

JUVENTUS FOOTBALL CLUB S.P.A.



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123-ter TUF

La presente Relazione si riferisce all'esercizio 2014/2015 ed è disponibile sul sito internet della Società: www.juventus.com

Approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'11 settembre 2015

INDICE

PREMESSA	5
SEZIONE I	
1. Organi coinvolti nell'adozione e attuazione della politica delle remunerazioni	5
2. Finalità e principi della politica delle remunerazioni	6
3. Composizione della remunerazione degli Amministratori	6
4. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	7
5. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica e di patti di non concorrenza	7
SEZIONE II	
1. Prima Parte	8
Consiglio di Amministrazione	8
Comitati interni	8
Collegio Sindacale	8
Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica	8
2. Seconda Parte	9

PREMESSA

La presente Relazione sulla remunerazione è redatta ai sensi dell'art 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998 ("TUF"), nonché in conformità all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

La Sezione I della relazione fornisce al mercato le informazioni riguardanti la politica di Juventus Football Club S.p.A. ("Juventus" o la "Società") in materia di remunerazione, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - in data 11 settembre 2015, a seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni regolamentari di Consob per l'attuazione dell'art. 123-ter TUF.

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 (in particolare, il Presidente Andrea Agnelli e gli Amministratori Delegati Giuseppe Marotta e Aldo Mazza) 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 e dei Sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti dalla Società a tali soggetti nell'esercizio 2014/2015, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma.

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 ("CNR") all'uopo costituito.

Al CNR 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 un Amministratore indipendente;
3. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
4. presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, per le sole operazioni di minore rilevanza in materia di remunerazioni e compensi degli Amministratori, ha individuato il CNR quale comitato competente per le operazioni con parti correlate.

Il CNR è dotato di un proprio regolamento; esso si riunisce ogni qualvolta lo ritenga opportuno e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del CNR è invitato a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale.

Le riunioni del CNR sono oggetto di verbalizzazione.

Il CNR è attualmente composto dai seguenti Amministratori:

- Paolo Garimberti (Amministratore indipendente) Presidente;
- Maurizio Arrivabene (Amministratore non esecutivo);
- Camillo Venesio (Amministratore indipendente).

Si ricorda che in data 1° dicembre 2014 l'Amministratore indipendente Maurizio Arrivabene, a seguito della sua nomina a Direttore Generale della Gestione Sportiva e Team Principal della Scuderia Ferrari, aveva perso i requisiti di indipendenza e, pertanto, era decaduto automaticamente

dalla carica di Amministratore (come previsto dall'art. 147-ter, comma 4 del TUF). Il Consiglio di Amministrazione, ritenendo di fondamentale importanza continuare ad avvalersi della sua professionalità e delle sue competenze, anche in considerazione della ravvicinata scadenza del mandato triennale, in pari data aveva deliberato di cooptarlo quale Amministratore non esecutivo e non indipendente e di confermarlo come membro del CNR.

Nel corso dell'esercizio 2014/2015 il CNR si è riunito quattro volte; nell'esercizio 2015/2016 si è già tenuta una riunione dello stesso.

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 CNR;
- (vi) presentazione all'Assemblea della politica delle remunerazioni ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

Per la predisposizione della politica delle remunerazioni la Società non si è avvalsa di alcun esperto indipendente, né ha fatto riferimento a politiche retributive di altre società, ad eccezione della consulenza prestata da Towers Watson Italia S.r.l. per la definizione del *Long Term Incentive Plan*.

2. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

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 practice* 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 "key people" dovesse venir meno, ciò potrebbe avere un impatto negativo sulle prospettive di crescita della Società.

I principi, le leve e i meccanismi retributivi adottati nella politica delle remunerazioni trovano di fatto conferma nei soddisfacenti risultati ottenuti negli ultimi esercizi.

3. COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE DEGLI 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 CNR, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile.

La remunerazione del Presidente Andrea Agnelli non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

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 ricopra la carica di Presidente degli stessi sia attribuito un compenso maggiorato del 50% rispetto agli altri due componenti.

La remunerazione degli Amministratori Delegati, Giuseppe Marotta e Aldo Mazzia, 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. Per quest'ultima, predeterminata, misurabile e collegata alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, sono comunque fissati dei limiti massimi.

I due Amministratori Delegati percepiscono una retribuzione in qualità di Dirigenti cui si applica il "CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi".

In data 27 febbraio 2015 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del CNR, ha approvato un Piano di incentivazione (*Long Term Incentive Plan* – "LTIP") legato ai risultati economici e finanziari che la Società potrà conseguire nel periodo 2014/2015-2017/2018.

Beneficiari del LTIP sono, oltre agli Amministratori Delegati sopra menzionati, 18 dipendenti di Juventus che occupano posizioni di rilievo nella Società.

Tale Piano di incentivazione è monetario e non prevede in nessun modo l'assegnazione di azioni ovvero di opzioni per l'acquisto di azioni. Non è inoltre legato all'andamento del titolo della Società.

Gli obiettivi del LTIP sono quelli di fidelizzare le risorse e di stimolarle al perseguimento dei risultati economico-finanziari, correlandone le incentivazioni economiche agli obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione per i quattro esercizi presi a riferimento, tenuto conto del Piano di sviluppo a medio termine approvato dallo stesso il 20 giugno 2014.

Condizione essenziale per la maturazione del LTIP 2014/2015-2017/2018 è la riduzione dell'Indebitamento finanziario netto, in linea con le previsioni del piano di sviluppo a medio termine.

Inoltre, gli obiettivi di performance, così come individuati su proposta del CNR, si intenderanno raggiunti qualora i Ricavi Operativi aggregati dei quattro esercizi presi a riferimento superino i Ricavi Operativi aggregati previsti dal medesimo piano a medio termine.

Peraltro, l'effettiva erogazione del LTIP sarà possibile solo nel caso in cui la Società consegua un Risultato Operativo cumulato nei quattro anni superiore alle previsioni del Piano di sviluppo a medio termine (EXTRA EBIT). Il valore complessivo delle remunerazioni variabili da corrispondere ai beneficiari non potrà superare il 90% dell'EXTRA EBIT generato.

La remunerazione massima maturabile da parte degli Amministratori Delegati, in forza del citato Piano di incentivazione, è pari al 100% della Retribuzione Annua Lorda percepita in qualità di Dirigenti alla data del 30 giugno 2018 per ogni anno di vigenza del LTIP. Tale percentuale potrà incrementarsi o decrementarsi in funzione dell'effettivo livello di raggiungimento dell'obiettivo ma nel limite di *cash-out* sopra descritto.

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.

Si ricorda che, nella riunione del 29 febbraio 2012 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole da parte del CNR, aveva approvato un piano di incentivazione quale forma di remunerazione variabile differita legata al raggiungimento di predeterminati risultati economico-finanziari in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tale piano è stato chiuso al 30 giugno 2014, anticipatamente rispetto alla scadenza originaria del 30 giugno 2015, e liquidato ai beneficiari per la quota maturata, in quanto gli obiettivi dello stesso non erano più in linea con il nuovo piano di sviluppo a medio termine per gli esercizi dal 2014/2015 al 2017/2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 20 giugno 2014 e con la nuova struttura organizzativa divenuta operativa il 1° luglio 2014.

4. 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 è completato da benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di vetture aziendali e l'iscrizione a circoli), 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.

5. TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA E PATTI DI NON CONCORRENZA

Non esistono accordi tra la Società e gli Amministratori che prevedano indennità o altri particolari trattamenti in caso di cessazione della carica, né accordi che contemplino impegni di non concorrenza.

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 2014/2015 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 e non sono stati individuati dirigenti con responsabilità strategiche diversi dagli Amministratori Delegati.

(ii) dei componenti del Collegio Sindacale.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di suddividere pariteticamente tra i propri componenti il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, pari ad € 250.000 annui, oltre ai compensi percepiti per la partecipazione ai Comitati interni. Inoltre, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, sono stati deliberati i seguenti compensi annui:

1. € 450.238 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. € 1.200.000 all'Amministratore Delegato Giuseppe Marotta quale compenso fisso, € 500.000 quale compenso variabile legato al raggiungimento di obiettivi assegnati ad inizio esercizio, € 100.000 per la vittoria del Campionato di Serie A 2014/2015. Tali compensi si cumulano con la retribuzione in qualità di Dirigente "CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e di Servizi" pari a € 502.666, all'assegnazione di un'autovettura aziendale e una vettura di servizio con autista;
3. € 150.000 all'Amministratore Delegato Aldo Mazza quale compenso variabile in funzione delle attività legate allo sviluppo del progetto "Continassa". Tale compenso si cumula con la retribuzione fissa in qualità di Dirigente cui si applica il "CCNL per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi" pari a € 300.378, € 120.000 quale compenso variabile legato al raggiungimento di obiettivi definiti a inizio esercizio, nonché all'assegnazione di due autovetture aziendali;
4. € 300.000 all'Amministratore Pavel Nedved per lo speciale incarico relativo allo sviluppo tecnico della Prima Squadra e del settore giovanile e per il ruolo di rappresentanza e ambasciatore verso i vari *stakeholders* della Società, oltre all'assegnazione di un'autovettura aziendale;
5. € 20.000 all'Amministratore Paolo Garimberti, per lo speciale incarico relativo alla Presidenza 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, CNR) un compenso pari a € 15.000, mentre agli altri componenti i Comitati un compenso pari a € 10.000.

Collegio Sindacale

Per quanto riguarda i compensi previsti per gli organi di controllo, si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 26 ottobre 2012 ha nominato il Collegio Sindacale per tre esercizi e, quindi, sino all'approvazione del Bilancio al 30 giugno 2015, nelle persone di:

- Paolo Piccatti (Presidente)
- Silvia Lirici
- Roberto Longo

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

Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica

Salvo quanto sopra descritto non esistono, tra la Società e i suoi Amministratori, altri accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di Amministratori che abbiano cessato il loro

incarico, 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 2014/2015 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché i possessi azionari detenuti dagli stessi nella Società.

Torino, 11 settembre 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Andrea Agnelli

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Agnelli', positioned below the printed name.

Allegato 1

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo

importi in migliaia di euro											
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica*	Compensi fissi							Totale
				Compensi deliberati Assemblea	Compensi cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi partec. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non compensi monetari	Altri compensi	
<i>Amministratori</i>											
Andrea Agnelli	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
	<i>Presidente</i>	1/7/14 - 30/6/15	n.a.	-	450,2	-	-	-	-	17,1	467,3
Giuseppe Marotta	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
	<i>Amm. Delegato</i>	1/7/14 - 30/6/15	n.a.	-	1.200,0	-	-	600,0 (a)	-	-	1.800,0
	<i>Direttore Generale Area Sport</i>	1/7/14 - 30/6/15	n.a.	-	-	502,7	-	-	33,8	4,6 (b)	541,1
Aldo Mazzia	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
	<i>Amm. Delegato Chief Financial Officer</i>	1/7/14 - 30/6/15	n.a.	-	-	-	-	150,0 (a)	21,2	-	171,2
		1/7/14 - 30/6/15	n.a.	-	-	300,4	-	120,0	29,6	1,3 (b)	451,3
Maurizio Arrivabene	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	-	-	20,0 (c)	-	-	-	45,0
Giulia Bongiorno	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
Paolo Garimberti	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	20,0 (d)	-	15,0 (e)	-	4,1	-	64,1
Assia Grazioli Venier	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	-	-	10,0 (f)	-	-	-	35,0
Pavel Nedved	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	300,0 (g)	-	-	-	4,3	-	329,3
Enrico Vellano	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0 (h)	-	-	-	-	-	-	25,0
Camillo Venesio	<i>Amministratore</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	25,0	-	-	25,0 (i)	-	-	-	50,0
<i>Sindaci</i>											
Paolo Piccatti	<i>Pres. Coll. Sindacale</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	21,0	-	-	-	-	-	-	21,0
Silvia Lirici	<i>Sindaco Effettivo</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	14,0	-	-	-	-	-	-	14,0
Roberto Longo	<i>Sindaco Effettivo</i>	1/7/14 - 30/6/15	2015	14,0	-	-	-	-	-	-	14,0

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

(a) Gli amministratori delegati beneficiano anche di un piano di incentivazione a medio termine (*Long Term Incentive Plan*) correlato agli obiettivi economici e finanziari fissati nel Piano di sviluppo a medio termine approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20 giugno 2014 (per ulteriori informazioni si rinvia alla sezione I.3 della presente Relazione e all'Allegato 2)

(b) Gli altri compensi si riferiscono ad indennità di trasferta previste dai contratti da lavoro dipendente in essere

(c) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia) e al Comitato Controllo e Rischi (€ 10 migliaia)

(d) Compenso per lo speciale incarico di Presidente del J Museum

(e) Compenso quale presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

(f) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi

(g) Compenso per lo speciale incarico attribuito per lo sviluppo tecnico e per il ruolo di rappresentanza e ambasciatore verso i vari *stakeholders*

(h) L'emolumento è versato direttamente alla società controllante Exor S.p.A.

(i) Compenso quale presidente del Comitato Controllo e Rischi (€15 migliaia) e per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia)

Allegato 2

Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti degli Organi di Amministrazione

Carica ricoperta	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Amministratore Delegato	Long Term Incentive Plan (29 febbraio 2012) ^(a)	-	-	-	-	1.650,0	-	-
	Long Term Incentive Plan (27 febbraio 2015) ^(b)	-	-	-	-	-	-	-
Amministratore Delegato	Long Term Incentive Plan (29 febbraio 2012) ^(a)	-	-	-	-	990,0	-	-
	Long Term Incentive Plan (27 febbraio 2015) ^(b)	-	-	-	-	-	-	-

^(a) Piano di incentivazione chiuso al 30 giugno 2014 come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 novembre 2014.

^(b) L'eventuale maturazione ed erogazione del Long Term Incentive Plan approvato il 27 febbraio 2015 è condizionata all'effettivo verificarsi delle condizioni previste dal Piano stesso alla data di riferimento (30 giugno 2018).

Allegato 3

Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2014	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni cedute	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2015
Giuseppe Marotta	Amministratore Delegato	38.565	-	-	38.565
Aldo Mazzia	Amministratore Delegato	2.700	-	-	2.700