffer	150%
<i>Livelli intermedi verranno calcolati per interpolazione lineare</i>	

Il livello *target* di EBIT è pari al valore previsto dal *budget* annuale, con applicazione di un *buffer* pari a Euro 10 milioni. In particolare, considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategica, si fa riferimento a livel-

li di *performance* determinati in confronto a valori di *budget* senza renderne esplicite le relative numeriche.

2. OBIETTIVI STRATEGICI DI FUNZIONE DEFINITI DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Obiettivi strategici per ogni funzione, che sono approvati (gli "Obiettivi Strategici di Funzione"):

- con riferimento all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e con il supporto della Direzione *People, Culture & ESG* in coordinamento con eventuali altre direzioni competenti.
- con riferimento agli altri Dirigenti con Responsabilità

Strategiche, con il supporto della Direzione *People, Culture & ESG* in coordinamento con altre direzioni competenti.

Si riportano di seguito gli Obiettivi Strategici di Funzione dell'Amministratore Delegato:

- valore dei costi operativi *corporate* consuntivati per l'esercizio 2025/2026 rispetto ai valori di *budget* (peso del 40% sul KPI strategico):

Costi operativi <i>corporate</i> consuntivati 2025/2026	Payout componente
Inferiore a valore soglia	0%
Uguale a valore soglia	50%
Uguale a valore Target	100%
Uguale o superiore a valore <i>overperformance</i>	150%
<i>Livelli intermedi verranno calcolati per interpolazione lineare</i>	

- valore delle *Commercial revenue* consuntivate per l'esercizio 2025/2026 rispetto ai valori di *budget* (peso del 40% sul KPI strategico)

Commercial revenue consuntivate 2025/2026	Payout componente
Inferiore a valore soglia	0%
Uguale a valore soglia	50%
Uguale a valore Target	100%
Uguale o superiore a valore <i>overperformance</i>	150%
<i>Livelli intermedi verranno calcolati per interpolazione lineare</i>	

- performance sportiva della prima squadra (peso del 20% sul KPI strategico)

Performance sportiva Prima Squadra 2025/2026	Payout componente
No qualificazione UCL	0%
Knock out UCL e qualificazione UCL stagione 2026/2027	50%
Ottavi UCL e terzo posto Serie A 25/26	100%
Quarti UCL e secondo posto Serie A 25/26	150%

Si riportano di seguito gli Obiettivi Strategici di Funzione del General Manager:

- valore delle Commercial revenue consuntivate per l'esercizio 2025/2026 rispetto ai valori di budget (peso del 50% sul KPI strategico)

Commercial revenue consuntivate 2025/2026	Payout componente
Inferiore a valore soglia	0%
Uguale a valore soglia	50%
Uguale a valore Target	100%
Uguale o superiore a valore overperformance	150%
<i>Livelli intermedi verranno calcolati per interpolazione lineare</i>	

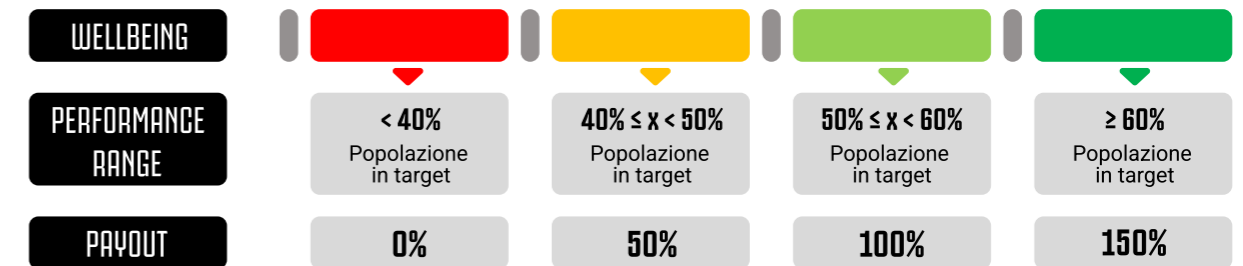
- performance sportiva della prima squadra (peso del 50% sul KPI strategico)

Performance sportiva Prima Squadra 2025/2026	Payout componente
No qualificazione UCL	0%
Knock out UCL e qualificazione UCL stagione 2026/2027	50%
Ottavi UCL e terzo posto Serie A 25/26	100%
Quarti UCL e secondo posto Serie A 25/26	150%

3. OBIETTIVO ESG

L'Obiettivo ESG è basato sulla partecipazione attiva, da parte di tutta la popolazione *eligibile* al Piano STI, a iniziative aziendali di *well-being* ad almeno un'attività

per ciascuna delle seguenti categorie (i) attività fisica (*Sport Programme* e palestra), (ii) formazione in ambito salute / salute mentale / prevenzione, come segue:



Il Piano STI prevede una condizione di accesso (c.d. *gate*), rappresentato dalla qualificazione della Prima Squadra Maschile alla UEFA *Champions League* della stagione 2026/2027. Qualora non venga raggiunto l'obiettivo *gate*, per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche non vi sarà la maturazione del premio, indipendentemente dal livello di raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*.

È altresì prevista l'applicazione di un demoltiplicatore per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e gli altri DIRS con il seguente funzionamento: in presenza di Risultato Netto uguale o inferiore a zero, viene applicata una riduzione del 20% del premio monetario eventualmente maturato.

La valutazione del livello di raggiungimento dell'Obiettivo Economico-Finanziario e dell'Obiettivo ESG 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 dell'Obiettivo ESG.

L'ammontare del premio *target* è calcolato dalla Direzione *People, Culture & ESG* e il relativo calcolo sarà approvato:

Per quanto riguarda gli Obiettivi Strategici di Funzione, la Direzione *People, Culture & ESG* procede alla raccolta dei dati per la valutazione del livello di raggiungimento degli stessi, che verrà approvata (i) dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con riferimento all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, e (ii) dall'Amministratore Delegato, con riferimento agli altri DIRS.

- con riferimento all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- con riferimento agli altri DIRS, dall'Amministratore Delegato.

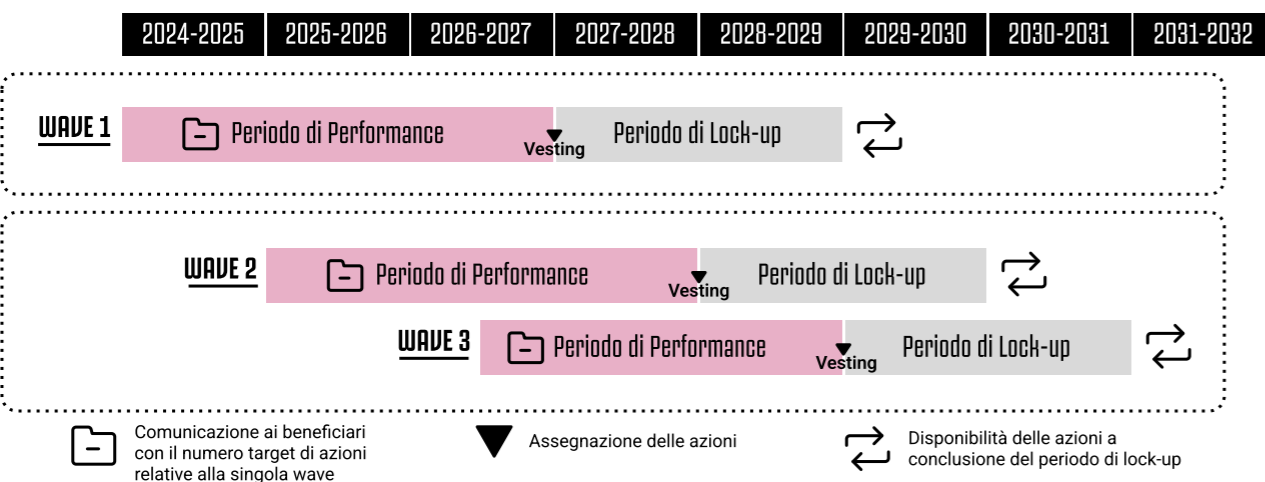
L'incentivo maturato è erogato successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio di riferimento da parte dell'Assemblea.

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.

In caso di situazioni specifiche, che possono comportare variazioni nell'assetto azionario, nel perimetro aziendale o nella modalità di rappresentazione delle informazioni contabili, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione e scissione, cambio di controllo, aumenti di capitale, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda nonché di modifiche legislative o regolamentari o di eventi rilevanti al di fuori del corso ordinario degli affari della Società o, in generale, di altre circostanze suscettibili di influire sul Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per gli eventuali profili di competenza, ha facoltà di apportare, discrezionalmente e insindacabilmente, alla scheda del Piano STI, agli obiettivi, ai criteri di misurazione e agli indicatori di *performance* in essa contenuti tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano STI, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici riconosciuti dal medesimo, nonché della normativa *pro tempore* vigente.

STRUTTURA DEL PIANO



PIANO LTI

Il Piano LTI si articola in tre cicli di assegnazioni, ciascuno dei quali prevede l'assegnazione di un determinato numero di diritti a conseguire la titolarità di azioni della Società al raggiungimento di obiettivi di performance in un periodo triennale di riferimento (periodo di *vesting*: 1° ciclo 2024/2025 – 2026/2027, 2° ciclo 2025/2026 – 2027/2028, 3° ciclo 2026/2027 – 2028/2029).

Il Piano LTI è stato approvato dall'Assemblea dei Soci in data 7 novembre 2024.

Il Piano LTI prevede l'assegnazione di massimi n. 3.000.000 diritti, validi per l'attribuzione di massime n. 3.000.000 azioni Juventus.

Per ciascun ciclo di assegnazione, la Società determinerà il numero di diritti da attribuire a ciascun beneficiario sulla base di un indicatore pari ad una percentuale del compenso fisso annuale lordo di ciascun beneficiario ("**Quota LTI target**"), tenendo conto della relativa posizione nell'organizzazione aziendale e dividendo tale controvalore monetario per la media del prezzo di Borsa dell'azione ordinaria della Società nei tre mesi precedenti all'inizio del periodo di *vesting*.

L'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e i DIRS, in coerenza con le raccomandazioni del Codice Corporate Governance, avranno l'obbligo di detenere continuativamente un numero di Azioni pari al 100% di quelle oggetto di attribuzione fino alla scadenza di 24 mesi dalla consegna delle Azioni, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'attribuzione delle Azioni.

Il Piano LTI prevede obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria coerenti con il piano strategico, obiettivi di creazione di valore e indicatori legati a tematiche ESG.

SCHEDA OBIETTIVI

Gli indicatori di *performance* rilevanti per la maturazione dei diritti sono i seguenti:

1) Matrice EBIT-Adjusted Cash Flow

Tale obiettivo è collegato ai risultati di EBIT⁶ e di *Adjusted Cash-Flow*⁷ cumulati sul periodo di riferimento triennale, che si relazionano in una matrice con l'obiettivo di rafforzare il focus sul raggiungimento congiunto di risultati di cassa e di profitto.

Il peso relativo è pari al 70%.

Considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategica, si riportano di seguito le percentuali delle azioni attribuibili in corrispondenza dei livelli di *performance*, determinati in confronto a valori di *target* di piano senza renderne esplicite le relative numeriche:

		EBIT cumulato						
		% performance vs livello target	< 75%	75% - 95%	95% - 105%	105% - 125%	125% - 140%	≥ 140%
Adjusted Cash Flow Cumulato	< 75%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	75% - 95%		0,0%	50,0%	70,0%	80,0%	90,0%	100,0%
	95% - 105%		0,0%	70,0%	100,0%	107,5%	115,0%	122,5%
	105% - 125%		0,0%	80,0%	107,5%	115,0%	122,5%	130,0%
	125% - 140%		0,0%	90,0%	115,0%	122,5%	130,0%	140,0%
	≥ 140%		0,0%	100,0%	122,5%	130,0%	140,0%	150,0%

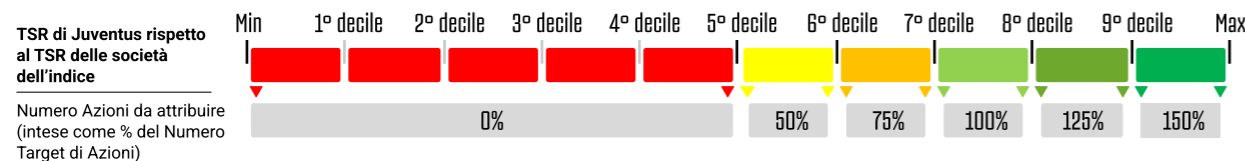
⁶ EBIT: *Earning Before Interest and Taxes* consolidato cumulato sul Periodo di *Vesting* di riferimento.

⁷ *Adjusted Cash Flow*: *Cash Flow* totale consolidato sul Periodo di *Vesting* di riferimento (ossia la differenza tra la Posizione Finanziaria Netta all'inizio del Periodo di *Vesting* e quella alla fine del Periodo di *Vesting*), rettificato per: (i) l'inclusione della variazione netta tra inizio e fine Periodo di *Vesting* 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; e (ii) l'esclusione di eventuali entrate/uscite di denaro rilevanti e non ricorrenti non legate all'attività ordinaria determinate dal Consiglio di Amministrazione, come ad esempio operazioni finanziarie rilevanti (es. cessione crediti pro soluto, cessioni/acquisto partecipazioni, aumenti di capitale/dividendi), operazioni immobiliari rilevanti (acquisto *J Hotel*, cessione quote *J Village*), eventuali altri proventi/oneri *not recurring* di importo rilevante e considerati straordinari dal Consiglio di Amministrazione.

2) Total Shareholder Return Relativo – rTSR.

Tale obiettivo è collegato al Total Shareholder Return Relativo, determinato in base al posizionamento di Ju-

ventus rispetto alle aziende quotate sull'indice FTSE Mid Cap come di seguito illustrato:



Un posizionamento di Juventus al di sotto del valore mediano del TSR comporta la mancata attribuzione delle azioni di pertinenza di tale indicatore.

Tale obiettivo ha un peso del 15% per il primo ciclo di assegnazione e del 20% per il secondo ciclo di assegnazione.

125:2022), introdotta dal PNRR, come di seguito indicato.

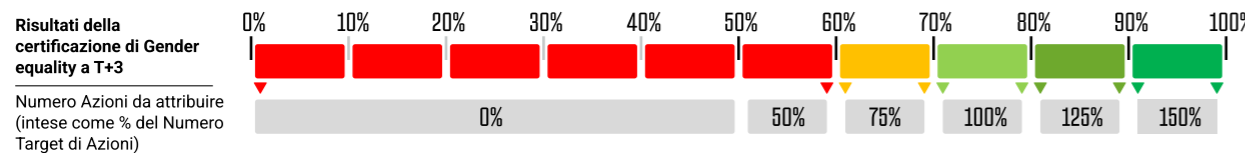
Nello specifico, la certificazione della Gender Equality sarà valutata al termine del periodo di performance e determinerà il pay-out dell'incentivo relativo al KPI ESG.

L'accesso alla certificazione è previsto in caso di raggiungimento di un punteggio minimo di sintesi complessivo di almeno il 60% calcolato come segue:

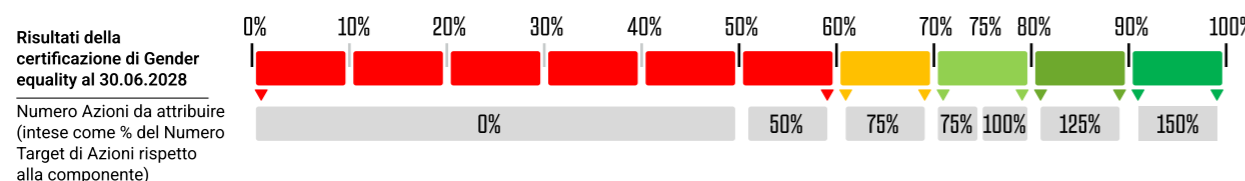
- primo ciclo di assegnazione

3) ESG KPI: Certificazione di Parità di Genere.

Tale obiettivo è collegato a un indicatore ESG che attiene alla certificazione di parità di Genere (PdR UNI



- secondo ciclo di assegnazione



Tale obiettivo ha un peso del 15% per il primo ciclo di assegnazione e del 10% per il secondo ciclo di assegnazione.

Ciascun indicatore di performance sarà rilevante ai fini del calcolo del numero di diritti maturati secondo quanto indicato di seguito, prevedendo, nello specifico, che in corrispondenza di livelli di performance rispetto a un valore soglia, target e massimo, maturi una quota dei diritti di pertinenza dello specifico indicatore di performance, che può variare in un range da 0 al 150%.

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.

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, anche per gli incentivi variabili relativi al Piano LTI sono previste clausole di malus e claw-back in base alle quali la Società ha facoltà di non

Per maggiori informazioni, si rinvia al Documento Informativo.

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.

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.

In particolare, la Politica di Remunerazione prevede: (i) remunerazioni adeguate ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle competenze e 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

10. INFORMAZIONI SULLA EVENTUALE PREVISIONE DI CLAUSOLE PER IL MANTENIMENTO IN PORTAFOGLIO DEGLI STRUMENTI FINANZIARI DOPO LA LORO ACQUISIZIONE

Come illustrato nel paragrafo 8, con riferimento al Piano LTI, sussiste un obbligo, inter alia, per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e gli altri DIRS di detenere continuamente un numero di azioni pari al 100% di quelle oggetto di attribuzione fino alla scadenza di 24 mesi dalla consegna delle stesse, al netto delle azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'attribuzione delle Azioni (cosiddetto lock-up).



11. TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DAL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori, il Direttore Generale o gli altri 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 il Direttore Generale e gli altri 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.

Con riferimento al Piano STI, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di amministrazione, si applicheranno le seguenti regole:

- nel caso in cui, nel corso del periodo di misurazione della performance (1° luglio 2025 – 30 giugno 2026), cessi il rapporto di lavoro o di amministrazione del beneficiario con la Società in presenza di una delle ipotesi di *Bad Leaver*, il beneficiario perderà definitivamente il diritto all'erogazione del premio;
- nel caso di licenziamento o revoca con giusta causa nel periodo compreso tra il 1° luglio 2026 (incluso) e la data di erogazione del premio, il beneficiario perderà definitivamente il diritto all'erogazione del premio;
- nel caso in cui, prima del termine del periodo oggetto di misurazione della performance, cessi il rapporto di lavoro o di amministrazione del beneficiario con la Società in presenza di una delle ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario manterrà il diritto ad ottenere,

al termine del periodo annuale e al verificarsi delle condizioni di *performance*, un quantitativo *pro rata* del premio. Nello specifico, il mese di cessazione rientrerà nel calcolo del *pro rata* se la cessazione ha efficacia dopo il 15° giorno dello stesso. In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione dopo il termine del periodo di misurazione (30 giugno 2026) in ipotesi di *Good Leaver*, il diritto matura integralmente.

Resta altresì inteso che in caso di trasferimento del rapporto di lavoro o di amministrazione ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito del Gruppo, il beneficiario conserverà ogni diritto attribuitogli.

Ai fini del Piano STI, per *Good Leaver* si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione in conseguenza di:

- morte o invalidità permanente del Beneficiario;
- cessazione del rapporto di lavoro del Beneficiario per collocamento in quiescenza/raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia;
- dimissioni del Beneficiario per comprovata giusta causa.

Tutte le casistiche non elencate nella fattispecie *Good Leaver* sono da intendersi comprese nella fattispecie *Bad Leaver*.

Per informazioni in relazione al trattamento ai sensi del Piano LTI in caso di cessazione dalla carica o dal rapporto di lavoro, si rinvia al Documento Informativo.



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 delle politiche sulla remunerazione degli esercizi passati con il supporto di Mercer Italia S.r.l., le quali erano state a loro volta definite 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, era 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 aveva considerato oltre 20 società appartenenti a diversi settori, per rappresenta-

re 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 aveva effettuato un'attività di *benchmarking* retributivo, con l'ausilio della Direzione *People, Culture & ESG*, 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* era stato costituito con una metodologia rigorosa, che aveva previsto l'applicazione e la pesatura di specifici criteri di comparabilità sulla base dei quali era stata effettuata una valutazione delle aziende per ricomprendervi solo quelle idonee al confronto e maggiormente comparabili.

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* (anche nel caso di ingresso di nuove figure manageriali), (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 am-

ministratori 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

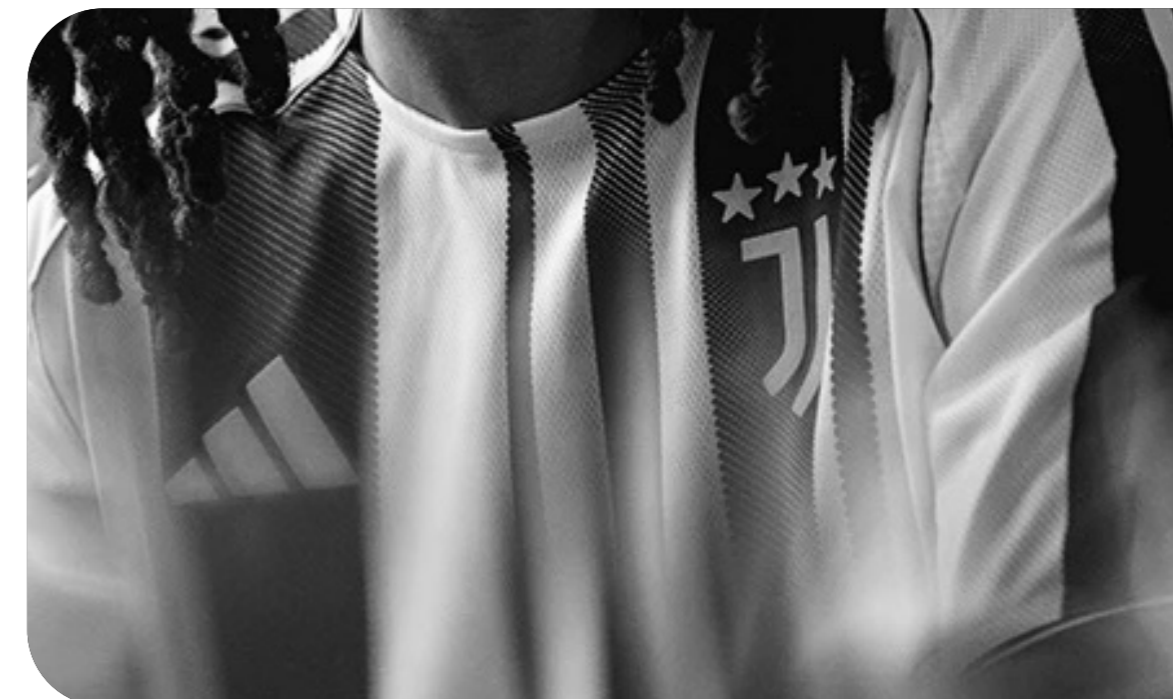
1. COMPENSI

Di seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualunque forma, nell'esercizio 2024/2025 a favore:

(i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione;

(ii) dei componenti del Collegio Sindacale;

(iii) del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



1.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

COMPENSO FISSO

Nell'esercizio 2024/2025, agli amministratori è stato erogato un compenso annuo lordo di Euro 40.000.

Non è stato erogato il compenso per la carica di amministratore al Presidente, Gianluca Ferrero, e all'Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino, i quali hanno comunicato la rinuncia a tale emolumento per l'esercizio 2024/2025.

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

COMPENSO PER PARTICOLARI CARICHE

Ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, in coerenza con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2023, nell'esercizio 2024/2025, sono stati erogati i seguenti compensi annui lordi:

- Euro 400.000 lordi a Gianluca Ferrero, in relazione alla carica di Presidente;
- Euro 800.000 lordi a Maurizio Scanavino, in relazione alla carica di Amministratore Delegato.

COMPENSO VARIABILE E PROPORZIONE TRA I COMPENSI DI NATURA FISSA E DI NATURA VARIABILE

Non sono stati erogati compensi variabili in relazione all'esercizio 2024/2025.

BENEFICI NON MONETARI

Sono stati erogati benefici non monetari per Euro 3.477 al Presidente relativi a coperture assicurative e per Euro 18.368 lordi all'Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino, relativi a *flexible benefit* e coperture assicurative.

COMITATI INTERNI

Nell'esercizio 2024/2025, sono stati erogati quale compenso per la partecipazione ai comitati endoconsigliari:

- Euro 35.000 lordi a Laura Cappelletto quale Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato ESG;

- Euro 35.000 lordi 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 35.000 lordi a Diego Pistone quale Presidente del Comitato ESG e membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

1.2. COLLEGIO SINDACALE

Nell'esercizio 2024/2025, sono stati erogati i seguenti emolumenti ai sindaci:

- Euro 30.000 lordi a Roberto Spada (Presidente);
- Euro 20.000 lordi a Maria Luisa Mosconi (Sindaco Effettivo);
- Euro 20.000 lordi a Roberto Pettrignani (Sindaco Effettivo).

1.3. DIRETTORE GENERALE E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nell'esercizio 2024/2025, sono stati erogati compensi a n. 4 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, inclusi il *General Manager*, Damien Comolli, e il *Managing Director Football*, Cristiano Giuntoli.

Si segnala che il compenso complessivo, rispettivamente, del *General Manager* e del *Managing Director Football*, Cristiano Giuntoli (il cui rapporto di lavoro è cessato alla Data della Relazione), è maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito a membri del Consiglio di Amministrazione.

COMPENSO FISSO

Nell'esercizio 2024/2025, sono stati erogati compensi fissi lordi a Dirigenti con Responsabilità Strategiche per complessivi Euro 3.250.249 lordi, di cui Euro 86.045 lordi al *General Manager*, Damien Comolli, ed Euro 2.307.692 lordi al *Managing Director Football*, Cristiano Giuntoli.

COMPENSO VARIABILE

Non sono stati erogati compensi variabili in relazione all'esercizio 2024/2025.

BENEFICI NON MONETARI

Nell'esercizio 2024/2025, sono stati erogati benefici non monetari a Dirigenti con Responsabilità Strategiche per complessivi Euro 90.816 lordi, di cui Euro

8.411 lordi al *General Manager*, Damien Comolli, ed Euro 24.517 lordi al *Managing Director Football*, Cristiano Giuntoli.

2. ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nell'esercizio 2024/2025, a seguito della sottoscrizione di un accordo di risoluzione consensuale del contratto di direttore sportivo con Cristiano Giuntoli, *Managing Director Football*, la Società ha erogato allo stesso complessivi Euro 850.000 lordi di cui Euro 825.000 lordi a titolo di incentivazione alla risoluzione consensuale anticipata ed Euro 25.000 lordi in via di transazione novativa, il tutto nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicabile, secondo quanto previsto dalla Politica di

Remunerazione 2024.

È inoltre prevista la possibile corresponsione di un importo pari a Euro 500.000 al verificarsi di specifiche condizioni relative al proprio reimpiego.

Infine, la cessazione del rapporto di lavoro ha comportato la perdita dei diritti ai sensi del Piano STI per l'esercizio 2024/2025.

3. DEROGA ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE APPLICATA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI

Si ricorda preliminarmente che l'esercizio 2024/2025 è stato caratterizzato da una modifica della struttura organizzativa nel contesto della quale (i) Francesco Calvo, *Managing Director Revenue & Institutional Relations*, ha rassegnato le dimissioni, con decorrenza dal 16 giugno 2025, per intraprendere un nuovo progetto professionale, (ii) la Società, in data 3 giugno 2025, ha sottoscritto un accordo con Cristiano Giuntoli, *Managing Director Football*, per la risoluzione consensuale del contratto di direttore sportivo, e (iii) la Società ha sottoscritto, in data 1° giugno 2025, un accordo con Damien Comolli per il conferimento allo stesso dell'incarico di Direttore Generale a diretto riporto del *Chief Executive Officer*, Maurizio Scanavino, a partire dal 4 giugno 2025, con funzioni in ambito *Area Football* e *Area Revenue*.

Tutto ciò premesso, si ricorda che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e in linea con quanto indicato nella Politica di Remunerazione 2023, la Società può derogare temporaneamente alla stessa 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. Ai sensi della Politica di Remunera-

zione 2024, (i) per "circostanze eccezionali" si intende a titolo esemplificativo e non esaustivo, *inter alia*, l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa di carattere soggettivo, quali mutamenti rilevanti nella compagine del Consiglio di Amministrazione o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e (ii) la deroga può riguardare, *inter alia*, l'assegnazione di premi monetari *una tantum* al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

Alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha preso atto dell'occorrenza nell'esercizio 2024/2025 di circostanze eccezionali nei termini previsti dalla Politica di Remunerazione 2024 e, nell'ottica di definire un emolumento del Direttore Generale competitivo al fine di attrarre e trattenere un soggetto altamente qualificato che, assumesse specifiche e strategiche funzioni in ambito "*Football*" e "*Revenue*", ha deliberato di attribuire al *General Manager* un importo *una tantum* a titolo di c.d. *signing bonus* di Euro 950.000 lordi.

La Società si riserva il diritto di richiedere la restitui-

zione del *signing bonus* (i) nel caso in cui il *General Manager* risulti responsabile, con dolo o colpa grave, di violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, incidendo sul relativo presupposto fiduciario, e/o (ii) in caso di cessazione del rapporto di lavoro con la Società in caso di dimissioni senza giusta causa o licenziamento con giusta causa entro 18 mesi dall'erogazione del *bonus*. Tale diritto di *claw-back* potrà essere esercitato dalla Società entro e non oltre 18 mesi

dall'erogazione del *bonus*. In caso di esercizio del diritto di *claw-back* in conseguenza di dimissioni del *General Manager* senza giusta causa, l'importo oggetto di restituzione sarà pari a 1/18 del *bonus* per ciascun mese residuo dalla data delle dimissioni (incluso) sino alla scadenza del diciottesimo mese dall'erogazione del *bonus*.

4. APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAWBACK")

Nell'esercizio 2024/2025, non vi è stata applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componen-

te variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "clawback").

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per gli esercizi dal 2020/2021 al 2024/2025, 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

ESERCIZIO											
Importi in Euro migliaia		2024/2025		2023/2024		2022/2023		2021/2022		2020/2021	
Nome e cognome	Carica	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
Gianluca Ferrero	Presidente	409,5	1,1%	404,9	122,6%	181,9	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Maurizio Scanavino	Amministratore Delegato	818,4	-32,8%	1.218,6	101,3%	605,4	n.a				
Laura Capiello	Amministratore indipendente	75,0	0,0%	75,0	122,6%	33,7	n.a				
Fioranna Vittoria Negri	Amministratore indipendente	75,0	0,0%	75,0	122,6%	33,7	n.a				
Diego Pistone	Amministratore	75,0	0,0%	75,0	122,6%	33,7	n.a				
Cristiano Giuntoli	Managing Director Football	3.182,2	8,7%	2.962,2	n.a	n.a	n.a				
Damien Comolli	General Manager	1.044,5	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a				

(II) RISULTATI DI JUVENTUS

ESERCIZIO											
Importi in Euro migliaia	2024/2025 (*)		2023/2024 (*)		2022/2023 (*)		2021/2022 (*)		2020/2021 (*)		
Indicatore economico	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	
Ricavi	529,6	34,2%	394,6	-22,3%	507,7	14,5%	443,4	-7,8%	480,7	-16,2%	
Costi operativi	(405,7)	1,4%	(400,1)	-6,4%	(427,6)	-8,7%	(468,4)	0,4%	(466,3)	11,8%	
Ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti	(153,9)	-9,4%	(169,9)	-5,2%	(179,3)	-8,8%	(196,7)	-14,0%	(228,6)	1,0%	
Risultato operativo	(29,9)	-83,0%	(175,4)	76,6%	(99,3)	-55,2%	(221,7)	3,6%	(214,1)	206,1%	
Risultato ante imposte	(50,0)	-74,5%	(196,1)	67,2%	(117,3)	-50,6%	(237,4)	5,7%	(224,7)	165,8%	
Risultato netto	(58,1)	-70,8%	(199,2)	61,0%	(123,7)	-48,35	(239,3)	5,5%	(226,8)	145,4%	

(*) 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									
	2024/2025		2023/2024		2022/2023		2021/2022		2019/2020	
	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	52,5	10,5%	47,5	-6,5%	50,8	-2,3%	52,0	7,9%	48,2	7,8%

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 2025 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 7 novembre 2024, 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. 525.184.278, pari al 99,517725% dei diritti di voto presenti e all'84,587933% del totale dei diritti di voto;
- voti contrari n. 2.515.918, pari allo 0,476744% dei diritti di voto presenti e allo 0,405222% del totale dei diritti di voto;
- voti astenuti n. 29.055, pari allo 0,005506% dei diritti di voto presenti e allo 0,004680% del totale dei diritti

- di voto;
- non votanti n. 132, pari allo 0,000025% dei diritti di voto presenti e allo 0,000021% del totale dei diritti di voto.



SECONDA PARTE

In allegato sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2024/2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma ai componenti degli organi di amministrazione e controllo al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché

i possessori azionari detenuti dagli stessi nella Società.

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

Torino, 26 settembre 2025

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

GIANLUCA FERRERO



ALLEGATO 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

ALLEGATO 2: PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION

Importi in Euro migliaia				Compensi fissi			Compensi per la partecipaz. a comitati	Bonus e altri incentivi	Beneficiari non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di cessazione del rapporto di lavoro	
Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi deliberati dall'assemblea	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente							
Amministratori													
Gianluca Ferrero	Amministratore	01/07/2024 - 30/06/2025	2025	(a)	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Presidente	01/07/2024 - 30/06/2025	2025		400,0	-	-	-	3,5	6,0	(b)	409,5	
Maurizio Scanavino	Amministratore	01/07/2024 - 30/06/2025	2025	(a)	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Amministratore Delegato	01/07/2024 - 30/06/2025	2025		800,0	-	-	-	18,4	-		818,4	
Laura Capiello	Amministratore	01/07/2024 - 30/06/2025	2025	40,0	-	-	35,0	(c)	-	-	-	75,0	
Fioranna Vittoria Negri	Amministratore	01/07/2024 - 30/06/2025	2025	40,0	-	-	35,0	(d)	-	-	-	75,0	
Diego Pistone	Amministratore	01/07/2024 - 30/06/2025	2025	40,0	-	-	35,0	(e)	-	-	-	75,0	
Sindaci													
Roberto Spada		01/07/2024 - 30/06/2025	2025	30,0	-	-	-	-	-	-	-	30,0	
Roberto Petriani		01/07/2024 - 30/06/2025	2025	20,0	-	-	-	-	-	-	-	20,0	
Maria Luisa Mosconi		01/07/2024 - 30/06/2025	2025	20,0	-	-	-	-	-	-	-	20,0	
Dirigenti con responsabilità strategiche													
Dirigenti con responsabilità strategiche n. 4 di cui				-	-	3.250,2			90,8	956,0	(f) (g)	4.297,0	
Cristiano Giuntoli	Managing Director Football	01/07/2024 - 03/06/2025	03/06/2025	-	-	2.307,7			24,5	-		2.332,2	850,0
Damien Comolli	General Manager	04/06/2025 - 30/06/2025		-	-	86,1			8,4	950,0	(f)	1.044,5	-

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Prezzo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (in €)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (in €)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (in €)
Maurizio Scanavino	Amministratore Delegato	Piano di Performance Shares 2024/2025 - 2028/2029	-	-	307.692 Diritti	2,09 - 2,46	2024/2025 - 2026/2027	07/10/2024	2,437	-	-	-	172.115
n.1 DIRS (*)		Piano di Performance Shares 2024/2025 - 2028/2029	-	-	121.154 Diritti	2,09 - 2,46	2024/2025 - 2026/2027	07/10/2024	2,437	-	-	-	67.770
Altri beneficiari		Piano di Performance Shares 2024/2025 - 2028/2029	-	-	333.842 Diritti	2,09 - 2,46	2024/2025 - 2026/2027	07/10/2024	2,437	-	-	-	207.899

(*) Si precisa che a seguito delle dimissioni, Francesco Calvo, *Managing Director Revenue & Institutional Relations*, ha perso definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere le azioni. Pertanto, i diritti allo stesso attribuiti non sono inclusi nella presente tabella.

- 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 2024/2025.
- b) Gli altri compensi includono i compensi per la carica di amministratore ricoperta in J Medical S.r.l. (€ 6 migliaia).
- c) Compenso quale presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 15 migliaia) e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€ 10 migliaia) e al Comitato ESG (€ 10 migliaia).
- d) Compenso quale presidente del Comitato Controllo e Rischi (€ 15 migliaia) e per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia) e al Comitato ESG (€ 10 migliaia).
- e) Compenso quale presidente del Comitato ESG (€ 15 migliaia) e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€ 10 migliaia) e al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia).
- f) Premio una tantum (per informazioni, si rinvia al paragrafo 3, della Sezione II della presente Relazione).
- g) Gli altri compensi includono i compensi per la carica di amministratore ricoperta in J Medical S.r.l. (€ 6 migliaia).

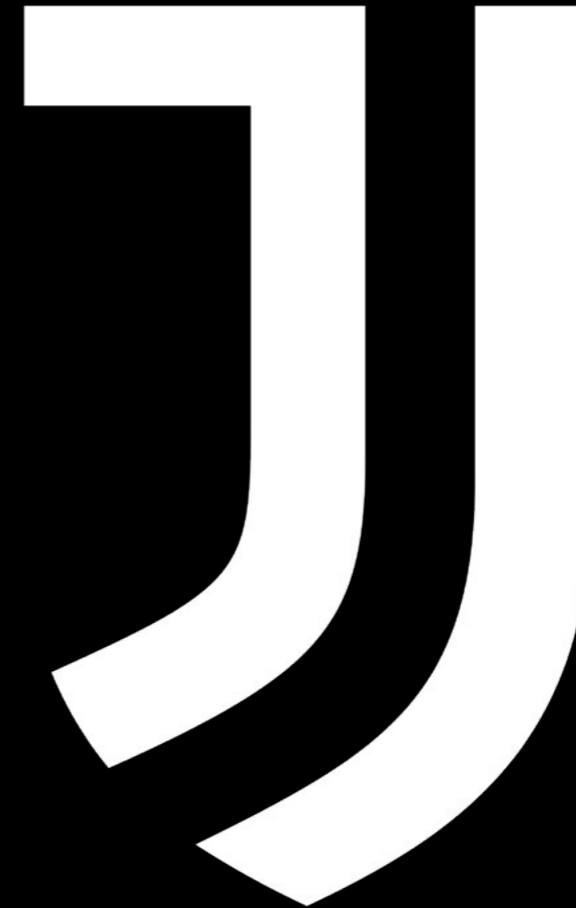
ALLEGATO 3: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

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

Nome e cognome	Carica ricoperta	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2025	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni cedute	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2025
Nessun amministratore/sindaco detiene azioni di Juventus al 30 giugno 2025					

Tabella 2 – Partecipazioni del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2025	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni cedute	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2025
Nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche detiene azioni di Juventus al 30 giugno 2025					



נכ