



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2019/2020



RELAZIONE
SULLA POLITICA
IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI
CORRISPONDI

AI SENSI DELL'ARTICOLO 123-TER DEL D.LGS. 58/98

INDICE

PREMESSA	4
SEZIONE I	
1. Organi coinvolti nell'adozione e attuazione della politica delle remunerazioni	4
2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine	4
3. Esperti indipendenti	5
4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni, nonché cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni dell'esercizio precedente	5
5. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili	
6. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	6
7. 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	7
8. Coerenza della politica di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società	7
9. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione	7
10. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica e patti di non concorrenza	7
11. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	7
12. Politiche di remunerazione di riferimento	7
SEZIONE II	
1. Prima Parte	7
2. Seconda Parte	9
Allegato 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e a dirigenti con responsabilità strategiche	10
Allegato 2: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche	11

PREMESSA

La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” (la “**Relazione**”) 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**”), nonché in conformità all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

La presente Relazione – approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in data 11 settembre 2020 (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 Football Club S.p.A. (“**Juventus**” o la “**Società**”) per l’esercizio 2020/2021 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 politica delle remunerazioni potrà essere oggetto di revisione o aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione in conseguenza di variazioni della struttura sopra menzionata o di qualsiasi altra circostanza che lo renda opportuno alla luce delle periodiche valutazioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione circa l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale politica.

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 2019/2020, 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.

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 (Criterio applicativo 5.C.1 a);
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 (Criterio applicativo 5.C.1 b);

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 (Criterio applicativo 6.C.5);
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 (Criterio applicativo 6.C.5).

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, per le sole operazioni di minore rilevanza in materia di remunerazioni e compensi degli amministratori, ha individuato il Comitato per le Nomine e la Remunerazione quale comitato competente per le operazioni con parti correlate.

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 2019/2020 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito due volte; nell'esercizio 2020/2021 si è già tenuta una riunione dello stesso.

3. ESPERTI INDIPENDENTI

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

4. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, NONCHÉ CAMBIAMENTI RISPETTO ALLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

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 2019/2020.

5. 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 di un compenso aggiuntivo connesso alla propria carica di Presidente (cfr. punto 3 che precede). 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 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.

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

Il Consiglio di Amministrazione del 23 ottobre 2018 ha esaminato la nuova organizzazione aziendale che, in continuità con la precedente, si articola in tre principali aree operative: Sport, affidata al *Chief Football Officer*, Revenue, affidata al *Chief Revenue Officer*, e Services, affidata al *Chief Financial Officer*, che nell'esercizio delle loro funzioni, coordinati dal Presidente e dal Vice Presidente, riferiscono al Consiglio di Amministrazione della Società che, in ragione dei compiti e dei poteri loro attribuiti, li ha qualificati "dirigenti con responsabilità strategica", intendendosi per tali coloro che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e di adottare decisioni che possano incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della stessa.

La remunerazione del *Chief Football Officer*, *Chief Financial Officer* e *Chief Revenue Officer* è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Le remunerazioni sono articolate 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.

Nel contesto del Piano di sviluppo per gli esercizi 2019/20 – 2023/24, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare un Piano di incentivazione a 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 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.

6. 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

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.

attività connesse alle cariche ricoperte.

7. 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 connessa, in parte, ai risultati sportivi della Prima Squadra (40% della retribuzione variabile complessiva) e, per la restante parte (60% della retribuzione variabile complessiva), una componente variabile legata all'andamento economico e finanziario della Società nonché a obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità.

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*.

8. COERENZA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ

La coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società è garantita dalla componente di remunerazione variabile prevista per il Vice Presidente nonché per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

9. 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.

10. 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.

11. POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

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

12. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI RIFERIMENTO

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

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.

1. PRIMA PARTE

Di seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualunque forma, nell'esercizio 2019/2020 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.

Consiglio di Amministrazione

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.

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, € 38.158 quale remunerazione variabile legata al raggiungimento dei risultati sportivi, 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.

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 2019/2020, 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.

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 2019/2020, 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).

Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del *Chief Football Officer* Fabio Paratici, *Chief Financial Officer* Marco Re e *Chief Revenue Officer* Giorgio Ricci – nella loro qualità di 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 2019/2020 la remunerazione fissa dei dirigenti con responsabilità strategiche è stata adeguata in relazione ai nuovi incarichi assunti. Agli stessi sono stati inoltre riconosciuti bonus e incentivi variabili, determinati in coerenza con la politica sulla remunerazione, connessi ai risultati sportivi della Prima Squadra, all'andamento economico e finanziario della Società, nonché a obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità. In particolare, al *Chief Football Officer* Fabio Paratici, per l'esercizio 2019/2020, è stata corrisposta una retribuzione lorda fissa di € 2.600.198 e riconosciuto un compenso variabile di € 260.000. Il valore lordo aggregato delle retribuzioni fisse e variabili degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nell'Allegato 1.

Infine, 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.

Si segnala che in data 11 luglio 2020 è cessato il rapporto professionale con il *Chief Financial Officer* Marco Re.

Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica

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. SECONDA PARTE

In allegato sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019/2020 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, 11 settembre 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Andrea Agnelli



Allegato 1

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e a 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							Altri compensi	Indennità di cessazione del rapporto di lavoro	Totale
				Compensi deliberati Assemblea	Compensi cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi partic. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari				
Amministratori													
Andrea Agnelli	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0	
	Presidente	1/7/19 - 30/6/20	n.a.	-	450,0	-	-	-	-	31,5	-	481,5	
Pavel Nedved	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0	
	Vice Presidente	1/7/19 - 30/6/20	n.a.	-	400,0	-	-	-	38,2	6,2	6,0 (a)	450,4	
Maurizio Arrivabene	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0	
Paolo Garimberti	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0	20,0 (b)	-	25,0 (c)	-	3,9	-	-	73,9	
Assia Grazioli Venier	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0	-	-	10,0 (d)	-	-	-	-	35,0	
Caitlin Mary Hughes	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0	-	-	20,0 (e)	-	-	-	-	45,0	
Daniela Marilungo	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0	-	-	15,0 (f)	-	-	-	-	40,0	
Francesco Roncaglio	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0	50,0 (g)	-	-	-	3,9	-	-	78,9	
Enrico Vellano	Amministratore	1/7/19 - 30/6/20	2021	25,0 (h)	-	-	-	-	-	-	-	25,0	
Sindaci													
Paolo Piccatti	Pres. del Collegio Sindacale	1/7/19 - 30/6/20	2021	21,0	-	-	-	-	-	-	-	21,0	
Silvia Lirici	Sindaco Effettivo	1/7/19 - 30/6/20	2021	14,0	-	-	-	-	-	-	-	14,0	
Nicoletta Paracchini	Sindaco Effettivo	1/7/19 - 30/6/20	2021	14,0	-	-	-	-	-	-	-	14,0	
Dirigenti con responsabilità strategiche													
Fabio Paratici	Chief Football Officer	-	-	-	-	2.600,2	-	260,0	24,0	-	-	2.884,2	
Altri dirigenti con responsabilità strategiche n. 2 dirigenti		-	-	-	-	600,6	-	60,0	58,6	8,5 (i)	-	727,7	

(*) 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 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

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2019	Numero di azioni acquistate (a)	Numero di azioni cedute	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2020
Andrea Agnelli	Presidente	38.565	12.336	-	50.901
Paolo Piccatti	Presidente Collegio Sindacale	2.700	864	-	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.

INFORMAZIONI AGLI AZIONISTI, AGLI INVESTITORI ED ALLA STAMPA

RELAZIONI CON GLI INVESTITORI ISTITUZIONALI E CON GLI ANALISTI FINANZIARI

telefono +39 011 65 63 538
fax +39 011 56 31 177
investor.relations@juventus.com

UFFICIO STAMPA

telefono +39 011 65 63 448
fax +39 011 44 07 461
pressoffice@juventus.com

JUVENTUS FOOTBALL CLUB S.P.A.

Via Druento 175, 10151 Torino
www.juventus.com

GRAPHIC DESIGN E ART DIRECTION

Juventus Football Club S.p.A.

STAMPA

Graf Art S.r.l. - Officine Grafiche Artistiche