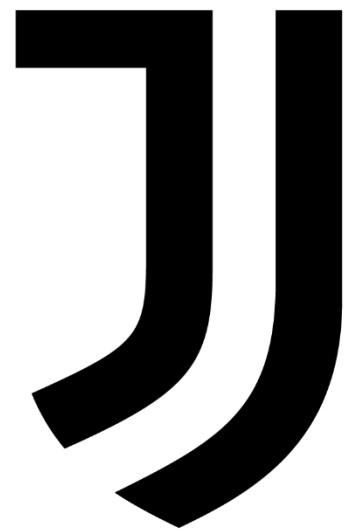


**DOCUMENTO INFORMATIVO
RELATIVO AL PIANO DI
COMPENSI BASATI SU
STRUMENTI FINANZIARI
DENOMINATO “PIANO DI
PERFORMANCE SHARES
2023/2024-2027/2028”**

**(redatto ai sensi dell’art. 84-bis del
Regolamento Consob n. 11971/1999 e
secondo lo Schema n. 7 dell’Allegato
3A al Regolamento Consob n.
11971/1999)**



PREMESSA

Il presente documento informativo è redatto ai sensi dall'art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato (il "TUF"), dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il "Regolamento Emittenti") e secondo lo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (il "Documento Informativo").

Il Documento Informativo ha ad oggetto il piano di compensi basati su strumenti finanziari denominato "*Piano di Performance Shares 2023/2024-2027/2028*" di Juventus F.C. S.p.A. ("Juventus" o la "Società") rivolto ai soggetti individuati a cura del Consiglio di Amministrazione di Juventus, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, tra gli Amministratori con deleghe, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché gli altri prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società controllate, da sottoporsi, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, all'approvazione dell'assemblea degli azionisti di Juventus, che verrà convocata per il 28 ottobre 2022 (in unica convocazione).

Le informazioni previste dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite, se disponibili, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società (www.juventus.com, sezione Club, Investitori, Assemblee) nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "Info" (www.info.it).

Il Piano è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto, *inter alia*, a componenti del Consiglio di Amministrazione e a Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Juventus.

DEFINIZIONI

Come richiesto dallo Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, si riporta di seguito un elenco di definizioni volte a illustrare il significato dei termini, di uso non comune, utilizzati nel presente Documento Informativo.

| | |
|------------------------------|--|
| “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. |
| “Adjusted EBITDA” | Earning Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization consolidati cumulati sul Periodo di Vesting di riferimento (<i>i.e.</i> , la somma dell'Adjusted EBITDA di ciascuno dei tre esercizi del Periodo di Vesting), rettificati escludendo: (i) tutti i ricavi netti provenienti dai diritti pluriennali delle prestazioni dei calciatori secondo il bilancio IFRS (plusvalenze da cessioni, ricavi da cessioni temporanee e altri ricavi minori - principalmente bonus - al netto dei relativi costi relativi alla cessione quali <i>sell-on fees</i> e oneri procuratori); e (ii) eventuali entrate/uscite rilevanti e non ricorrenti non legate all'attività ordinaria determinate dal Consiglio di Amministrazione. |
| Azioni” | Le azioni ordinarie della Società, prive dell'indicazione del valore nominale, ammesse alle negoziazioni sull'EXM. |
| “Bad Leaver” | Tutte le ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro o del mandato di amministrazione diverse dalle ipotesi di Good Leaver. |
| “Beneficiari” | I soggetti che saranno individuati a cura del Consiglio di Amministrazione di Juventus, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società, tra gli Amministratori con deleghe, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché gli altri prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società controllate. |
| “Cambio di Controllo” | Indica (a) cambio di controllo ai sensi dell'articolo 93 del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato; (b) l'acquisizione, diretta o indiretta, da parte di uno o più soggetti terzi di un numero di azioni o di una quota di una Società Controllata cui faccia capo il Rapporto del Beneficiario, purché diverse dalla Società, complessivamente superiore al 50% del relativo capitale sociale, a meno che la Società non ne continui a detenere il controllo ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile; (c) il trasferimento definitivo a qualunque titolo a uno o più soggetti terzi dell'azienda ovvero del ramo di azienda cui faccia capo il Rapporto del Beneficiario. Resta inteso che i Cambi di Controllo individuati <i>sub</i> b) e c) che precedono trovano applicazione solo nei cfr. dei Beneficiari che abbiano in essere un Rapporto con la Società Controllata, l'azienda o il ramo di azienda oggetto del Cambio di Controllo. |
| “Cash Equivalent” | la somma in denaro che la Società, a sua discrezione, può corrispondere ai Beneficiari in luogo – in tutto o in parte – delle Azioni che dovrebbe attribuire alla Data di Attribuzione, calcolata sulla media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni stesse sull'EXM come rilevato da Borsa Italiana S.p.A. nei 90 giorni precedenti la Data di Attribuzione o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto |

| | |
|--|--|
| | indipendente nominato dalla Società. |
| “Comitato per le Nomine e la Remunerazione” | Il “Comitato per le Nomine e la Remunerazione” di Juventus. |
| “Consiglio di Amministrazione” | Il consiglio di amministrazione di Juventus di volta in volta in carica. |
| “Data del Documento Informativo” | Il 23 settembre 2022. |
| “Data di Attribuzione” | Con riferimento a ciascun Beneficiario, per ciascun Periodo di Vesting, la data della delibera del Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto l’attribuzione delle Azioni ai Beneficiari. |
| “Dirigenti con Responsabilità Strategiche” | I soggetti così definiti nell’Appendice al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato. |
| “Diritti” | I diritti – condizionati, gratuiti, non trasferibili <i>inter vivos</i> e non assoggettabili a vincoli o ad altri atti di disposizione a qualsiasi titolo – all’attribuzione a titolo gratuito di Azioni nel rapporto di n. 1 Azione per ogni n. 1 Diritto maturato secondo i termini, le condizioni e le modalità del Piano. |
| “EXM” | Euronext Milan, mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. |
| “Good Leaver” | Le seguenti ipotesi di cessazione del Rapporto: (i) dimissioni volontarie, solo a condizione che il Beneficiario si trovi in possesso dei requisiti pensionistici di legge e nei 30 giorni successivi abbia presentato richiesta di accedere al relativo trattamento; (ii) morte o invalidità permanente; (iii) per gli Amministratori investiti di particolari cariche: (a) mancato rinnovo del mandato senza giusta causa; (b) rinnovo del mandato senza attribuzione di poteri esecutivi. |
| “Gruppo” o “Gruppo Juventus” | Juventus e le società che sono o dovessero in futuro divenire controllate da Juventus ai sensi dell’articolo 93 del TUF. |
| “KPI ESG” | Ottenimento della Gender Equality Certification condotta attraverso la misurazione, all’inizio e al termine del Periodo di Vesting, di specifici indicatori quali-quantitativi. |
| “Leadership Team” | La struttura organizzativa apicale di Juventus con il compito di garantire l’implementazione a livello aziendale delle strategie definite e decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nonché la corretta pianificazione e gestione delle attività operative. |
| “Numero Target di Azioni” | il numero di Azioni che è previsto sia attribuito a ciascun Beneficiario al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di Performance ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento. Tale numero viene calcolato dividendo l’incentivo <i>target</i> , assegnato dalla Società per ciascun Beneficiario in percentuale alla Remunerazione Fissa dello stesso secondo il sistema di <i>banding</i> della Società, per la media aritmetica del prezzo di borsa dell’azione ordinaria di Juventus nei 90 giorni precedenti l’inizio del primo anno del Periodo di Vesting. |
| “Obiettivi di Performance” | Per ciascun Periodo di Vesting, gli Obiettivi di Performance previsti dal Piano, come indicati nel Paragrafo 4.5. |
| “Periodo di Vesting” | Il periodo di misurazione degli Obiettivi di Performance suddiviso in tre cicli (“rolling”), rispettivamente 1° luglio 2023 – 30 giugno 2026, 1° luglio 2024 – 30 giugno 2027; 1° luglio 2025 – 30 giugno 2028, al termine di ciascuno dei quali si procederà al calcolo dell’Attribuzione delle Azioni in funzione della verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance. |
| “Rapporto” | Il rapporto di amministratore e / o di lavoro dipendente in essere tra il singolo Beneficiario e Juventus o una delle Società Controllate. |
| “Relative Total Shareholder” | Indicatore che rappresenta il complessivo ritorno per un azionista dato |

| | |
|------------------------------|---|
| Return (rTSR) | dall'incremento del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dai dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo, rispetto al livello di TSR delle aziende appartenenti all'indice FTSE MID CAP. |
| “Remunerazione Fissa” | Retribuzione Fissa e/o l'eventuale emolumento fisso previsto come Amministratore della Società o delle società Controllate. |
| “Retribuzione Fissa” | Retribuzione Annua Lorda (“RAL”) di riferimento al 1° luglio del primo anno di ciascun Periodo di Vesting, intesa come sola retribuzione fissa non inclusiva di eventuali premi variabili. |
| “Società Controllate” | Indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, dalla Società, con cui uno o più Beneficiari abbia in essere un Rapporto. |
| “Vesting” | La maturazione del Diritto a ricevere Azioni al raggiungimento degli Obiettivi di Performance nel corso del Periodo di Vesting. |

1. I SOGGETTI DESTINATARI

I beneficiari del Piano sono i soggetti che saranno individuati a cura del Consiglio di Amministrazione di Juventus, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione della Società, tra gli Amministratori con deleghe, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché gli altri prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società controllate.

Il Consiglio di Amministrazione potrà procedere all'individuazione di Beneficiari e all'assegnazione ai medesimi di Diritti anche in più soluzioni.

Al fine di poter essere individuati tra i Beneficiari, è necessaria, al momento dell'assegnazione dei Diritti, la presenza di tutti i seguenti requisiti:

- essere titolari di un Rapporto;
- non aver comunicato la propria volontà di recedere ovvero terminare, a seconda dei casi, il Rapporto e non essere in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento;
- non essere destinatari di una comunicazione di licenziamento ovvero di recesso da parte della Società o delle Società Controllate ovvero di revoca dal Rapporto;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del Rapporto;
- l'assenza nei confronti del Beneficiario di provvedimenti disciplinari in funzione, tra l'altro, di quanto stabilito dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Nell'individuazione dei Beneficiari, il Consiglio di Amministrazione può avvalersi dell'ausilio della “Direzione People & Culture” della Società.

Si segnala che alla Data del Documento Informativo risultano n. 3 Amministratori con deleghe e n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Inoltre, alla Data del Documento Informativo, la Società stima che per il primo periodo di *vesting* possano essere attribuiti Diritti a circa 10/15 soggetti.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari sarà fornita secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivo del piano

Attraverso l'implementazione del Piano, la Società intende:

- allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti;
- legare la remunerazione dei beneficiari, quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi di Juventus, ai risultati economici conseguiti dalla Società e al raggiungimento degli obiettivi del proprio piano strategico;
- garantire il *commitment* del Leadership Team rispetto ai principali obiettivi strategici e finanziari della Società;

- supportare e premiare il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, consentendo di perseguire l'obiettivo prioritario di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- garantire il bilanciamento del *pay-mix* retributivo (peso relativo della remunerazione fissa, della remunerazione variabile di breve termine e di lungo termine), in linea alle prassi di mercato e fornendo alla Società uno strumento retributivo utile all'*attraction* e alla *retention* delle risorse chiave.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

I Diritti assegnati giungono a maturazione, integralmente o parzialmente, qualora siano stati raggiunti dal Gruppo Juventus specifici obiettivi di natura sia finanziaria sia non finanziaria.

Per maggiori informazioni sugli Obiettivi di Performance si rinvia al successivo paragrafo 4.5.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il Consiglio di Amministrazione individuerà il numero di Diritti da assegnare a ciascun Beneficiario, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Le decisioni sull'individuazione dei Beneficiari sono assunte avendo riguardo al perseguimento dell'interesse della Società, tenendo conto, tra l'altro, del ruolo all'interno di Juventus, del processo di valutazione delle posizioni e del sistema di *banding* adottato dalla Società.

Il numero di Diritti da assegnare sarà determinato in percentuale alla Remunerazione Fissa dello stesso secondo il sistema di *banding* della Società.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compensi basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile

Non ci sono particolari implicazioni di ordine fiscale e/o contabile che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non è sostenuto da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DEL PIANO

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione per l'attuazione del piano

È prevista l'attribuzione da parte dell'Assemblea degli azionisti al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega a terzi, di ogni più ampio potere necessario e/o opportuno per dare completa e integrale attuazione al Piano, ivi compreso a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo ogni potere per: (i) individuare i Beneficiari del Piano e il numero massimo di Diritti da assegnare a ciascuno di essi; (ii) esercitare tutti i compiti e le funzioni attribuite al Consiglio di Amministrazione dal regolamento del Piano; (iii) apportare al regolamento del suddetto Piano, con le modalità più opportune, le modifiche o integrazioni utili o necessarie ai sensi di quanto previsto nello stesso regolamento; nonché (iv) compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione anche nei confronti del pubblico o di qualsivoglia Autorità che si rendano necessari e/o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

L'organo responsabile della gestione del Piano è il Consiglio di Amministrazione, con il supporto istruttorio e consultivo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con facoltà di sub-delega. La gestione operativa e l'attuazione pratica del Piano saranno affidate alla "Direzione People & Culture" della Società.

La "Direzione People & Culture", in sinergia con le Direzioni Corporate e Financial altre strutture interne competenti contribuiscono alla definizione delle schede obiettivi contenenti gli Obiettivi di Performance per ciascun Periodo di Vesting, in base ai piani strategici triennali di volta in volta approvati dalla Società e la conseguente consuntivazione.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del piano

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà, di apportare al Piano, con le modalità più opportune, le modifiche o integrazioni non sostanziali che ritenga utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità del Piano, avendo riguardo degli interessi della Società e dei Beneficiari, mantenendo invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Si riportano di seguito le fattispecie al verificarsi delle quali Piano potrà essere oggetto di revisione o attuazione diversa dalle previsioni ordinarie del Piano stesso.

Operazioni straordinarie

In caso di eventi specifici, quali:

- operazioni straordinarie sul capitale della Società e così a titolo esemplificativo e non esaustivo, riduzioni del capitale per perdite mediante annullamento di azioni, aumenti del capitale della Società, gratuiti o a pagamento, offerti in opzione agli azionisti ovvero senza diritto di opzione, eventualmente anche da liberarsi mediante conferimento in natura, raggruppamento o frazionamento di Azioni;
- operazioni di fusione o scissione, acquisto o vendita di partecipazioni, aziende o rami di azienda; oppure
- modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sui Diritti, sulle Azioni, sulla Società,

il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Piano, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea dei Soci della Società, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, tutte le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie o opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Variazioni rilevanti del quadro macro-economico

Qualora, nel corso di ciascun Periodo di Vesting dovessero intervenire variazioni rilevanti del quadro macro-economico con impatto notevole sui parametri chiave sulla base dei quali vengono determinati gli Obiettivi di Performance del Piano, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, avrà la facoltà di modificare tali indicatori ed i rispettivi Obiettivi di Performance, mantenendo invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Modifiche del Piano Strategico

In caso di significativa revisione dei target del Piano Strategico e così a titolo esemplificativo e non esaustivo acquisizioni, cessioni di società o rami d'azienda, che comportino una nuova approvazione dello stesso Piano Strategico da parte del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo avrà facoltà, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, di approvare eventuali cambiamenti degli Obiettivi di Performance del Piano al fine di adeguarli alle variazioni intervenute nel Piano Strategico, mantenendo invariati, nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione delle azioni

Le Azioni oggetto del Piano saranno rese disponibili utilizzando Azioni proprie da acquistare ai sensi dell'articolo 2357 e seguenti del Codice Civile.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Le caratteristiche del Piano sono state determinate, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale di Juventus.

Il Consiglio di Amministrazione individuerà nominativamente i Beneficiari, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, nel caso in cui il Beneficiario sia un amministratore, con l'astensione di volta in volta del diretto interessato.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato, in data 23 settembre 2022, il Piano e la proposta di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea che verrà convocata per il 28 ottobre 2022 (in unica convocazione), su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione riunitosi in data 12 settembre 2022.

3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Alla Data del Documento Informativo, il Consiglio di Amministrazione non ha ancora deliberato in merito all'assegnazione dei Diritti.

In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea che verrà convocata per il 28 ottobre 2022 (in unica convocazione) e subordinatamente all'approvazione della Sezione I della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti *ex art. 123-ter* del TUF che sarà sottoposta al voto dell'Assemblea nel corso del 2023, il Consiglio di Amministrazione si riunirà, di volta in volta, per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano.

Tali informazioni saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

3.8 Il prezzo di mercato delle azioni registrato nelle date indicate nei parr. 3.6 e 3.7

Il prezzo di chiusura delle Azioni registrato alla data della proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (*i.e.*, 12 settembre 2022) era pari a Euro 0,3518 mentre il prezzo di chiusura delle Azioni registrato alla data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano (*i.e.*, 23 settembre 2022) era pari a Euro 0,3128.

3.9 Presidi adottati dall'emittente in relazione alla tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano e possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014.

Le decisioni in merito all'assegnazione dei Diritti saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nell'ambito della tempistica di assegnazione dei Diritti, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione prenderanno in considerazione tutte le informazioni di cui siano in possesso, fermo il rispetto della normativa vigente.

L'eventuale consegna delle Azioni ai Beneficiari avverrà in un momento differito rispetto all'assegnazione dei Diritti, secondo quanto indicato nel Paragrafo 4.18.

Conseguentemente, l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate ai sensi del Regolamento (UE) n. 596/2014 al momento dell'assegnazione dei Diritti non spiegherebbe effetti apprezzabili sul comportamento dei Beneficiari, che, a tale momento, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni oggetto del Piano, essendo la consegna delle stesse differita ad un momento successivo a quello dell'assegnazione dei Diritti medesimi.

La Società ottempererà, ad ogni modo, agli obblighi di informativa al mercato, ove previsti dalle disposizioni normative e regolamentari *pro-tempore* vigenti.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede che ai Beneficiari individuati dal Consiglio di Amministrazione siano assegnati gratuitamente Diritti, consistenti nel diritto all'attribuzione gratuita di Azioni da parte della Società in caso di raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

L'assegnazione dei Diritti è comunicata ai Beneficiari mediante consegna ai medesimi di apposita lettera di assegnazione. I Diritti si intendono assegnati una volta che sia pervenuta alla Società la lettera di assegnazione.

I Diritti vengono assegnati a titolo personale a ciascun Beneficiario e non possono essere trasferiti per atto tra vivi né essere assoggettati a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Le Azioni eventualmente attribuite hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

4.2 Periodo di attuazione del piano

Il Piano – che sarà attuato successivamente all'approvazione della Sezione I della “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” *ex art. 123-ter* del TUF che sarà sottoposta al voto dell'Assemblea nel corso del 2023 – ha durata pluriennale ed è suddiviso nei seguenti tre periodi di *vesting*, secondo una logica di attribuzione *c.d. rolling*: (i) 1° luglio 2023 – 30 giugno 2026; (ii) 1° luglio 2024 – 30 giugno 2027; e (iii) 1° luglio 2025 – 30 giugno 2028.

4.3 Termine del piano

Il Piano avrà termine il 31 dicembre 2028.

4.4 Quantitativo massimo di strumenti finanziari assegnabili

Il primo ciclo del Piano (1° luglio 2023 – 30 giugno 2026) avrà ad oggetto l’assegnazione di massime n. 10.300.000 azioni proprie della Società (fatto salvo quanto indicato al Paragrafo 4.5).

L’Assemblea degli azionisti sarà successivamente chiamata ad approvare il numero massimo di Diritti (e quindi di Azioni) oggetto del secondo e del terzo ciclo del Piano.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

A seguito della ricezione di una apposita lettera di assegnazione, i Beneficiari interessati ad aderire al Piano dovranno consegnare alla Società tale lettera, con allegato il regolamento del Piano, da loro debitamente sottoscritti e siglati in segno di accettazione, entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento della lettera, a pena di decadenza dal diritto di adesione al Piano medesimo.

L’attribuzione delle Azioni a ciascun Beneficiario, per effetto della maturazione dei rispettivi Diritti, è subordinata al ricorrere di entrambe le condizioni che seguono:

- per quanto riguarda ciascun Beneficiario, che alla fine del Periodo di Vesting il Rapporto tra il Beneficiario con la Società o con la Società Controllata rilevante sia ancora in essere e non sia venuta meno, con riferimento al ruolo ricoperto, la sua condizione di Beneficiario all’interno della Società, della Società Controllata rilevante o del Gruppo, salve le ipotesi di Good Leaver;
- che siano stati raggiunti gli Obiettivi di Performance per il Periodo di Vesting di riferimento.

Qualora un Beneficiario cambiasse posizione organizzativa all’interno della Società o fosse trasferito ad una delle società del Gruppo, il Gruppo può procedere ad una eventuale rettifica dei Diritti e /o degli Obiettivi di Performance attribuiti al Beneficiario stesso. Tali elementi potranno essere modificati in relazione alla nuova posizione ricoperta.

I Diritti matureranno in un’unica soluzione in funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance.

Il numero complessivo di Azioni da attribuire è soggetto al raggiungimento del valore soglia di almeno uno dei tre Obiettivi di Performance.

Il numero effettivo di Azioni attribuite a ciascun Beneficiario non potrà superare il 150% del suo Numero Target di Azioni.

Gli Obiettivi di Performance del Piano da raggiungersi da parte del Gruppo Juventus a livello consolidato alla fine di ciascun Periodo di Vesting sono indipendenti e concorrono alla determinazione del numero di Azioni da attribuire ai Beneficiari. In particolare, la Scheda Obiettivi si compone di tre parametri, ciascuno con un peso specifico rispetto al numero totale di Azioni attribuibili, consuntivati in base al confronto tra valore *target* individuato in linea con gli obiettivi strategici della Società e il valore *actual* rilevato a bilancio consolidato:

- 1) Matrice Adjusted EBITDA-Adjusted Cash Flow (peso relativo 70%);
- 2) Relative TSR (peso relativo 15%);
- 3) ESG KPI: Gender Equality Certification (peso relativo 15%).

In particolare, posto il Numero Target di Azioni per ciascun Beneficiario, il numero di Azioni da attribuirsi a tale Beneficiario dipenderà, per il 70% del suo ammontare, dal raggiungimento dell’Obiettivo di Performance basato sulla Matrice Adjusted EBITDA- Adjusted Cash Flow, per il 15% dal raggiungimento dell’Obiettivo di Performance basato sul Relative TSR e per il restante 15% dal raggiungimento dell’Obiettivo di Performance basato sul KPI ESG, il tutto secondo quanto previsto ai Paragrafi che seguono. A maggior chiarimento, ciò comporta che il conseguimento (parziale o totale) di un Obiettivo di Performance potrà dar luogo, indipendentemente dal conseguimento (parziale o totale) dell’altro Obiettivo di Performance, all’attribuzione di Azioni.

1) Obiettivo basato sulla Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow (peso relativo 70%)

Tale indicatore viene calcolato come mostrato nel seguente schema:

| % achievement | | Adjusted EBITDA | | | | |
|--------------------|-------------|-----------------|-----------|------------|-----------|-------|
| | | < 85% | 85%-97,5% | 97,5%-100% | 100%-115% | >115% |
| Cash-flow adjusted | < 85% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | 85% - 97,5% | 0% | 50% | 75% | 90% | 100% |
| | 97,5% -100% | 0% | 75% | 100% | 120% | 130% |
| | 100% - 115% | 0% | 90% | 120% | 130% | 140% |
| | > 115% | 0% | 100% | 130% | 140% | 150% |

In caso di raggiungimento della Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow:

- in misura inferiore all'Obiettivo Soglia Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari allo 0% del rispettivo Numero Target di Azioni di pertinenza alla Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow;
- in misura compresa tra l'Obiettivo Soglia Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow e l'Obiettivo Target Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni a crescere, calcolato seguendo lo schema precedentemente riportato, compreso tra il 50% e il 100% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza alla Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow (i.e. peso relativo 70%);
- in misura compresa tra l'Obiettivo Target Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow e l'Obiettivo Massimo Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni a crescere, calcolato seguendo lo schema precedentemente riportato, compreso tra il 100% e il 150% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza alla Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow;
- in misura superiore all'Obiettivo Massimo Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 150% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza alla Matrice Adjusted EBITDA - Adjusted Cash Flow.

2) Obiettivo basato sul *relative Total Shareholder Return (rTSR)* (peso relativo 15%)

Il TSR relativo rappresenta il complessivo ritorno per un azionista dato dall'incremento del prezzo del titolo durante un arco temporale di riferimento e dai dividendi eventualmente corrisposti nel medesimo periodo, rispetto al livello di TSR delle aziende appartenenti all'indice FTSE MID CAP.

Il TSR viene calcolato secondo la seguente formula:

$$TSR = \frac{\text{Prezzo azione fine periodo} - \text{Prezzo azione inizio periodo} + \text{Dividendi distribuiti nel periodo}}{\text{Prezzo azione inizio periodo}}$$

Dove per:

- "Fine periodo" si intende la media aritmetica del prezzo di borsa dell'azione ordinaria nei 90 giorni antecedenti la chiusura dell'ultimo anno di Vesting;
- "Inizio periodo" si intende la media aritmetica del prezzo di borsa dell'azione ordinaria nei 90 giorni antecedenti l'inizio del primo anno di Vesting.

Tale indicatore viene calcolato come mostrato nel seguente schema:



In caso di raggiungimento di un Relative TSR:

- in misura inferiore alla Mediana del FTSE MID CAP Index TSR, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari allo 0% del rispettivo Numero Target di Azioni di pertinenza al Relative TSR;

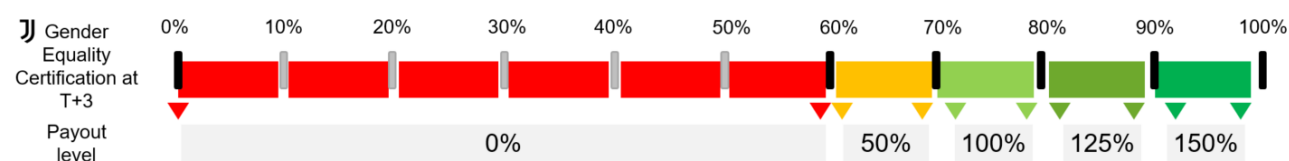
- in misura compresa tra la Mediana e il 6° decile del FTSE MID CAP Index TSR, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 50% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al Relative TSR (i.e. peso relativo 15%);
- in misura compresa tra il 6° decile e il 7° decile del FTSE MID CAP Index TSR, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 75% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al Relative TSR;
- in misura compresa tra il 7° decile e l'8° decile del FTSE MID CAP Index TSR, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 100% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al Relative TSR;
- in misura compresa tra l'8° decile e il 9° decile del FTSE MID CAP Index TSR, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 125% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al Relative TSR;
- in misura superiore al 9° decile del FTSE MID CAP Index TSR, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 150% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al Relative TSR.

3) Obiettivo basato sul KPI ESG: Gender Equality Certification (peso relativo 15%)

La Gender Equality Certification (PdR UNI 125:2022), introdotta dal PNRR, definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

La misurazione della Gender Equality Certification è condotta all'inizio e al termine del Periodo di Vesting sulla base di specifici indicatori quali-quantitativi. L'accesso alla certificazione da parte dell'Ente Certificatore è prevista in caso di raggiungimento di un punteggio di sintesi complessivo di almeno il 60%.

Di seguito si illustra il livello di attribuzione delle Azioni, in corrispondenza del punteggio di sintesi complessivo ottenuto nell'ambito della certificazione misurata al termine del Periodo di Vesting:



In caso di raggiungimento di un punteggio al termine del Periodo di Vesting:

- in misura inferiore al 60%, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari allo 0% del rispettivo Numero Target di Azioni di pertinenza al KPI ESG;
- in misura compresa tra il 60% e il 70%, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 50% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al KPI ESG (i.e. peso relativo 15%);
- in misura compresa tra il 70% e l'80%, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 100% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al KPI ESG;
- in misura compresa tra l'80% del 90%, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 125% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al KPI ESG;
- in misura superiore al 90%, a ciascun Beneficiario che ne abbia diritto sarà attribuito un numero di Azioni pari al 150% del rispettivo Numero Target di Azioni che maturano con pertinenza al KPI ESG.

..*

La Società ha facoltà di determinare la modalità di erogazione della remunerazione oggetto del Piano. In particolare, a proprio insindacabile giudizio, la Società, potrà decidere alternativamente di:

- consegnare al beneficiario le Azioni rivenienti dalla maturazione dei Diritti; ovvero
- consegnare al beneficiario una somma in denaro in luogo – in tutto o in parte – delle Azioni che dovrebbero essere consegnate, calcolata sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni stesse sull'EXM come rilevato da Borsa Italiana S.p.A. nei 90 giorni precedenti la Data di Attribuzione o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto indipendente nominato dalla Società.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti

dall'esercizio degli strumenti attribuiti

I Diritti saranno attribuiti a titolo personale a ciascun beneficiario e non potranno essere trasferiti per atto tra vivi né essere assoggettati a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsivoglia titolo.

Esclusivamente con riferimento alle Azioni eventualmente attribuite ai membri del Leadership Team, tali beneficiari 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 stesse, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'attribuzione delle Azioni. In particolare, tali Azioni non potranno essere vendute, conferite, permutate, date a riporto, o essere oggetto di altri atti di disposizione tra vivi salva autorizzazione per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti assegnati

Il Piano non contiene condizioni risolutive nel caso in cui i Beneficiari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare i divieti di disposizione dei Diritti e delle Azioni.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione

Poiché il diritto di ricevere le Azioni è funzionalmente collegato al permanere del Rapporto tra i Beneficiari e la Società o le sue Controllate, in caso di cessazione del Rapporto, troveranno applicazione le seguenti previsioni di cui al presente Articolo, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in senso più favorevole per i Beneficiari.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Bad Leaver tra l'inizio e la fine del Periodo di Vesting, il Beneficiario perderà definitivamente ed integralmente il diritto di ricevere le Azioni.

In caso di cessazione del Rapporto a seguito di una ipotesi Good Leaver tra l'inizio e la fine del Periodo di Vesting, il Beneficiario (o i suoi eredi) manterrà il diritto di ricevere un quantitativo pro-rata di Azioni corrispondente al pro-rata dei Diritti a ricevere Azioni assegnati prima della data di cessazione del Rapporto. Resta inteso che la verifica del raggiungimento degli Obiettivi di Performance per determinare il numero di Azioni da attribuire sarà condotta con riferimento al bilancio consolidato relativo all'ultimo esercizio del Periodo di Vesting e che il pro-rata sarà determinato avendo a riferimento come unità di calcolo il mese fiscale. Nello specifico, il mese di cessazione rientrerà nel calcolo del pro rata se la cessazione ha efficacia dopo il 15° giorno dello stesso.

Resta infine inteso che in caso di trasferimento del Rapporto ad un'altra Società Controllata e/o in caso di cessazione del Rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito delle Società Controllate, sempre in qualità di Beneficiario, lo stesso conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli ai sensi del Piano.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del piano

Il Beneficiario perderà definitivamente il diritto all'attribuzione delle Azioni a seguito di: (i) tentato trasferimento per atto tra vivi o negoziazione dei Diritti, compreso, a titolo esemplificativo, ogni tentativo di trasferimento per atto tra vivi o in applicazione di norme di legge, sia direttamente che indirettamente, anche mediante negozi giuridici volti a tale effetto; (ii) sottoposizione dei Diritti a pegno o ad altro diritto reale, ad oneri, sequestro, pignoramento o vincoli (attuali, eventuali, futuri e/o condizionati) di qualsiasi natura, sia reale che personale o (iii) concessione in garanzia dei Diritti.

Qualora, nel corso del Periodo di Vesting:

- dovesse intervenire un Cambio di Controllo;
- venisse conclusa un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio avente ad oggetto le Azioni; o
- venisse revocata la quotazione delle Azioni presso l'EXM (c.d. *delisting*) o fossero assunte delibere e/o impegni che rendano certo il *delisting*,

il Consiglio di Amministrazione avrà facoltà di procedere all'attribuzione anticipata delle Azioni ai Beneficiari, ovvero di prevedere l'anticipata cessazione del Piano. Tale decisione sarà vincolante per i Beneficiari.

L'eventuale attribuzione anticipata delle Azioni verrà effettuata - pro rata - per tutti i Beneficiari.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" delle azioni da parte della Società

Qualora emergessero circostanze oggettive, dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stata verificata la

maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni erano manifestamente errati, la Società potrà trattenere in tutto o in parte la quota di premio indebitamente spettante con conseguente definitiva estinzione di ogni diritto al riguardo, ovvero richiedere - nei limiti di quanto possibile ai sensi della normativa applicabile (a) la restituzione delle Azioni, dedotto un numero di Azioni di valore corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'attribuzione delle Azioni o qualora le Azioni fossero già state vendute, (b) la restituzione del valore di vendita, dedotto l'importo corrispondente agli oneri fiscali, previdenziali e assistenziali connessi all'attribuzione delle Azioni, eventualmente anche mediante compensazione con le retribuzioni e/o le competenze di fine rapporto del Beneficiario ("Diritto di Claw-back").

L'errore manifesto che può caratterizzare il dato può essere: (i) un errore di calcolo dei risultati che comporti il conseguimento di un risultato (base di erogazione di una forma variabile) che in assenza dell'errore materiale non sarebbe stato raggiunto o sarebbe stato raggiunto in misura differente; (ii) una dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento del risultato o comunque dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'erogazione o l'attribuzione del premio, al fine di conseguire il diritto all'incentivazione; (iii) il raggiungimento di risultati mediante comportamenti contrari a disposizioni di legge o a norme aziendali.

La Società si riserva altresì il diritto di esercitare la clausola di Claw-back nel caso in cui il Beneficiario 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, anche laddove tali comportamenti non abbiano avuto direttamente impatto sul raggiungimento dei risultati e la maturazione del diritto all'attribuzione delle Azioni.

La Società si riserva altresì di esercitare la clausola di Claw-back di cui *infra*.

La Società deciderà a proprio insindacabile giudizio se ed in quale misura esercitare il Diritto di Claw-back.

Il Diritto di Claw-back potrà essere esercitato dalla Società entro e non oltre 3 anni dalla Data di Attribuzione, anche in caso di intervenuta cessazione del Rapporto con la Società prima di tale data.

Rilevato che la restituzione degli importi oggetto dell'esercizio del Diritto di Claw-back è al netto delle imposte versate, il Beneficiario si obbliga fin d'ora a riversare alla Società eventuali eccedenze d'imposta dallo stesso chieste a rimborso, anche sotto forma di compensazione, in sede di dichiarazione dei redditi, sui compensi restituiti e si obbliga inoltre a cooperare con la Società, in quanto sostituto d'imposta, per l'ottenimento del rimborso delle eventuali ritenute operate e versate, non ancora chieste a rimborso in sede di dichiarazione dei redditi.

Qualora nel corso del Periodo di Vesting e fino al momento di effettiva attribuzione delle Azioni dovessero verificarsi eventi di gravità eccezionale che – ad insindacabile giudizio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione - impattino negativamente sull'intera Azienda, sarà facoltà di Juventus annullare i Diritti relativi al presente Piano con riferimento ai Beneficiari ritenuti per ruolo, autonomia e responsabilità nelle condizioni di poter evitare, o comunque concorrere ad evitare, usando la comune diligenza, tali eventi straordinari.

Resta altresì inteso che, qualora tali eventi straordinari si verificassero successivamente all'attribuzione delle Azioni ai sensi del Piano, Juventus – ove ve ne fossero le condizioni, sulla base dell'insindacabile giudizio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione ed esclusivamente nei confronti dei Beneficiari ritenuti per ruolo, autonomia e responsabilità nelle condizioni di poter evitare, o comunque concorrere ad evitare, usando la comune diligenza, gli eventi straordinari sopra descritti – potrà attivare la clausola di Claw-back.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle azioni

Il Piano non prevede prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni.

4.12 Valutazione dell'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Alla Data del Documento Informativo, non è possibile quantificare l'onere per la Società in quanto esso dipenderà dal numero di Diritti maturati nonché dal valore di mercato delle Azioni al momento della consegna delle medesime. Tuttavia, a mero titolo esemplificativo, sulla base del numero di Azioni al servizio del Piano per il primo periodo di *vesting* (pari a 10.300.000) e del prezzo di chiusura delle Azioni alla Data del Documento Informativo (*i.e.*, Euro 0,3128), l'onere massimo atteso per il primo ciclo di attribuzione sarebbe pari a Euro 3.221.840.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

L'attuazione del Piano non avrà effetti diluitivi sul capitale della Società in quanto l'attribuzione delle Azioni

avverrà impiegando Azioni proprie.

4.14 Limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Le Azioni oggetto di attribuzione ai sensi del Piano avranno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventa titolare delle Azioni.

Il Piano non prevede limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno attribuite ai sensi del Piano.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile in quanto il Piano prevede l'attribuzione di Azioni Juventus, negoziate sull'EXM.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile in quanto il Piano non prevede l'attribuzione di *stock option*.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Per informazioni sui criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti si rinvia al paragrafo 3.3.

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando: a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse; b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal Consiglio di Amministrazione. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di gestione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente quotato possono essere forniti mediante rinvio a quanto pubblicato ai sensi dell'art. 84-quater i dati della sezione 1, tabella n.1 e le informazioni richieste nel paragrafo 1 di cui: (i) al punto 1.1; (ii) alle lett. a) e b), del punto 1.3; (iii) alle lett. a) e b), del punto 1.4

Non applicabile in quanto alla Data Documento Informativo, i Beneficiari non sono ancora stati individuati dal Consiglio di Amministrazione.

Tali informazioni saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.