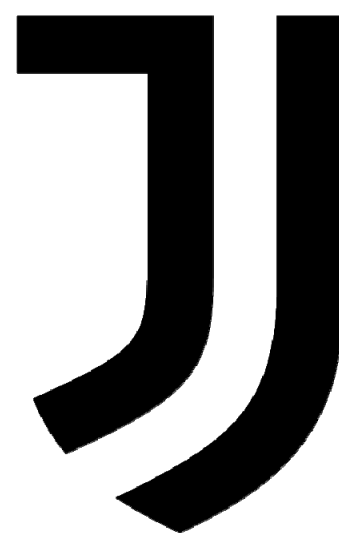


**RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione
del 17 settembre 2021**





INDICE

SEZIONE I	5
1. Organi coinvolti nell'adozione e attuazione della politica delle remunerazioni	5
2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine	5
3. Rapporto tra la politica delle remunerazioni e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti ...	6
4. Esperti indipendenti	6
5. Finalità e principi della politica delle remunerazioni, nonché cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni dell'esercizio precedente	6
6. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili	7
7. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	8
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	9
9. Contributo della politica delle remunerazioni al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, con particolare riferimento alle componenti variabili	9
10. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.....	9
11. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica e patti di non concorrenza	9
12. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari incarichi	9
13. Politiche di remunerazione di riferimento	10
14. Elementi della politica delle remunerazioni 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	10
SEZIONE II	11
Prima Parte	11
1. Compensi.....	11
1.1. Consiglio di Amministrazione	11
1.2. Collegio Sindacale.....	12
1.3. Dirigenti con responsabilità strategiche.....	13
2. Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali	13
3. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback")	13
4. Informazioni di confronto	13
(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	14
(ii) Risultati di Juventus.....	15



(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	16
5. Voto espresso dall'assemblea sulla seconda Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente	17
Seconda Parte	18
Allegato 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche	19
Allegato 2: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche	20



PREMESSA

La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” (la “**Relazione**”) di Juventus Football Club S.p.A. (“**Juventus**” o la “**Società**”) è redatta ai sensi dell’art 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”), dell’art. 84-*quater* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”).

La presente Relazione – approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del “Comitato per le Nomine e la Remunerazione” di Juventus (il “**Comitato per le Nomine e la Remunerazione**”), in data 17 settembre 2021 (la “**Data della Relazione**”) – è suddivisa in due Sezioni, redatte in conformità al vigente Allegato 3A, schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti.

La Sezione I della Relazione fornisce al mercato le informazioni riguardanti la politica di Juventus per l’esercizio 2021/2022 in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti degli organi di controllo nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

Tale politica delle remunerazioni è delineata in funzione del settore sportivo professionistico nel quale opera la Società e della complessità della sua struttura organizzativa, che prevede la presenza nel Consiglio di Amministrazione di Consiglieri con deleghe operative e non prevede la nomina di un Direttore Generale.

La Sezione II della Relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei sindaci della Società, nonché un’analitica rappresentazione dei compensi corrisposti dalla Società a tali soggetti nell’esercizio 2020/2021, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da eventuali società controllate o collegate.



SEZIONE I

1. Organi coinvolti nell'adozione e attuazione della politica delle remunerazioni

La definizione della politica delle remunerazioni in Juventus è affidata al Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'attività consultiva e propositiva del Comitato per le Nomine e la Remunerazione all'uopo costituito.

Il Consiglio di Amministrazione delibera con riferimento alle seguenti materie:

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

La presente 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 politica delle remunerazioni 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 delle remunerazioni sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF.

2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine

Al Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono, in particolare, attribuiti i seguenti compiti:

1. formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione, composizione del Consiglio stesso nonché, eventualmente, in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna;
2. proporre al Consiglio di Amministrazione i candidati alla carica di amministratore nel caso previsto dall'art. 2386, primo comma, del Codice Civile, qualora occorra sostituire amministratori indipendenti;
3. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché formulare al Consiglio di Amministrazione proposte di modifica della stessa;
4. presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla retribuzione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alle eventuali componenti variabili della remunerazione, monitorando l'applicazione



delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è dotato di un proprio Regolamento, approvato il 22 novembre 2018; si riunisce ogniqualvolta lo ritenga opportuno e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è invitato a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale, o altro sindaco da lui designato.

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

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è attualmente composto dai seguenti amministratori:

- Paolo Garimberti (amministratore indipendente) Presidente;
- Assia Grazioli Venier (amministratore indipendente);
- Caitlin Mary Hughes (amministratore indipendente).

Nel corso dell'esercizio 2020/2021 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito 6 volte; nell'esercizio 2021/2022 si è già tenuta 1 riunione dello stesso.

3. Rapporto tra la politica delle remunerazioni e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti

Fermo restando che la politica delle remunerazioni, in considerazione dei soggetti dalla stessa interessati e del ruolo da essi svolto all'interno della Società, non tiene in specifica considerazione il compenso e le condizioni di lavoro dei propri dipendenti, in quanto non fungibili e non comparabili, la politica medesima si compone di strumenti e logiche che sono applicati a tutta la popolazione aziendale e, in particolare, che sono volti ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società e del gruppo ad essa facente capo.

4. Esperti indipendenti

Per la predisposizione della politica delle remunerazioni la Società non si è avvalsa di alcun esperto indipendente.

5. Finalità e principi della politica delle remunerazioni, nonché cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni dell'esercizio precedente

Con riferimento all'esercizio 2021/2022, la remunerazione degli amministratori è stabilita in misura adeguata ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la politica delle remunerazioni è definita tenendo conto:

- della peculiarità del settore nel quale la Società opera;
- delle *best practices* in materia di remunerazione, a partire dal Codice di Autodisciplina;



- delle esigenze di sostenibilità della remunerazione e allineamento degli interessi del *management* a quelli di medio-lungo termine degli Azionisti.

La politica delle remunerazioni è definita in coerenza con la politica di gestione dei rischi e con il sistema di controllo interno della Società. Infatti, il conseguimento dei risultati sportivi ed economici dipende dalla capacità di attrarre e trattenere *manager*, giocatori e *staff* tecnico di qualità e, pertanto, qualora la capacità di trattenere risorse-chiave dovesse venir meno, ciò potrebbe avere un impatto negativo sulle prospettive di crescita della Società.

La presente politica delle remunerazioni è sostanzialmente in linea con la politica dell'esercizio 2020/2021.

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

Amministratori

La politica delle remunerazioni prevede che agli amministratori sia corrisposto:

1. un compenso fisso annuo determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 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 Amministrazione¹;
3. un eventuale compenso aggiuntivo connesso alle cariche esecutive a vario titolo ricoperte nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e/o per speciali incarichi su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile.

Il Presidente percepisce esclusivamente una remunerazione fissa, comprensiva (i) dell'emolumento deliberato dall'Assemblea, come suddiviso dal Consiglio di Amministrazione, e (ii) di un compenso aggiuntivo connesso alla propria carica di Presidente pari a Euro 450.000. Pertanto, la remunerazione del Presidente non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

La remunerazione del Vice Presidente è articolata in una parte fissa – comprensiva (i) dell'emolumento deliberato dall'Assemblea, come suddiviso dal Consiglio di Amministrazione, e (ii) di un compenso aggiuntivo connesso alla propria carica di Vice Presidente pari a Euro 400.000 – e in una parte variabile; entrambe le componenti risultano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società. La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*. La componente variabile, predeterminata, misurabile e collegata alla creazione di valore per gli azionisti, assumendo che sia percepita nell'ammontare massimo, ha un peso non superiore al 50% della remunerazione complessiva annua ed è in ogni caso soggetta a un tetto massimo e non è garantito un compenso variabile minimo.

¹ Per quanto riguarda il compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è previsto che all'Amministratore che ricopre la carica di Presidente degli stessi sia attribuito un compenso maggiorato del 50% rispetto agli altri due componenti.



Gli amministratori esecutivi diversi dal Presidente e dal Vice Presidente percepiscono una remunerazione fissa, comprensiva (i) dell'emolumento deliberato dall'Assemblea, come suddiviso dal Consiglio di Amministrazione, e (ii) di un compenso aggiuntivo connesso alla propria carica.

La remunerazione degli altri amministratori non esecutivi non è legata a specifici obiettivi di performance ed è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto della eventuale partecipazione a uno o più comitati interni.

Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. La remunerazione è articolata in una parte fissa e in una parte variabile dove entrambe le componenti risultano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società. La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*. La componente variabile dei dirigenti con responsabilità strategiche, predeterminata, misurabile e collegata alla creazione di valore per gli azionisti, assumendo che sia percepita nell'ammontare massimo, ha un peso non superiore al 50% della remunerazione complessiva annua ed è in ogni caso soggetta a un tetto massimo e non è garantito un compenso variabile minimo.

..*

Il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare un Piano di incentivazione a medio - lungo termine collegato al raggiungimento degli obiettivi del piano stesso (*Long Term Incentive Plan*) con l'intento di fidelizzare le risorse che occupano posizioni di rilievo strategico e di stimolarle ulteriormente al perseguimento dei risultati economici e finanziari.

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.

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

In linea con la migliore prassi in materia di politiche di remunerazione ed in considerazione degli specifici incarichi assegnati, il pacchetto retributivo degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche è completato da benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di autovetture aziendali), nonché da 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 - e assicurazioni sanitarie integrative. Il tutto in aggiunta al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte.



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

I compensi variabili del Vice Presidente e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche sono basati su obiettivi quantitativi e qualitativi approvati dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Remunerazioni e Nomine della Società, in coerenza con gli obiettivi strategici di Juventus.

In particolare:

- al Vice Presidente è riconosciuta una componente variabile connessa ai risultati sportivi della Prima Squadra; e
- ai Dirigenti con Responsabilità strategiche è riconosciuta una componente variabile legata all'andamento economico e finanziario della Società, ad obiettivi strategici e ad altri obiettivi quantitativi.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e Remunerazione, accerta il raggiungimento degli obiettivi fissati per la maturazione della retribuzione variabile e determina gli importi da erogare.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito né meccanismi di correzione *ex post*.

9. Contributo della politica delle remunerazioni al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, con particolare riferimento alle componenti variabili

Il perseguimento della strategia aziendale e degli interessi a lungo termine della Società è garantito dalla componente di remunerazione variabile di cui ai precedenti punti 6 e 8 della presente Sezione I.

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

Alla Data della Relazione la Società non ha adottato piani che prevedono l'assegnazione di strumenti finanziari.

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

Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano indennità 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.

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

Alla Data della Relazione, non sussiste alcuna politica retributiva specifica per gli amministratori indipendenti.

È prevista per tutta la durata in carica del Consiglio di Amministrazione: (i) una retribuzione annuale lorda da attribuire ai componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in € 15.000 a favore del presidente ed € 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni; (ii) una retribuzione annuale lorda da attribuire ai



componenti del Comitato Controllo e Rischi, in € 15.000 a favore del presidente ed € 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni.

La politica delle remunerazioni prevede un eventuale compenso aggiuntivo connesso alle cariche esecutive a vario titolo ricoperte nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e/o per speciali incarichi su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile.

13. Politiche di remunerazione di riferimento

Per la predisposizione della politica delle remunerazioni la Società non ha fatto riferimento a politiche retributive di altre società.

14. Elementi della politica delle remunerazioni 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 delle remunerazioni in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla politica delle remunerazioni è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato.

Tale deroga può essere applicata alle componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della politica delle remunerazioni, ivi inclusi, a titolo esemplificativo, i termini di maturazione di tali componenti e gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate.

Ogni eventuale deroga temporanea alla politica delle remunerazioni deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della politica delle remunerazioni che vengono derogati.



SEZIONE II

La presente Sezione II – predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, del TUF – sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF.

La società di revisione ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione secondo quanto previsto dal comma 8-bis dell'art 123-ter 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 2020/2021 a favore:

- (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione: tali compensi sono stati determinati in coerenza con la migliore prassi in materia di politiche di remunerazione nonché in sostanziale continuità con le linee guida ed i principi in passato seguiti dalla Società e oggi sostanzialmente riflessi nella precedente Sezione I. Si precisa, come già segnalato in Premessa, che al momento non è stato nominato il Direttore Generale;
- (ii) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Per quanto riguarda l'indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile, si rinvia all'Allegato 1 in calce alla presente Relazione.

1.1. Consiglio di Amministrazione

Compenso fisso

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di suddividere pariteticamente tra i propri componenti il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 25 ottobre 2018, pari ad € 225.000 annui (i.e., € 25.000 annui per ciascun amministratore), oltre ai compensi percepiti per la partecipazione ai Comitati interni.

Compenso connesso alle cariche esecutive e/o per speciali incarichi

Inoltre, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sono stati erogati i seguenti compensi annui lordi:

1. € 450.000 al Presidente Andrea Agnelli, oltre all'assegnazione di una autovettura aziendale e di una vettura di servizio con autista, delle coperture assicurative e dell'assistenza sanitaria integrativa;
2. € 400.000 al Vice Presidente Pavel Nedved quale compenso fisso, oltre all'assegnazione di una autovettura aziendale;
3. € 50.000 all'amministratore Francesco Roncaglio, per lo speciale incarico di datore di lavoro originario ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008, oltre all'assegnazione di un'autovettura aziendale.



4. € 20.000 all'amministratore Paolo Garimberti, per lo speciale incarico di presidente dello Juventus Museum, oltre all'assegnazione di un'autovettura aziendale.

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

Compenso variabile

Non sono stati erogati compensi variabili, anche in considerazione del contesto pandemico.

Benefici non monetari

Per informazioni sull'attribuzione dei benefici non monetari dei membri del Consiglio di Amministrazione, si rinvia al sotto-paragrafo "Compenso connesso alle cariche esecutive e/o per speciali incarichi", paragrafo 1.1, punto 1 della presente Sezione II.

Comitati Interni

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di assegnare ai Presidenti dei Comitati interni (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e la Remunerazione) un compenso pari a € 15.000, mentre agli altri componenti i Comitati un compenso pari a € 10.000.

Pertanto, con riferimento all'esercizio 2020/2021, sono stati attribuiti:

- € 25.000 a Paolo Garimberti quale Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e membro del Comitato Controllo e Rischi;
- € 10.000 ad Assia Grazioli Venier quale membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- € 20.000 a Caitlin Mary Hughes quale membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi;
- € 15.000 a Daniela Marilungo quale Presidente Comitato Controllo e Rischi.

1.2. Collegio Sindacale

Per quanto riguarda i compensi previsti per gli organi di controllo, si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 25 ottobre 2018 ha nominato il Collegio Sindacale per tre esercizi e, quindi, sino all'approvazione del bilancio al 30 giugno 2021, nelle persone di:

- Paolo Piccatti (Presidente);
- Silvia Lirici (Sindaco Effettivo);
- Nicoletta Paracchini (Sindaco Effettivo);
- Roberto Petrignani (Sindaco Supplente);
- Lorenzo Jona Celesia (Sindaco Supplente),

determinando in € 21.000 l'emolumento annuo per il Presidente ed in € 14.000 l'emolumento annuo degli altri due componenti il Collegio Sindacale.

Pertanto, con riferimento all'esercizio 2020/2021, sono stati attribuiti ai membri effettivi del Collegio Sindacale i seguenti emolumenti:

- € 21.000 a Paolo Piccatti (Presidente);



- € 14.000 a Silvia Lirici (Sindaco Effettivo);
- € 14.000 a Nicoletta Paracchini (Sindaco Effettivo).

1.3. Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nel corso dell'esercizio 2020/2021, sono stati erogati compensi a n. 3 dirigenti con responsabilità strategiche.

Si segnala che nel corso dell'esercizio 2020/2021, il Consiglio di Amministrazione ha esaminato la nuova organizzazione aziendale ridefinendo le principali aree operative e riqualificando i soggetti da individuare quali dirigenti con responsabilità strategiche. Alla Data della Relazione, l'Emittente ha n. 1 dirigente con responsabilità strategiche.

Compenso fisso

Nel corso dell'esercizio 2020/2021 la remunerazione fissa dei dirigenti con responsabilità strategiche è stata adeguata in relazione ai nuovi incarichi assunti. In particolare, ai dirigenti con responsabilità strategiche è stato corrisposto un compenso fisso complessivo pari a € 3.414.128, di cui € 2.600.000 al *Managing Director Football Area* Fabio Paratici.

Compenso variabile

Non sono stati erogati compensi variabili, anche in considerazione del contesto pandemico.

Benefici non monetari

Ai dirigenti con responsabilità strategiche sono state garantite le coperture assicurative, l'assistenza sanitaria integrativa, nonché l'assegnazione di una autovettura aziendale in linea con la policy in vigore per i dirigenti.

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

Salvo quanto sopra descritto non esistono, tra la Società e i suoi amministratori o i dirigenti con responsabilità strategiche, altri accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di coloro che abbiano cessato il loro incarico o rapporto di lavoro, ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto o, infine, che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

2. Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali

Nell'esercizio 2020/2021 la Società non ha derogato alla politica delle remunerazioni.

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

Nell'esercizio 2020/2021 non vi è stata applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*clawback*").

4. Informazioni di confronto

Si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per gli esercizi dal 2016/2017 al 2020/2021, relative alle variazioni annuali di:



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

importi in Euro migliaia		ESERCIZIO									
		2020/2021		2019/2020		2018/2019		2017/2018		2016/2017	
		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
Andrea Agnelli	Presidente	512,0	1,1%	506,5	0,5%	504,2	1,5%	496,7	0,6%	493,9	
Pavel Nedved	Vice Presidente	436,8	-8,1%	475,4	-5,5%	503,2	17,2%	429,2	0,0%	429,3	
Maurizio Arrivabene	Amministratore esecutivo (*)	25,0	0,0%	25,0	0,0%	25,0	0,0%	25,0	0,0%	25,0	
Paolo Garimberti	Amministratore indipendente	73,8	-0,1%	73,9	0,0%	73,9	-7,9%	80,2	7,8%	74,4	
Assia Grazioli Venier	Amministratore indipendente	35,0	0,0%	35,0	-8,4%	38,2	-15,1%	45,0	0,0%	45,0	
Caitlin Mary Hughes	Amministratore indipendente	45,0	0,0%	45,0	7,7%	41,8	19,4%	35,0	0,0%	35,0	
Daniela Marilungo	Amministratore indipendente	40,0	0,0%	40,0	0,0%	40,0	0,0%	40,0	0,0%	40,0	
Francesco Roncaglio	Amministratore	78,8	-0,1%	78,9	29,6%	60,9	143,6%	25,0	0,0%	25,0	
Enrico Vellano	Amministratore	25,0	0,0%	25,0	0,0%	25,0	0,0%	25,0	0,0%	25,0	

(*) Consigliere esecutivo a partire dal 30 giugno 2021, data in cui ha deliberato il consiglio di amministrazione di Juventus ha deliberato di attribuire deleghe per la gestione dell'Area Football e i relativi poteri a Maurizio Arrivabene.



(ii) Risultati di Juventus

importi in Euro migliaia

Indicatore economico	2020/2021 (*)		2019/2020		2018/2019		2017/2018		2016/2017
	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
Ricavi	480,7	-16,2%	573,4	-7,7%	621,5	10,4%	562,7	45,1%	387,9
Costi operativi	(449,3)	8,5%	(414,1)	-9,7%	(458,5)	14,4%	(400,7)	33,5%	(300,1)
Ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti	(216,9)	-4,2%	(226,4)	27,0%	(178,3)	87,7%	(95,0)	21,5%	(78,2)
Risultato operativo	(197,2)	193,9%	(67,1)	338,6%	(15,3)	-122,7%	67,4	233,7%	20,2
Risultato ante imposte	(207,8)	154,3%	(81,7)	203,7%	(26,9)	-146,1%	58,4	403,4%	11,6
Risultato netto	(209,9)	134,0%	(89,7)	124,8%	(39,9)	-193,7%	42,6	939,0%	4,1

* 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								
	2020/2021		2019/2020		2018/2019		2017/2018		2016/2017
	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
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti di Juventus a tempo pieno	48,2	7,8%	44,7	0,0%	44,7	-9,5%	49,4	-0,2%	49,5



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

L'Assemblea dei soci del 15 ottobre 2020, secondo quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, ha espresso un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2020, con i seguenti esiti:

- voti favorevoli n. 1.020.438.243, pari al 99,215536% del capitale presente ed al 76,710146% del capitale ordinario;
- voti contrari n. 8.008.703, pari allo 0,778673% del capitale presente ed allo 0,602044% del capitale ordinario;
- voti astenuti n. 59.562, pari allo 0,005791% del capitale presente ed allo 0,004477% del capitale ordinario;
- non votanti n. 0, pari allo 0% del capitale presente ed allo 0% del capitale ordinario.



Seconda Parte

In allegato sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020/2021 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma ai componenti degli organi di amministrazione e controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché i possessi azionari detenuti dagli stessi nella Società.

Torino, 17 settembre 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Andrea Agnelli



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

Importi in migliaia di euro

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi			Compensi per la partecipaz. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Indennità di cessazione del rapporto di lavoro	Totale
				Compensi deliberati dall'Assemblea	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente						
Amministratori												
Andrea Agnelli	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0
	Presidente	1/7/2019 - 30/6/2020	n.a.	-	450,0	-	-	-	37,0	-	-	487,0
Pavel Nedved	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0
	Vice Presidente	1/7/2019 - 30/6/2020	n.a.	-	400,0	-	-	-	5,8	6,0 (a)	-	411,8
Maurizio Arrivabene	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0
Paolo Garimberti	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0	20,0 (b)	-	25,0 (c)	-	3,8	-	-	73,8
Assia Grazioli Venier	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0	-	-	10,0 (d)	-	-	-	-	35,0
Caitlin Mary Hughes	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0	-	-	20,0 (e)	-	-	-	-	45,0
Daniela Marilungo	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0	-	-	15,0 (f)	-	-	-	(f)	40,0
Francesco Roncaglio	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0	50,0 (g)	-	-	-	3,8	-	-	78,8
Enrico Vellano	Amministratore	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	25,0 (h)	-	-	-	-	-	-	-	25,0
Sindaci												
Paolo Piccatti	Presidente del Collegio Sindacale	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	21,0	-	-	-	-	-	-	-	21,0
Silvia Lirici	Sindaco Effettivo	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	14,0	-	-	-	-	-	-	-	14,0
Nicoletta Paracchini	Sindaco Effettivo	1/7/2019 - 30/6/2020	2021	14,0	-	-	-	-	-	-	-	14,0
Dirigenti con responsabilità strategiche												
<i>Dirigenti con responsabilità strategiche nr 3</i>				-	-	-	3.414,1	-	-	63,3	5,8	3.483,2
<i>di cui</i>												
Fabio Paratici	Managing Director Football Area			-	-	-	2.600,0	-	-	29,0	-	2.629,0

(*) Scadenza della carica in concomitanza dell'Assemblea degli Azionisti che approverà il bilancio alla data di riferimento

- a) Gli altri compensi includono indennità di trasferta, previste dai contratti da lavoro dipendente in essere, e i compensi per la carica di amministratore ricoperta in J Medical S.r.l. (€ 6 migliaia)
- b) Compenso per lo speciale incarico di presidente del J Museum
- 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)
- d) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia)
- e) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia) e al Comitato Controllo e Rischi (€ 10 migliaia)
- f) Compenso quale presidente del Comitato Controllo e Rischi (€ 15 migliaia)
- g) Compenso per lo speciale incarico di datore di lavoro originario ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008
- h) L'emolumento è versato alla società controllante Exor N.V.
- i) Gli altri compensi includono indennità di trasferta, previste dai contratti da lavoro dipendente in essere, e i compensi pro-quota per le cariche di amministratori ricoperte in J Medical S.r.l. (€ 6 migliaia)



Allegato 2: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche

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

Nome e cognome	Carica ricoperta	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2020	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni cedute	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2021
Andrea Agnelli	Presidente	50.901	-	-	50.901
Paolo Piccatti	Presidente Collegio Sindacale	3.564	-	-	3.564

(a) Azioni acquistate a seguito dell'esercizio dei diritti d'opzione nell'ambito dell'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea del 24 ottobre 2019

Si precisa che i Dirigenti con responsabilità strategiche non detengono partecipazioni nella Società.