

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

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata, ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/98, ad esprimere il proprio voto non vincolante in merito alla politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione ed alle procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

Si riporta di seguito la Relazione sulla remunerazione, redatta in conformità alle disposizioni dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob 14 maggio 1999 n. 11971, **ricordando che, in conformità alla normativa vigente, solo la Sezione I è oggetto del voto consultivo dell'Assemblea.**

PREMESSA

La presente Relazione sulla remunerazione ("relazione") 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 dei componenti degli organi di amministrazione, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - in data 13 settembre 2018, 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, il Vice Presidente Pavel Nedved e gli Amministratori Delegati Giuseppe Marotta e Aldo Mazzia) 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 2017/2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da 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 ("CNR") all'uopo costituito.

Al CNR sono, in particolare, attribuiti i seguenti compiti:

1. formulare 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*;
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. 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;
4. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica delle remunerazioni e la coerenza delle stesse rispetto ai principi da essa definiti, nonché formulare al Consiglio di Amministrazione proposte di modifica della stessa.

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 ogniqualvolta 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;
- Assia Grazioli Venier (Amministratore indipendente);
- Caitlin Mary Hughes (Amministratore indipendente).

Nel corso dell'esercizio 2017/2018 il CNR si è riunito una volta; nell'esercizio 2018/2019 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 Willis Towers Watson plc per la definizione iniziale e la valutazione periodica 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 risorse-chiave 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 e del Vice Presidente Pavel Nedved non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato Giuseppe Marotta 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".

All'Amministratore Delegato Aldo Mazzia non è attribuito un compenso fisso per la carica, ma possono essere assegnati emolumenti variabili in relazione a specifici obiettivi e/o progetti.

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.

Il 27 febbraio 2015 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole da parte del CNR, ha approvato un piano di incentivazione Long Term Incentive Plan ("LTIP") quale forma di remunerazione variabile differita legata al raggiungimento di predeterminati risultati economico – finanziari in un orizzonte di medio – lungo periodo.

Gli obiettivi del LTIP erano 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.

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.

Beneficiari del LTIP erano, oltre agli Amministratori Delegati sopra menzionati, 16 dipendenti di Juventus che occupano posizioni di rilievo nella Società.

Condizione essenziale per la maturazione del LTIP 2014/2015-2017/2018 era il contenimento dell'Indebitamento finanziario netto entro parametri sostenibili in linea con le previsioni del piano di sviluppo a medio termine.

Inoltre, gli obiettivi di performance, così come individuati su proposta del CNR, prevedevano che i Ricavi Operativi aggregati dei quattro esercizi presi a riferimento fossero superiori ai Ricavi Operativi aggregati previsti dal medesimo piano a medio termine.

L'effettiva erogazione del LTIP era condizionata al conseguimento di 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 avrebbe potuto superare il 90% dell'EXTRA EBIT generato.

Tale Piano si è chiuso il 30 giugno 2018 con il pieno raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati e sarà liquidato ai beneficiari nel corso dell'esercizio 2018/2019.

Si ricorda che il LTIP era monetario e non prevedeva in nessun modo l'assegnazione di azioni ovvero di opzioni per l'acquisto di azioni e non era legato all'andamento del titolo della Società.

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), 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 2017/2018 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 € 300.000 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 lordi:

1. € 450.154 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. € 450.060 al Vice Presidente Pavel Nedved, oltre all'assegnazione di una autovettura aziendale;
3. € 1.500.000 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 2017/2018. Tali compensi si cumulano con la retribuzione in qualità di Dirigente pari a € 502.722, l'assegnazione di un'autovettura aziendale e una vettura di servizio con autista;
4. all'Amministratore Delegato Aldo Mazza non sono stati attribuiti compensi fissi e variabili per la carica; in qualità di Dirigente ha percepito la retribuzione fissa pari a € 300.351 e € 48.000 quale compenso variabile legato al raggiungimento di obiettivi definiti a inizio esercizio, nonché l'assegnazione di due autovetture aziendali;
5. € 20.000 all'Amministratore Paolo Garimberti, per lo speciale incarico relativo alla Presidenza dello Juventus Museum, oltre all'assegnazione di un'autovettura aziendale.

Oltre agli importi sopra evidenziati, a valere sul LTIP, gli Amministratori Delegati Giuseppe Marotta e Aldo Mazza hanno maturato rispettivamente compensi per € 3.000.000 ed € 1.800.000.

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 23 ottobre 2015 ha nominato il Collegio Sindacale per tre esercizi e, quindi, sino all'approvazione del Bilancio al 30 giugno 2018, 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 2017/2018 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, 13 settembre 2018

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Andrea Agnelli

A handwritten signature in blue ink, consisting of several vertical strokes and a large, sweeping curve at the bottom, positioned to the right of the typed 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			Compensi per la partecipaz. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale
				Compensi deliberati dall'Assemblea	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente					
Amministratori											
Andrea Agnelli	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
	Presidente	1/7/2017 - 30/6/2018	n.a.	-	450,0	-	-	-	21,7	-	471,7
Pavel Nedved	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
	Vice Presidente	1/7/2017 - 30/6/2018	n.a.	-	400,0	-	-	-	4,2	-	404,2
Giuseppe Marotta	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
	Amministratore Delegato	1/7/2017 - 30/6/2018	n.a.	-	1.500,0	-	-	3.500,0 (a)	-	-	5.000,0
Aldo Mazzia	Direttore Generale Area Sport	1/7/2017 - 30/6/2018	n.a.	-	-	502,7	-	-	30,4	13,6 (b)	546,7
	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
	Chief Financial Officer	1/7/2017 - 30/6/2018	n.a.	-	-	300,4	-	1.848,0 (c)	28,1	10,8 (d)	2.187,3
Maurizio Arrivabene	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
Paolo Garimberti	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	20,0 (e)	-	25,0 (f)	-	3,8	6,4	80,2
Assia Grazioli Venier	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	20,0 (g)	-	-	-	45,0
Caitlin Mary Hughes	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	10,0 (h)	-	-	-	35,0
Daniela Marilungo	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	15,0 (i)	-	-	-	40,0
Francesco Roncaglio	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0	-	-	-	-	-	-	25,0
Enrico Vellano	Amministratore	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	25,0 (l)	-	-	-	-	-	-	25,0
Amministratori cessati dalla carica											
Giulia Bongiorno	Amministratore	1/7/2017 - 2/6/2018	2018	23,1	-	-	-	-	-	-	23,1
Sindaci											
Paolo Piccatti	Presidente del Collegio Sindacale	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	21,0	-	-	-	-	-	-	21,0
Silvia Lirici	Sindaco Effettivo	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	14,0	-	-	-	-	-	-	14,0
Roberto Longo	Sindaco Effettivo	1/7/2017 - 30/6/2018	2018	14,0	-	-	-	-	-	-	14,0

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

(a) Di cui € 3.000.000 per il LTIP ed € 500.000 per remunerazione variabile di competenza dell'esercizio 2017/2018

(b) 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.

(c) Di cui € 1.800.000 per il LTIP ed € 48.000 per remunerazione variabile di competenza dell'esercizio 2017/2018

(d) 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. e B&W Nest S.r.l.

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

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

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

(h) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia)

(i) Compenso quale presidente del Comitato Controllo e Rischi (€ 15 migliaia)

(l) L'emolumento è versato alla società controllante Exor N.V.

Allegato 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti degli Organi di Amministrazione

importi in migliaia di euro

Nome e cognome	Carica ricoperta	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Giuseppe Marotta	Amministratore Delegato	Long Term Incentive Plan (27 febbraio 2015) ^(a)	750,0	-	-	-	2.250,0	-	-
Aldo Mazzia	Amministratore Delegato	Long Term Incentive Plan (27 febbraio 2015) ^(a)	450,0	-	-	-	1.350,0	-	-

(a) I bonus di anni precedenti si riferiscono alla quota parte del LTIP precedentemente accantonata al "Fondo per benefici ai dipendenti" che, al verificarsi delle condizioni previste dal Piano stesso alla data di riferimento del 30 giugno 2018, è maturata a favore dei beneficiari e sarà, pertanto, erogata nel corso dell'esercizio 2018/2019 unitamente alla quota di competenza dell'esercizio 2017/2018

Allegato 3: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo

Nome e cognome	Carica ricoperta	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2017	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni cedute	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2018
Andrea Agnelli	Presidente	38.565	-	-	38.565
Paolo Piccatti	Presidente Collegio Sindacale	2.700	-	-	2.700