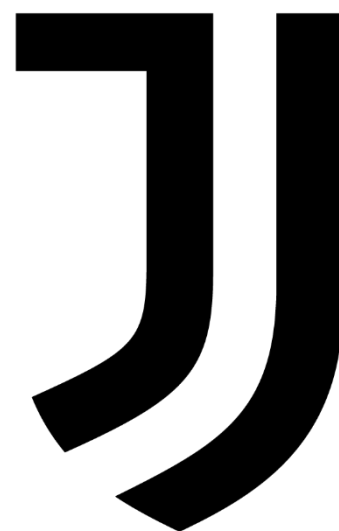


**RELAZIONE SULLA POLITICA  
IN MATERIA DI  
REMUNERAZIONE E SUI  
COMPENSI CORRISPOSTI**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27  
settembre 2024**





## INDICE

<b>DEFINIZIONI</b> .....	4
<b>PREMESSA</b> .....	6
<b>LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE</b> .....	7
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b> .....	8
<b>SEZIONE I</b> .....	13
1. <b>Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione</b>	13
2. <b>Composizione, competenze e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione</b> ...	15
3. <b>Rapporto tra Politica di Remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti</b> .....	16
4. <b>Esperti indipendenti</b> .....	17
5. <b>Finalità, principi e durata della Politica di Remunerazione, nonché revisione rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente. Voto e considerazioni dell'Assemblea</b> .....	17
6. <b>Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili</b> .....	19
7. <b>Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie</b> .....	23
8. <b>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</b> .....	24
9. <b>Contributo della Politica di Remunerazione al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, con particolare riferimento alle componenti variabili</b> .....	30
10. <b>Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione</b> .....	30
11. <b>Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o dal rapporto di lavoro e patti di non concorrenza</b>	30
12. <b>Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie</b> .....	31
13. <b>Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari cariche</b> .....	31
14. <b>Politiche di remunerazione di riferimento</b> .....	32
15. <b>Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata</b> .....	32
<b>SEZIONE II</b> .....	34
<b>Prima Parte</b> .....	34
1. <b>Compensi</b> .....	34
1.1. <b>Consiglio di Amministrazione</b> .....	34



1.2. Collegio Sindacale .....	35
1.3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	35
<b>2. Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o del rapporto di lavoro.....</b>	<b>35</b>
<b>3. Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali.....</b>	<b>36</b>
<b>4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "clawback").....</b>	<b>37</b>
<b>5. Informazioni di confronto .....</b>	<b>37</b>
<b>6. Voto espresso dall'assemblea sulla seconda Sezione II della Relazione dell'esercizio precedente</b>	<b>41</b>
<b>Seconda Parte.....</b>	<b>42</b>
<b>Allegato 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>43</b>
<b>Allegato 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>44</b>
<b>Allegato 3: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>45</b>



## DEFINIZIONI

Ove non diversamente definiti, i termini con iniziale maiuscola utilizzati nel presente documento hanno il significato di seguito indicato.

<b>“Amministratore Delegato”</b>	L'Amministratore Delegato di Juventus di volta in volta in carica.
<b>“Assemblea”</b>	L'assemblea dei soci di Juventus, in sede ordinaria o straordinaria, a seconda dei casi.
<b>“Codice Civile”</b>	Il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Codice di Corporate Governance”</b>	il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> .
<b>“Collegio Sindacale”</b>	Il collegio sindacale di Juventus di volta in volta in carica.
<b>“Comitato per le Nomine e la Remunerazione” o “Comitato”</b>	Il “Comitato per le Nomine e la Remunerazione” di Juventus di volta in volta in carica.
<b>“Consiglio di Amministrazione”</b>	Il Consiglio di Amministrazione di Juventus di volta in volta in carica.
<b>“Data della Relazione”</b>	Il 27 settembre 2024.
<b>“Dirigenti con Responsabilità Strategiche” o “DIRS”</b>	I soggetti così definiti nell'Appendice al Regolamento Consob Parti Correlate.
<b>“Documento Informativo”</b>	Il documento informativo relativo al Piano LTI, predisposto ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti, che sarà messa a disposizione del pubblico secondo i termini di legge e di regolamento, presso la sede legale, sul sito internet della Società ( <a href="http://www.juventus.com">www.juventus.com</a> , sezione Club, Investitori, Assemblee) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “1Info” ( <a href="http://www.1info.it">www.1info.it</a> )
<b>“Gruppo”</b>	Juventus e le società da essa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.
<b>“Juventus” o “Emittente” o “Società”</b>	Juventus Football Club S.p.A.
<b>“Piano LTI”</b>	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 3, della presente Relazione.
<b>“Politica di Remunerazione”</b>	La politica di remunerazione della Società descritta nella presente Relazione sulla Remunerazione.
<b>“Politica di Remunerazione 2023”</b>	La politica di remunerazione vigente alla data della presente Relazione, approvata dall'Assemblea del 23 novembre 2023.



<b>“Presidente”</b>	Il presidente del Consiglio di Amministrazione di Juventus di volta in volta in carica.
<b>“Procedura Parti Correlate”</b>	La “Procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate” di Juventus.
<b>“Regolamento Consob Parti Correlate”</b>	Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Regolamento Emittenti”</b>	Il Regolamento di attuazione del TUF, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
<b>“Relazione” o “Relazione sulla Remunerazione”</b>	La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” di Juventus, redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF e in conformità all’articolo 84-quater e all’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito <i>internet</i> della Società ( <a href="http://www.juventus.com">www.juventus.com</a> , sezione Club, Investitori, Assemblee) nonché sul sito di stoccaggio autorizzato “1Info” ( <a href="http://www.1info.it">www.1info.it</a> ).
<b>“Relazione CG”</b>	La relazione sul governo societario e gli assetti proprietari che le società emittenti valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati sono tenute a redigere ai sensi dell’art. 123-bis del TUF.
<b>“Short Term Incentive” o “Piano STI”</b>	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 3, della presente Relazione.
<b>“Statuto”</b>	Indica lo statuto sociale di Juventus vigente alla Data della Relazione.
<b>“Total Reward Framework”</b>	Ha il significato a esso attribuito nella Sezione I, paragrafo 3, della presente Relazione.
<b>“TUF”</b>	Il D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, come successivamente modificato e integrato.



## PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione di Juventus è predisposta ai sensi dell'art 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione – approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – è suddivisa in due Sezioni, redatte in conformità all'Allegato 3A, schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

La Sezione I della Relazione fornisce al mercato le informazioni riguardanti la politica di Juventus 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. La Politica di Remunerazione: (i) è delineata in funzione del settore sportivo professionistico nel quale opera la Società e della complessità della sua struttura organizzativa; e (ii) tiene conto allo stesso tempo dello *status* di società quotata dell'Emittente ed è pertanto elaborata in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Corporate Governance, cui la Società aderisce. Inoltre, alla Data della Relazione, l'Emittente ha individuato – in aggiunta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale – n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La sezione I – predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF – sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF.

La 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 2023/2024, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da eventuali società controllate o collegate. Tale sezione – predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, del TUF – sarà sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF.

La Politica di Remunerazione potrà essere oggetto di revisione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Ogni revisione della Politica di Remunerazione sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-bis, del TUF.



## LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Juventus, sono lieta di presentarvi la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, redatta ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti e approvata dal Consiglio di Amministrazione di Juventus del 27 settembre 2024.

In quello che è stato definito come l'“Anno Zero” per la Società dentro e fuori dal campo, la sfida principale da perseguire è rappresentata dalla coesistenza di una struttura di costi sostenibili pur rimanendo competitivi nei diversi settori in cui si scende in campo con la ferma ambizione di essere protagonisti.

Nel presentare la seconda Relazione sotto la mia Presidenza, unitamente ai Consiglieri Fioranna Vittoria Negri e Diego Pistone che ringrazio per la collaborazione e la partecipazione nell'esecuzione del nostro mandato, esprimo la mia soddisfazione nel lavoro svolto al fine di garantire una struttura retributiva al passo con gli obiettivi della Società.

L'impianto retributivo è fortemente legato al contesto economico della Società, e il rafforzamento della correlazione tra remunerazione e performance ha permesso di mantenere la sostenibilità economica e finanziaria del Piano di Incentivazione di Breve Termine adottato dalla Società.

Nella revisione del Piano di Short Term è rimasta immutata l'attenzione verso il rafforzamento finanziario-patrimoniale, l'efficienza sui costi, il consolidamento sportivo e la costante attenzione verso le persone in ottica di costante coinvolgimento delle stesse. La logica di struttura della *scorecard* attribuisce un maggior peso al KPI economico-finanziario nelle posizioni apicali e il *focus* rispetto ai temi di sostenibilità è stato maggiormente concretizzato attraverso l'identificazione di un obiettivo tangibile e monitorabile mirato alla riduzione dell'impatto ambientale.

Il Framework retributivo ormai consolidato permette di avere una struttura coerente ed equa internamente e assolutamente competitiva nel mercato esterno attraendo competenze che incrementano il capitale umano. Al contempo la creazione di valore nel lungo periodo punta al costante allineamento degli interessi del management e di Voi Azionisti. In questo contesto, è introdotto un piano di incentivazione variabile di lungo periodo (Piano LTI 2024/2025-2028/2029), basato su azioni proprie da acquistarsi da parte della Società previa autorizzazione assembleare, strettamente connesso al Piano Strategico.

Con l'auspicio della più ampia adesione in sede assembleare, Vi ringrazio per l'attenzione che vorrete dedicare alla presente relazione.

Laura Cappiello

*Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione*





## EXECUTIVE SUMMARY

### *Politica di Remunerazione*

La Politica di Remunerazione di Juventus, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, si basa sui seguenti principi:

- allineamento degli interessi tra *management* e Azionisti, nell'ottica di creare valore sostenibile;
- collegamento diretto tra remunerazione e *performance* in ambito finanziario e non finanziario;
- allineamento rispetto alle migliori prassi di mercato, al fine di garantire coerenza complessiva e competitività rispetto al contesto / settore;
- meritocrazia, equità e trasparenza come elementi portanti della strategia retributiva;
- *focus* sulla sostenibilità, attraverso l'inclusione di obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione, coerenti con la strategia aziendale.

Il *Total Reward Framework* è lo strumento di cui Juventus si è dotata a partire dal 2022 al fine di applicare i principi della Politica di Remunerazione trasversalmente a tutti i dipendenti, in maniera equa, trasparente e inclusiva a ciascun livello dell'organizzazione e con l'obiettivo di supportare una cultura aziendale tesa alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Di seguito si riporta un quadro di sintesi sui principali elementi retributivi della Politica di Remunerazione:





Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Importi/Benefici attribuiti
<b>Remunerazione Fissa</b>	<i>Attrarre, motivare e trattenere risorse attraverso una retribuzione commisurata alle responsabilità assegnate, alle competenze ed esperienze</i>	Verifica del posizionamento retributivo rispetto ai livelli retributivi di mercato, in base al ruolo e alle responsabilità assegnate	<p><b>Presidente:</b> Euro 440.000 di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Euro 40.000 quale remunerazione per la carica di consigliere, ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389, comma 1, del Codice Civile</li> <li>- Euro 400.000 quale remunerazione per la carica di Presidente, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile</li> </ul> <p><b>Amministratore Delegato:</b> Euro 840.000 di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Euro 40.000 quale remunerazione per la carica di consigliere, ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389, comma 1, del Codice Civile</li> <li>- Euro 800.000 quale remunerazione per la carica di Amministratore Delegato, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del codice civile</li> </ul> <p><b>DIRS:</b> commisurata al ruolo assegnato e alle esperienze</p>
<b>Incentivo variabile di breve termine (STI)</b>	<i>Promuovere il raggiungimento degli obiettivi di business e di sostenibilità annuali, definiti in coerenza con il Budget</i>	<p><b>Presidente:</b> non beneficiario del Piano STI</p> <p><b>AD - Obiettivi:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) KPI di carattere economico-finanziario, rappresentato dall'EBIT (peso 70%)</li> <li>2) KPI strategici di</li> </ol>	<p><b>AD:</b> incentivo <i>target</i> pari al 100% della remunerazione fissa annua lorda per la carica di Amministratore Delegato di Euro 800.000</p> <p>Incentivo massimo pari al 150%</p>



Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Importi/Benefici attribuiti
		<p>funzione (peso 20%)</p> <p>3) KPI ESG (peso 10%)</p> <p><b>DIRS - Obiettivi:</b></p> <p>1) KPI di carattere economico-finanziario, rappresentato dall'EBIT (peso 70%)</p> <p>2) KPI strategici di funzione (peso 20%)</p> <p>3) KPI ESG (peso 10%)</p> <p>È previsto un demoltiplicatore che implica una riduzione del 20% in caso di Utile Netto uguale o inferiore a zero</p> <p>Il piano STI prevede l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i></p>	<p>dell'incentivo <i>target</i></p> <p><b>DIRS:</b> incentivo <i>target</i> pari al 50% della rispettiva retribuzione fissa annua lorda</p> <p>Incentivo massimo pari al 150% dell'incentivo <i>target</i></p>
<b>Incentivo variabile di lungo termine (LTI)</b>	<i>Promuovere il perseguimento del successo sostenibile nel lungo periodo, attraverso il raggiungimento di obiettivi di performance coerenti con il piano strategico, assicurare la retention delle</i>	<p>Il Piano è destinato, <i>inter alia</i>, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche<sup>1</sup> e prevede tre cicli di assegnazioni annuali (<i>rolling</i>) di azioni ordinarie della Società.</p> <p>La maturazione dei diritti delle Performance Share sarà soggetta al raggiungimento di indicatori di performance di natura finanziaria e non finanziaria al termine del</p>	<p><b>AD:</b> è prevista una quota LTI <i>target</i> pari al 50% della remunerazione fissa lorda per la carica di Amministratore Delegato di Euro 800.000.</p> <p><b>DIRS:</b> è prevista una quota LTI <i>target</i> pari al 50% della remunerazione fissa lorda.</p> <p>Alla quota LTI <i>target</i> corrisponde un numero <i>target</i> di azioni, determinato dividendo tale valore per la media</p>

<sup>1</sup> Ad esclusione del Managing Director Football.



Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni per l'attuazione	Importi/Benefici attribuiti
	<i>risorse critiche di Juventus</i>	<p>periodo di <i>vesting</i> di ciascun ciclo del Piano LTI.</p> <p>Il piano LTI prevede l'applicazione di clausole di <i>malus</i> e <i>claw-back</i>.</p> <p>È previsto, in capo, <i>inter alia</i>, all'Amministratore Delegato e ai DIRS, un 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, al netto di quelle cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'attribuzione delle azioni.</p> <p>Per il primo ciclo di assegnazione 2024/2025-2026/2027, gli indicatori di <i>performance</i>, comuni per tutti i beneficiari, sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Matrice EBIT-Adjusted Cash Flow (peso 70%)</li> <li>2) ESG KPI: certificazione di parità di genere (peso 15%)</li> <li>3) Total Shareholder Return Relativo rispetto all'indice di borsa FTSE Mid Cap (peso 15%)</li> </ol>	<p>aritmetica del prezzo di Borsa dell'azione ordinaria di Juventus nei tre mesi precedenti all'inizio del primo anno del periodo di <i>vesting</i>.</p> <p>In funzione del raggiungimento degli obiettivi, il numero di azioni maturate potrà variare da un minimo dello 0% fino a un massimo del 150% del numero <i>target</i> di azioni.</p>
<b>Benefici non monetari</b>	<i>Integrare il pacchetto retributivo</i>	<b><u>Presidente, AD e DIRS</u></b> Benefit secondo il Total Reward Framework	La remunerazione è integrata da benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di autovetture aziendali), nonché da forme di assicurazione complementari quali polizze RC amministratori



<b>Elemento Retributivo</b>	<b>Finalità</b>	<b>Condizioni per l'attuazione</b>	<b>Importi/Benefici attribuiti</b>
			e assicurazioni sanitarie integrative.
<b>Trattamenti di fine carica e/o rapporto</b>	<b>N.A.</b>	<b>N.A.</b>	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 (fatte salve le spettanze di legge), né accordi che contemplino impegni di non concorrenza.



## SEZIONE I

### 1. Organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di Remunerazione

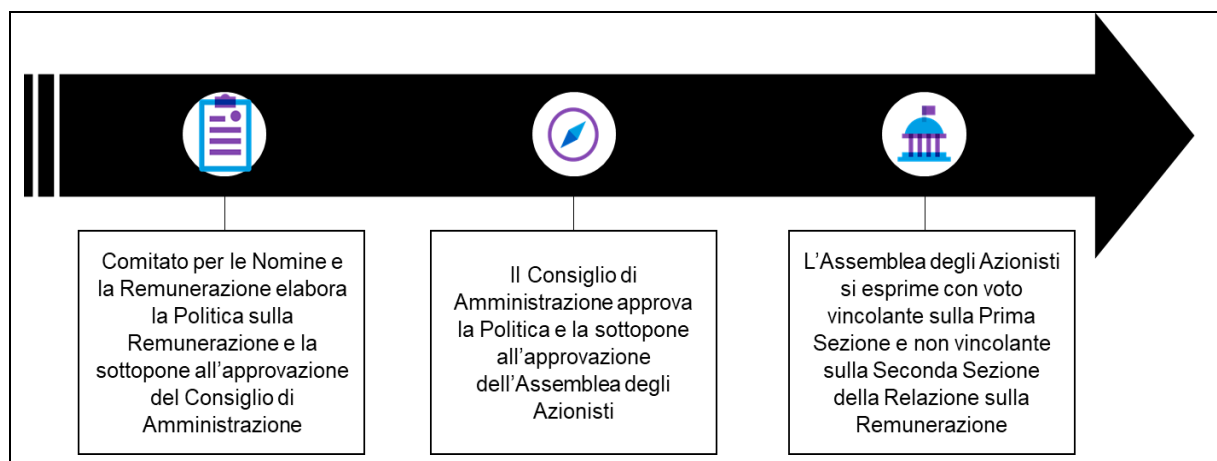
La predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica di Remunerazione coinvolge, ciascuno per quanto di propria competenza, i seguenti organi e soggetti:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- l'Assemblea;
- il Collegio Sindacale; e
- la società di revisione.

In particolare, la Politica di Remunerazione è preliminarmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Nella redazione della stessa, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione coinvolge la Funzione *People, Culture & Sustainability*, anche con l'obiettivo di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking*, assicurare la *compliance* normativa e migliorare l'elaborazione della politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, definisce e adotta la Politica di Remunerazione nelle sue articolazioni e fonti normative interne e, nello specifico, i relativi contenuti come riassunti nei paragrafi relativi alla Politica di Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica di Remunerazione, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea, mediante la pubblicazione, con le modalità di legge e di regolamento, della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

La Relazione sulla Remunerazione è stata oggetto di parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione in data 27 settembre 2024 ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in pari data.





Qualora l'Assemblea non approvi la Politica di Remunerazione sottoposta al voto ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3 bis del TUF, Juventus continuerà a corrispondere remunerazioni conformemente alla più recente politica di remunerazione approvata dall'Assemblea. In tal caso, Juventus sottoporrà al voto degli azionisti una nuova Politica di Remunerazione, al più tardi, in occasione della successiva Assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma del Codice Civile.

#### Consiglio di Amministrazione

Come sopra anticipato, la definizione della Politica di Remunerazione in Juventus è affidata al Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'attività consultiva e propositiva del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Nel contesto della definizione e attuazione della Politica di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione delibera con riferimento, *inter alia*, 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, comma 3, del Codice Civile;
- (ii) definizione e approvazione di 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 del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- (vi) approvazione e presentazione all'Assemblea della Politica di Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter TUF.

#### Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Per informazioni sul Comitato per le Nomine e la Remunerazione, si rinvia al paragrafo 2, della Sezione I della presente Relazione.

#### Assemblea

L'Assemblea:

- (i) determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 2389 del Codice Civile;
- (ii) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3-ter, del TUF, delibera, con voto vincolante, in merito alla Sezione I della Relazione;
- (iii) ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, delibera, con voto non vincolante, in merito alla Sezione II della Relazione;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.



### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile e dell'art. 20 dello Statuto, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche o poteri.

### Società di revisione

La società di revisione verifica, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF, l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione.

## **2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, al quale sono attribuite, nell'ambito delle proprie competenze, funzioni istruttorie, consultive e propositive a supporto dell'organo gestorio, al fine di promuovere la continua integrazione delle *best practice* nazionali e internazionali nella *corporate governance* di Juventus in materia di nomine e remunerazione.

Il Comitato, con riferimento alla remunerazione, svolge le seguenti funzioni, in linea con quanto previsto dal Codice di Corporate Governance:

1. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
2. presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
3. monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
4. valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, in particolare, nel coadiuvare il Consiglio di Amministrazione, presenta proposte o esprime pareri (i) in merito ai criteri generali per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; e (ii) sugli eventuali piani di incentivazione annuale e di lungo termine.

In linea con le disposizioni contenute nel Codice di Corporate Governance, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è dotato di un proprio Regolamento, approvato il 19 maggio 2022.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste dal calendario annuale delle riunioni predisposto e approvato dal Comitato stesso e, in ogni caso, ogni volta che il Presidente lo ritenga opportuno.

Se non vi ha già provveduto il Consiglio di Amministrazione, il Comitato, su proposta del Presidente, sentiti il presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, individua sulla base delle competenze e responsabilità un segretario del Comitato, scelto anche al di fuori dei propri componenti, cui è affidato il compito di redigere il verbale delle riunioni e assistere il Comitato nello svolgimento delle relative attività.

Alle riunioni del Comitato può partecipare il presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco effettivo da lui designato; possono comunque partecipare anche tutti i sindaci effettivi. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto e a condizione che non siano



portatori di un interesse personale in relazione agli argomenti da trattare, il Presidente e/o il Vice Presidente (ove nominato) e/o l'Amministratore Delegato, nonché altri componenti del Consiglio di Amministrazione. Alle riunioni del Comitato possono essere altresì invitati a partecipare esponenti delle funzioni aziendali, dipendenti e personale direttivo della Società, nonché esperti e consulenti esterni, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Inoltre, il responsabile della funzione People, Culture & Sustainability assiste il Comitato e svolge gli incarichi allo stesso affidati dal Comitato per l'espletamento delle proprie funzioni.

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

Alla Data della Relazione, in conformità alle previsioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da soli amministratori non esecutivi e indipendenti ed è presieduto da un amministratore indipendente:

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Ruolo nel Comitato</b>	<b>Carica</b>
<i>Laura Cappiello</i>	Presidente	Amministratore non esecutivo e indipendente
<i>Fioranna Vittoria Negri</i>	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente
<i>Diego Pistone</i>	Membro	Amministratore non esecutivo e indipendente

Fioranna Vittoria Negri è stata ritenuta quale membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione dotato di adeguata conoscenza ed esperienza in materia in materia finanziaria o di politiche retributive, tenuto conto dell'esperienza maturata quale dottore commercialista in più di 35 anni di attività professionale nell'ambito della revisione contabile e della consulenza aziendale (inclusa l'attività professionale svolta quale membro del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza di società quotate).

Per maggiori informazioni sul Comitato per le Nomine e la Remunerazione si rinvia a quanto contenuto nella Sezione 6.1. (*ex art. 123-bis, comma 2, lett. d), TUF*) della Relazione CG, disponibile sul sito internet della Società ([www.juventus.com](http://www.juventus.com), sezione Club, Investitori, Assemblee) e sul sito di stoccaggio autorizzato "1Info" [www.1info.it](http://www.1info.it).

### **3. Rapporto tra Politica di Remunerazione e compenso e condizioni di lavoro dei dipendenti**

La Società ha adottato un sistema di remunerazione rivolto alla totalità della popolazione aziendale, compresa l'Area Football, e denominato *Total Reward Framework* (il "**Total Reward Framework**"), orientato ai bisogni e alle motivazioni delle risorse, definendo un insieme di strumenti che consentono di delineare strategie di *reward* calibrate e coerenti rispetto ai diversi *cluster* di popolazione aziendale, nell'ambito di una struttura unica, equa e trasparente.





In particolare, il *Total Reward Framework* si innesta su un sistema di c.d. *banding*, che segmenta i ruoli aziendali in 8 diverse fasce (cosiddette bande), ovvero classi di posizione contigue, valutate secondo la metodologia *International Positioning Evaluation* (IPE) di Mercer, che rappresentano ruoli coerenti in termini di responsabilità, livello di complessità gestita e livello di impatto sui risultati aziendali.

Il sistema di *banding* rappresenta l'asse portante a cui sono collegati i processi di gestione, di *reward* e sviluppo delle risorse.

Il Total Reward Framework si compone: (i) della remunerazione fissa, (ii) di una componente di incentivo di breve termine (il "**Piano STI**") rappresentato da una componente monetaria incentivante annuale di breve periodo destinata, *inter alia*, all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (iii) di una componente di incentivo di lungo termine derivante da un piano basato su strumenti finanziari, destinata, nel suo primo ciclo di attribuzione, ad un gruppo selezionato di risorse chiave, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad esclusione del Managing Director Football, destinatario di premialità specifiche in relazione al ruolo ricoperto) e altri prestatori di lavoro con ruoli strategici della Società o di società controllate (il "**Piano LTI**"), e (iv) di taluni *benefit* e servizi accessori.

Attraverso il *Total Reward Framework*, Juventus riesce a garantire a tutte le proprie risorse le medesime opportunità di lavoro e un equo trattamento normativo e retributivo.

Inoltre, nell'ambito del percorso di sostenibilità avviato nel 2012, Juventus si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, scevro da discriminazioni di alcun tipo e nel quale differenti caratteristiche e orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa. A tal fine, la Società, non solo si impegna a rispettare e applicare il quadro normativo di riferimento, ma sviluppa politiche societarie finalizzate a garantire pari opportunità tra tutte le diverse tipologie di lavoratori, con l'intento di dissuadere l'insorgenza di possibili pregiudizi, molestie e discriminazioni di ogni tipo (collegati ad esempio a colore, nazionalità, etnia, cultura, religione, orientamenti sessuali, età e disabilità), nel pieno rispetto dei diritti umani.

Tale contesto di riferimento garantisce che gli elementi cardine della Politica di Remunerazione – e più in generale della gestione delle proprie risorse – siano il principio dell'equità interna e la valorizzazione del merito e delle competenze professionali distintive e critiche. La Politica di Remunerazione viene infatti definita e implementata in piena coerenza con il processo di pianificazione strategica delle risorse umane e le risultanze delle valutazioni di competenze, potenziale e *performance* dei singoli, assicurando, nel contempo, l'allineamento della stessa alle specifiche esigenze del mercato del lavoro in cui il Gruppo opera.

#### **4. Esperti indipendenti**

La Società non si è avvalsa di esperti indipendenti per la predisposizione della Politica di Remunerazione, precisandosi tuttavia che la stessa è stata definita tenendo anche conto delle attività svolte da Mercer Italia S.r.l., società di consulenza internazionale, nel contesto della definizione del Total Reward Framework e delle politiche di remunerazione per gli esercizi 2022/2023 e 2023/2024.

#### **5. Finalità, principi e durata della Politica di Remunerazione, nonché revisione rispetto alla Politica di Remunerazione dell'esercizio precedente. Voto e considerazioni dell'Assemblea**

Ai sensi di legge, la Politica di Remunerazione ha una durata massima di tre esercizi, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di sottoporre all'Assemblea una nuova Politica di Remunerazione e/o ogni modifica ritenuta opportuna anche prima di tale termine.

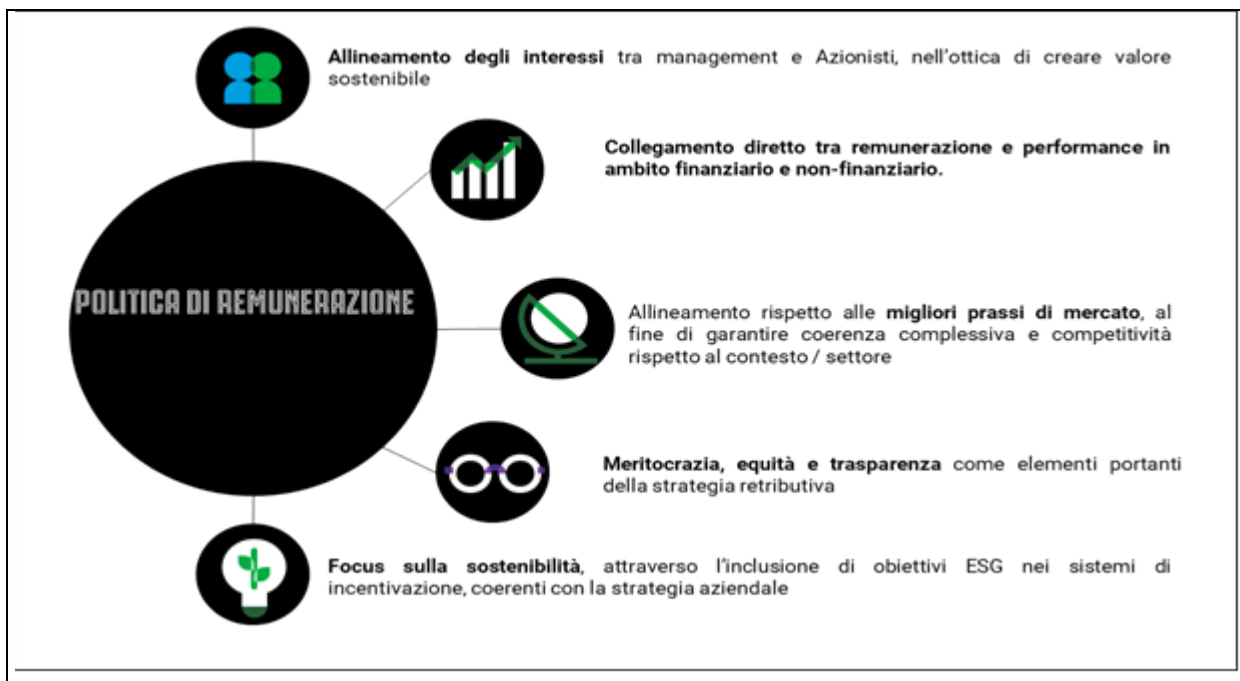


La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida per la determinazione dei trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché i criteri di riferimento per la definizione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Juventus, in coerenza con il modello di *governance* adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

In particolare, la Politica di Remunerazione ha l'obiettivo di:

- attrarre e motivare risorse dotate delle necessarie competenze e qualità professionali per svolgere gli incarichi e adempiere alle responsabilità assegnate, favorendo, altresì, il *commitment* delle risorse strategiche;
- perseguire e promuovere la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti, nel rispetto degli interessi di tutti gli altri *stakeholder*;
- perseguire e promuovere il successo sostenibile dell'organizzazione nel medio-lungo periodo, coerentemente alle priorità strategiche e alla strategia ESG, attraverso sistemi di incentivazione adeguati;
- sviluppare una cultura di riconoscimento del merito, tramite una struttura retributiva e meccanismi incentivanti equilibrati, equi ed efficaci.

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita in coerenza ai seguenti principi:



I principali elementi di revisione rispetto alla Politica di Remunerazione 2023 riguardano:

- talune modifiche al Piano STI, tra cui:
  - o l'eliminazione del c.d. *gate* di natura finanziaria;



- l'eliminazione del *cash flow adjusted* quale KPI di natura finanziaria;
- la modifica del KPI ESG;
- l'applicazione del meccanismo di *overperformance* nel limite del 150% del premio *target*;
- l'introduzione di un sistema di incentivazione di lungo termine (*i.e.*, il Piano LTI).

Infine, si precisa che la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2023/2024 è stata approvata dall'Assemblea del 23 novembre 2023 con il 99,831588% dei diritti di voto presenti e l'86,382734% del totale dei diritti di voto; in tale sede, non sono state espresse valutazioni in merito all'integrazione o alla modifica della Politica di Remunerazione.

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

### **Amministratori**

La Politica di Remunerazione prevede che agli amministratori sia corrisposto:

1. un compenso fisso annuo determinato dall'Assemblea ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3) e 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 Amministrazione;
3. un eventuale compenso aggiuntivo per particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile;
4. eventuali compensi variabili di breve e di lungo termine per gli amministratori esecutivi.

### **Compenso fisso**

L'Assemblea, in data 18 gennaio 2023, ha deliberato di attribuire *pro rata temporis* in relazione alla durata della permanenza nella carica, un compenso annuo lordo di Euro 40.000 per ciascun amministratore, oltre al rimborso delle spese vive sostenute, fatto salvo il disposto dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile.

### **Compenso legato alla partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione**

Sono previsti, per tutta la durata in carica del Consiglio di Amministrazione: (i) un compenso annuale lordo per i componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, pari a Euro 15.000 a favore del Presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni; (ii) un compenso annuale lordo per i componenti del Comitato Controllo e Rischi, cui sono attribuite altresì le funzioni del comitato per le "*operazioni con parti correlate*", pari a Euro 15.000 a favore del Presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni; e (iii) un compenso annuale lordo per i componenti del Comitato ESG, pari a Euro 15.000 a favore del Presidente ed Euro 10.000 a favore di ciascun altro componente, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle rispettive funzioni.

### **Compenso per particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile**

È previsto un compenso per particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile pari a:

- Euro 400.000 annui lordi per la carica di Presidente;



- Euro 800.000 annui lordi per la carica di Amministratore Delegato.

**Compenso variabile per gli amministratori esecutivi**

Con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione, la componente variabile (sia di breve sia di lungo periodo) è riservata all'Amministratore Delegato.

La componente variabile di breve termine di natura monetaria legata al Piano STI è pari, nella misura massima percepibile dall'Amministratore Delegato, a Euro 800.000, che corrisponde al 100% della sua retribuzione fissa annua lorda per la carica di Amministratore Delegato di Euro 800.000 (95,2%, considerando anche i compensi come membro del Consiglio di Amministrazione per un totale di Euro 840.000).

Si precisa che non è garantito un compenso variabile minimo. Inoltre, il superamento dei *target* legati ai KPI comporta il pagamento di una *overperformance* fino al 150% del *pay-out target*.

Per maggiori dettagli sul funzionamento dello *Short Term Incentive*, si rinvia al Paragrafo 8 della Sezione I della presente Relazione.

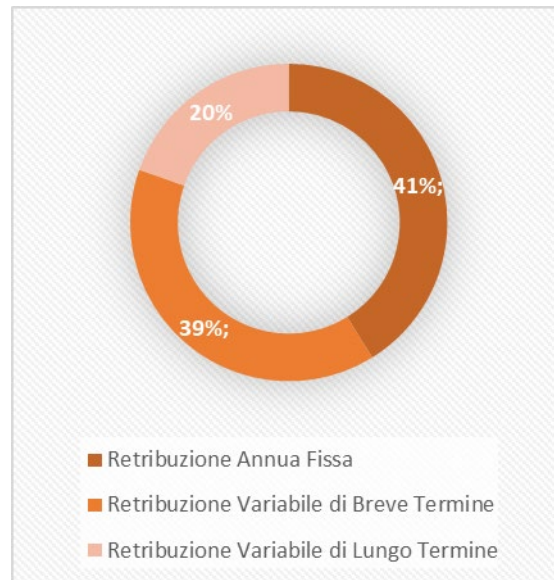
Per quanto attiene alla componente variabile di lungo termine basata su strumenti finanziari legata al Piano LTI, la quota LTI *target* percepibile dall'Amministratore Delegato è pari a Euro 400.000, che corrisponde al 50% della sua retribuzione fissa annua lorda per la carica di Amministratore Delegato di Euro 800.000 (47,6%, considerando anche i compensi come membro del Consiglio di Amministrazione per un totale di Euro 840.000).

Alla quota LTI *target* corrisponde un numero *target* di azioni Juventus, determinato dividendo tale valore per la media aritmetica del prezzo di Borsa dell'azione ordinaria di Juventus nei tre mesi precedenti all'inizio del primo periodo di *vesting*.

In funzione del raggiungimento degli obiettivi, il numero di azioni maturate potrà variare da un minimo dello 0% fino a un massimo del 150% del numero *target* di azioni.

Per maggiori dettagli sul funzionamento del *Long Term Incentive*, si rinvia al Paragrafo 8, della Sezione I della presente Relazione.

Tenendo conto del compenso come membro del Consiglio di Amministrazione e del compenso quale Amministratore Delegato, il relativo *pay mix target* (considerando la remunerazione variabile nella sua misura massima, con annualizzazione della componente di lungo periodo) risulta così determinato:



### **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Alla Data della Relazione, Juventus ha identificato quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche i seguenti n. 3 soggetti:

<i>Managing Director Corporate &amp; Financial</i>
<i>Managing Director Revenue &amp; Institutional Relations</i>
<i>Managing Director Football</i>

L'elenco di cui sopra potrà subire variazioni a fronte di uscite o assunzioni di Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è fissata in misura coerente ai rispettivi ruoli, responsabilità e professionalità ed è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. La retribuzione è articolata in una parte fissa e in una parte variabile (sia di breve sia di lungo periodo). Tali 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 di breve termine di natura monetaria legata al Piano STI è pari, nella misura massima percepibile, al 50% della remunerazione fissa lorda annua.

Si precisa che non è garantito un compenso variabile minimo. Inoltre, il superamento dei *target* legati ai KPI comporta il pagamento di una *overperformance* fino al 150% del *pay-out target*.



Per maggiori dettagli sul funzionamento dello *Short Term Incentive*, si rinvia al Paragrafo 8 della Sezione I della presente Relazione.

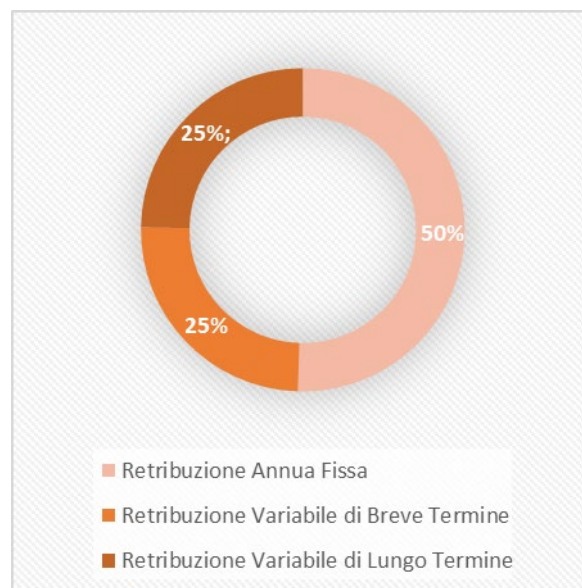
Per quanto attiene alla componente variabile di lungo termine basata su strumenti finanziari legata al Piano LTI (di cui il Managing Director Football non è beneficiario), la quota LTI *target* è pari al 50% della retribuzione annua lorda.

Alla quota LTI *target* corrisponde un numero *target* di azioni Juventus, determinato dividendo tale valore per la media aritmetica del prezzo di Borsa dell'azione ordinaria di Juventus nei tre mesi precedenti all'inizio del primo periodo di *vesting*.

In funzione del raggiungimento degli obiettivi, il numero di azioni maturate potrà variare da un minimo dello 0% fino a un massimo del 150% del numero *target* di azioni.

Per maggiori dettagli sul funzionamento del *Long Term Incentive*, si rinvia al Paragrafo 8, della Sezione I della presente Relazione.

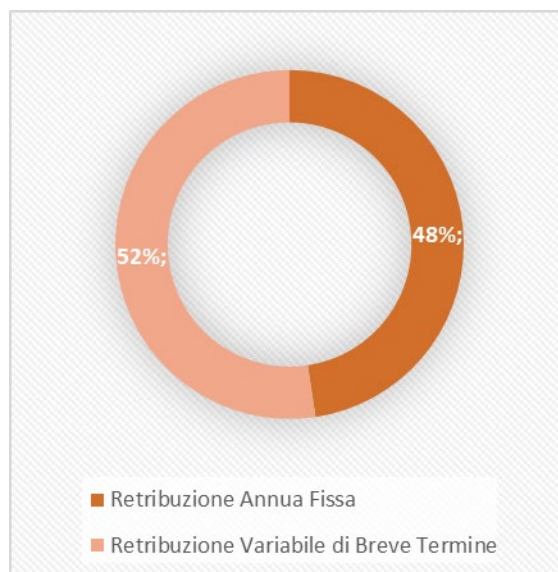
Il *pay mix target* (considerando la remunerazione variabile nella sua misura massima con annualizzazione della componente di lungo periodo) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche diversi dal Managing Director Football risulta così determinato:





Il *Managing Director Football*, oltre alla predetta componente monetaria incentivante annuale di breve periodo del Piano STI, è destinatario di bonus monetari annuali legati alla prestazione sportiva della Società.

Alla luce di quanto precede, il *pay mix target* (considerando la remunerazione variabile nella sua misura massima) del *Managing Director Football* risulta così determinato:



Infine, è altresì prevista per il *Managing Director Football* la corresponsione di premi *una tantum* in relazione a specifiche operazioni di calcio mercato.

### **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.

L'Assemblea, in data 29 ottobre 2021, ha deliberato di determinare in Euro 30.000 l'emolumento annuo per il Presidente ed in Euro 20.000 l'emolumento annuo degli altri due componenti il Collegio Sindacale.

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

Tutti gli amministratori sono destinatari di 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.

Inoltre, in linea con la migliore prassi in materia di politiche di remunerazione ed in considerazione degli specifici incarichi assegnati, il pacchetto retributivo degli amministratori con particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di autovetture aziendali), nonché assicurazioni personali e benefici per assistenza sanitaria integrativa.



In aggiunta a quanto precede, sono previsti inoltre per l'Amministratore Delegato (i) la partecipazione al Piano di Flexible Benefit adottato dalla Società previsto altresì per i DIRS (ii) servizi di assistenza fiscale per un costo fino a Euro 2.000 annui, e (iii) *housing allowance*, per un importo pari a Euro 30.000 netti annui.

**8. Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione e valutazione del raggiungimento degli stessi. Termini di maturazione dei diritti, eventuali sistemi di pagamento differito ed eventuali meccanismi di correzione ex post**

**Short Term Incentive**

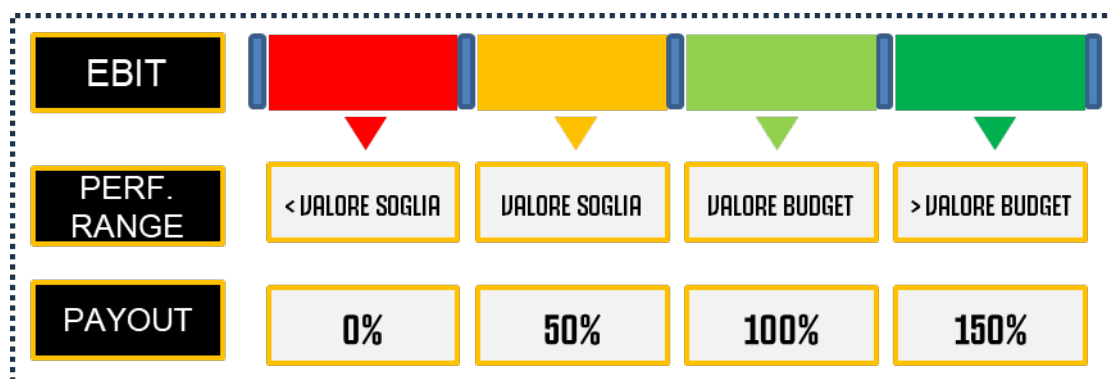
Le tipologie degli obiettivi del Piano STI (gli “**Obiettivi di Performance**”) sono individuate sulla base delle priorità strategiche della Società e delle singole funzioni. I tre macro-obiettivi di performance sono i seguenti:

1. un KPI di carattere economico-finanziario, rappresentato dall'EBIT secondo quanto indicato *infra* (l’“**Obiettivo Economico-Finanziario**”) (peso pari al 70%);
2. KPI strategici per ogni funzione, quale obiettivo quantificabile e misurabile, definito da ogni Managing Director / *Chief* e strettamente correlato alla funzione e al ruolo (gli “**Obiettivi strategici di funzione**”) (peso pari al 20%);
3. un KPI ESG, quale obiettivo riferito a parametri di sostenibilità ambientale, promozione della cultura sostenibile e riduzione dei costi operativi. In particolare, l’obiettivo – individuato in linea con l’ESG Strategy & Framework della Società – consiste nella riduzione dei consumi energetici nei siti della Società, da valutarsi confrontando i consumi energetici dell'anno della *baseline* (dato al 30 giugno 2024) con quelli al termine dell’esercizio 2024/2025 (al 30 giugno 2025) (l’“**Obiettivo ESG**”) (peso pari al 10%).

Gli Obiettivi di Performance sono indipendenti tra loro; ne consegue che il premio finale dell’incentivo da erogare a ciascun Beneficiario corrisponde alla somma dei premi legati al raggiungimento di ciascun obiettivo.

Il modello di scheda obiettivi dell’Amministratore Delegato e dei DIRS si compone come segue:

**1. Obiettivo Economico-Finanziario**



**2. Obiettivi Strategici di Funzione definiti dal Consiglio di Amministrazione**



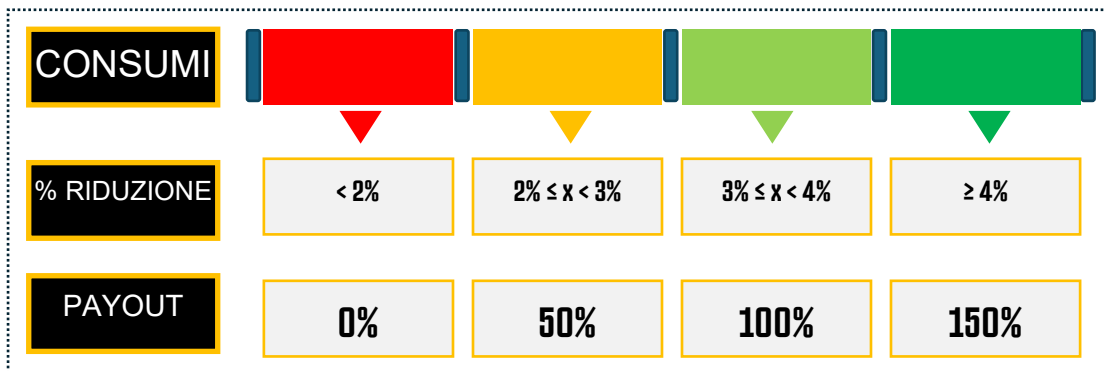


Obiettivi strategici per ogni funzione, che sono approvati (gli “**Obiettivi Strategici di Funzione**”):

- con riferimento all’Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e con il supporto della Direzione People, Culture & Sustainability in coordinamento con eventuali altre direzioni competenti;
- con riferimento agli altri beneficiari, dall’Amministratore Delegato, con il supporto della Direzione People, Culture & Sustainability in coordinamento con altre direzioni competenti.

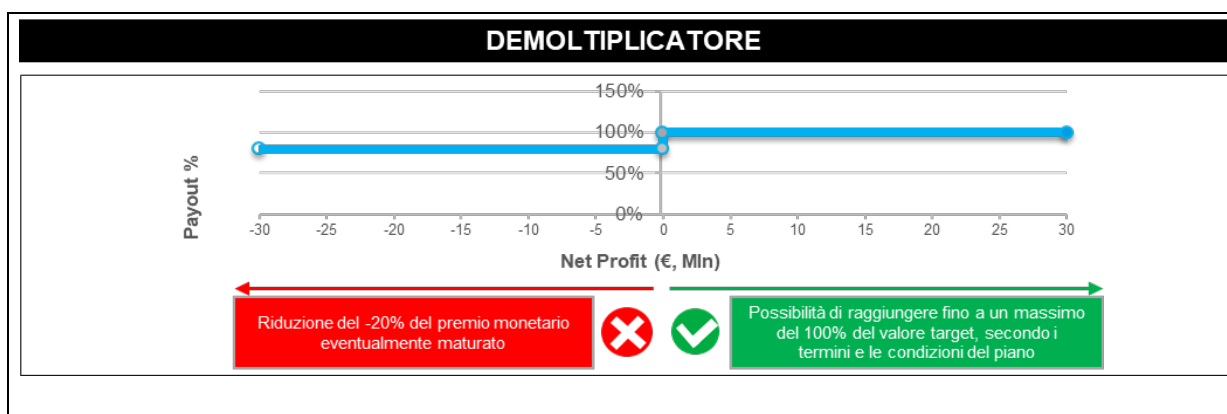
### 3. Obiettivo ESG

L’obiettivo di natura ESG è basato sulla riduzione, nell’esercizio 2024/2025 rispetto all’esercizio 2023/2024, dei consumi energetici nei siti della Società (l’“**Obiettivo ESG**”), da calcolarsi come segue



Con riferimento all’Obiettivo Economico-Finanziario e all’Obiettivo ESG, i livelli intermedi saranno calcolati con il metodo dell’interpolazione lineare; inoltre, per quanto riguarda l’Obiettivo Economico-Finanziario, considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategica, si fa riferimento a livelli di *performance* determinati in confronto a valori di *budget* senza renderne esplicite le relative numeriche.

È altresì prevista l’applicazione di un demoltiplicatore per l’Amministratore Delegato e per i DIRS con il seguente funzionamento: in presenza di Utile Netto uguale o inferiore a zero, viene applicata una riduzione del 20% del premio monetario eventualmente maturato.



..\*



La valutazione del livello di raggiungimento dell'Obiettivo Economico-Finanziario e dell'Obiettivo ESG viene fatta dal Consiglio di Amministrazione nel contesto dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio di riferimento, sulla base dei dati di bilancio e/o derivanti dalla reportistica gestionale interna e degli altri dati necessari alla consuntivazione dell'Obiettivo ESG.

Per quanto riguarda gli Obiettivi Strategici di Funzione, la *Direzione People, Culture & Sustainability* procede alla raccolta dei dati per la valutazione del livello di raggiungimento degli stessi, che viene approvata (i) dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, con riferimento all'Amministratore Delegato, e (ii) dall'Amministratore Delegato con riferimento agli altri beneficiari.

L'ammontare del premio Target è calcolato dalla *Direzione People, Culture & Sustainability* e il relativo calcolo sarà approvato, con riferimento all'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e, con riferimento agli altri beneficiari, dall'Amministratore Delegato.

L'incentivo maturato è erogato successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio di riferimento da parte dell'Assemblea.

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, per gli incentivi variabili relativi al Piano STI sono previste clausole di *malus* e *claw-back* in base alle quali la Società ha facoltà di non corrispondere le componenti variabili o di chiedere la restituzione, entro un periodo massimo di 3 anni dall'erogazione del premio, in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

In caso di situazioni specifiche, che possono comportare variazioni nell'assetto azionario, nel perimetro aziendale o nella modalità di rappresentazione delle informazioni contabili, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, operazioni di fusione e scissione, cambio di controllo, aumenti di capitale, trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda nonché di modifiche legislative o regolamentari o di eventi rilevanti al di fuori del corso ordinario degli affari della Società o, in generale, di altre circostanze suscettibili di influire sul Piano, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione per gli eventuali profili di competenza, ha facoltà di apportare, discrezionalmente e insindacabilmente, alla scheda del Piano STI, agli obiettivi, ai criteri di misurazione e agli indicatori di *performance* in essa contenuti tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune, per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano STI, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici riconosciuti dal medesimo, nonché della normativa *pro tempore* vigente.

#### **Long Term Incentive**

Il Piano LTI si articola in tre cicli di assegnazioni, ciascuno dei quali prevede l'assegnazione di un determinato numero di diritti a conseguire la titolarità di azioni della Società al raggiungimento di obiettivi di performance in un periodo triennale di riferimento (periodo di *vesting*: 1° ciclo 2024/2025 – 2026/2027, 2° ciclo 2025/2026 – 2027/2028, 3° ciclo 2026/2027 – 2028/2029).

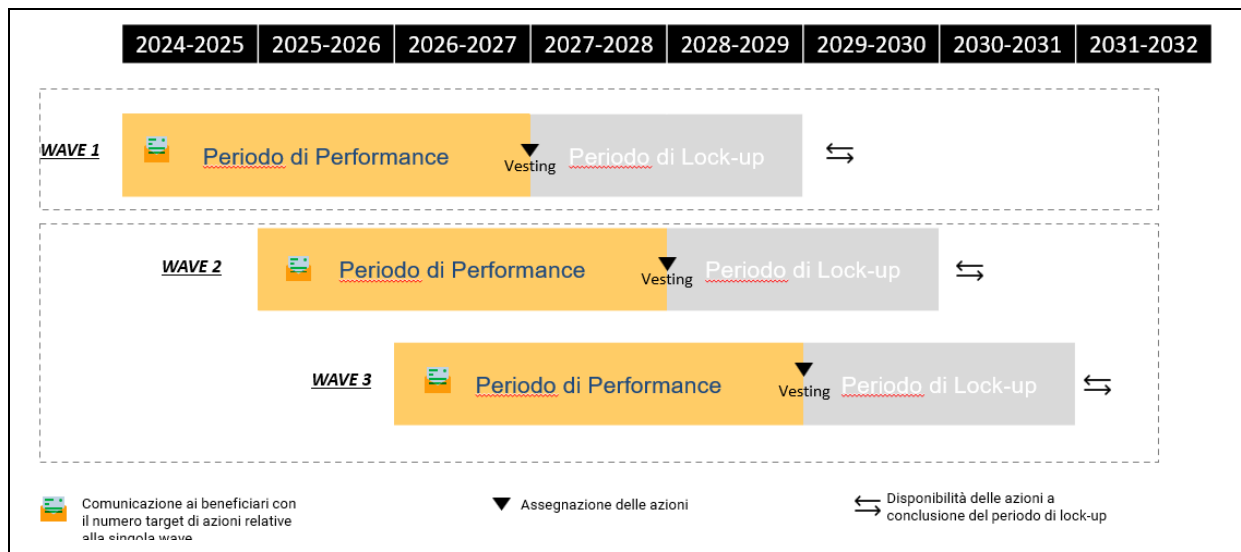
Il Piano LTI sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci prevista per l'approvazione del bilancio al 30 giugno 2024.

Per ciascun ciclo di assegnazione, la Società determinerà il numero di diritti da attribuire a ciascun beneficiario sulla base di un indicatore pari ad una percentuale del compenso fisso annuale lordo di



ciascun beneficiario (“**Quota LTI target**”), tenendo conto della relativa posizione nell’organizzazione aziendale e dividendo tale controvalore monetario per la media del prezzo di Borsa dell’azione ordinaria della Società nei tre mesi precedenti all’inizio del primo periodo di *vesting*. L’assegnazione dei diritti relativi al primo ciclo di assegnazione avverrà a valle dell’approvazione del Piano LTI da parte dell’Assemblea.

### STRUTTURA DEL PIANO



L’Amministratore Delegato e i DIRS, in coerenza con le raccomandazioni del Codice Corporate Governance, avranno l’obbligo di detenere continuamente un numero di Azioni pari al 100% di quelle oggetto di attribuzione fino alla scadenza di 24 mesi dalla consegna delle Azioni, al netto delle Azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all’attribuzione delle Azioni.

Il Piano LTI prevede obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria coerenti con il piano strategico, obiettivi di creazione di valore e indicatori legati a tematiche ESG.

### SCHEDA OBIETTIVI RELATIVA AL PRIMO CICLO DI ASSEGNAZIONE

Per il primo ciclo di assegnazione, gli indicatori di performance rilevanti per la maturazione dei diritti sono i seguenti:



KPI 1° CICLO DI ASSEGNAZIONE		PESO
1	Obiettivi di profitto e di cassa	Matrice EBIT - Adjusted Cash-Flow 70%
2	Creazione di valore	Total Shareholder Return relativo rispetto alle aziende dell'indice FTSE Mid Cap 15%
3	ESG	Certificazione di Parità di Genere 15%

Ciascun indicatore di *performance* sarà rilevante ai fini del calcolo del numero di diritti maturati secondo quanto indicato di seguito, prevedendo, nello specifico, che in corrispondenza di livelli di *performance* rispetto a un valore soglia, *target* e massimo, maturi una quota dei diritti di pertinenza dello specifico indicatore di performance, che può variare in un range da 0 al 150%.

Il 70% dell'incentivo è collegato ai risultati di EBIT<sup>2</sup> e di Adjusted Cash-Flow<sup>3</sup> cumulati sul periodo di riferimento triennale, che si relazionano in una matrice con l'obiettivo di rafforzare il focus sul raggiungimento congiunto di risultati di cassa e di profitto.

Con riferimento a tali indicatori di *performance* di carattere economico-finanziario, considerata la sensibilità del dato e la rilevanza strategica, si riportano di seguito le percentuali delle azioni attribuibili in corrispondenza dei livelli di performance, determinati in confronto a valori di target di piano senza renderne esplicite le relative numeriche:

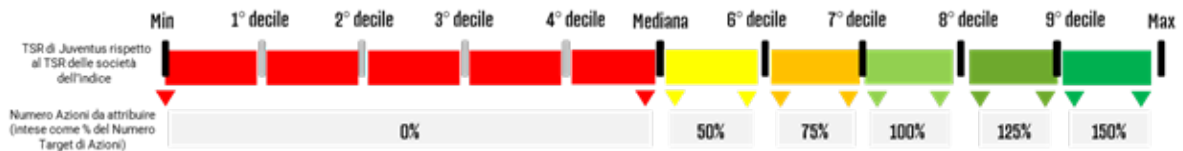
<sup>2</sup> EBIT: *Earning Before Interest and Taxes* consolidato cumulato sul Periodo di Vesting di riferimento.

<sup>3</sup> 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, come ad esempio operazioni finanziarie rilevanti (es. cessione crediti pro soluto, cessioni/acquisto partecipazioni, aumenti di capitale/dividendi), operazioni immobiliari rilevanti (acquisto J Hotel, cessione quote J Village), eventuali altri proventi/oneri not recurring di importo rilevante e considerati straordinari dal Consiglio di Amministrazione.



		EBIT cumulato					
Adjusted Cash Flow cumulato	% performance vs livello target	< 75%	75%-95%	95%-105%	105%-125%	125%-140%	≥140%
	< 75%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	75% - 95%	0,0%	50,0%	70,0%	80,0%	90,0%	100,0%
	95% - 105%	0,0%	70,0%	100,0%	107,5%	115,0%	122,5%
	105% - 125%	0,0%	80,0%	107,5%	115,0%	122,5%	130,0%
	125%-140%	0,0%	90,0%	115,0%	122,5%	130,0%	140,0%
	≥ 140%	0,0%	100,0%	122,5%	130,0%	140,0%	150,0%

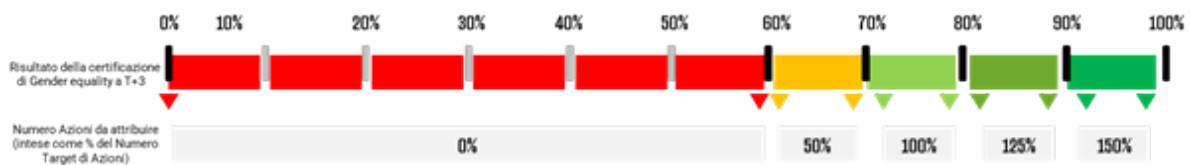
Il 15% dell'incentivo è collegato al Total Shareholder Return Relativo, determinato in base al posizionamento di Juventus rispetto alle aziende quotate sull'indice FTSE Mid Cap come di seguito illustrato:



Un posizionamento di Juventus al di sotto del valore mediano del TSR comporta la mancata attribuzione delle azioni di pertinenza di tale indicatore.

Infine, il restante 15% dell'incentivo è collegato a un indicatore ESG che attiene alla certificazione di parità di Genere (PdR UNI 125:2022), introdotta dal PNRR, come di seguito indicato.

Nello specifico, la certificazione della Gender Equality sarà valutata al termine del periodo di performance e determinerà il *pay-out* dell'incentivo relativo al KPI ESG. L'accesso alla certificazione è previsto in caso di raggiungimento di un punteggio minimo di sintesi complessivo di almeno il 60%.



In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance, anche per gli incentivi variabili relativi al Piano LTI sono previste clausole di *malus* e *claw-back* in base alle quali la Società ha facoltà di non corrispondere le componenti variabili o di chiedere la restituzione, entro un periodo massimo di 3 anni dall'erogazione del premio, in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione la cui assegnazione è stata determinata sulla base di dati o informazioni che si rivelino in seguito manifestamente errati o determinati in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave dei destinatari.

Per maggiori informazioni, si rinvia al Documento Informativo.



**9. Contributo della Politica di Remunerazione al perseguimento della strategia aziendale, degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società, con particolare riferimento alle componenti variabili**

La Politica di Remunerazione si basa su criteri ritenuti coerenti con il perseguimento degli interessi della Società e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi, che contribuiscono alla strategia aziendale e alla sostenibilità dell'attività del Gruppo.

In particolare, la Politica di Remunerazione prevede: (i) remunerazioni adeguate ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle competenze e qualità professionali richieste per gestire con successo la Società e il Gruppo; (ii) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, cui legare le componenti variabili, ivi inclusi obiettivi di natura ESG; (iii) obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dai destinatari delle componenti variabili; (iv) la fissazione di obiettivi di *performance* in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve impatto che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità dell'attività d'impresa e/o la capacità del Gruppo di generare profitto nel lungo termine (v) l'assenza di remunerazioni variabili per gli Amministratori non esecutivi; e (vi) meccanismi di *claw-back* volti ad evitare che la remunerazione variabile si basi su risultati alterati o rivelatisi manifestamente errati.

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

Come illustrato nel paragrafo 8, con riferimento al Piano LTI, sussiste un obbligo, *inter alia*, per l'Amministratore Delegato e i DIRS di detenere continuativamente un numero di azioni pari al 100% di quelle oggetto di attribuzione fino alla scadenza di 24 mesi dalla consegna delle stesse, al netto delle azioni cedibili per il pagamento degli oneri fiscali, previdenziali ed assistenziali, ove dovuti, connessi all'attribuzione delle Azioni (cosiddetto *lock-up*).

**11. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o dal rapporto di lavoro e patti di non concorrenza**

Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedano indennità specifiche 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.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato nel rispetto e nei limiti di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere.

Con riferimento al Piano STI, si precisa che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di amministrazione, si applicheranno le seguenti regole:

- nel caso in cui, nel corso del periodo di misurazione della *performance* (1° luglio – 30 giugno), cessi il rapporto di lavoro o di amministrazione del Beneficiario con la Società in presenza di una delle ipotesi di *Bad Leaver*, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto all'erogazione del premio;
- nel caso di licenziamento o revoca con giusta causa nel periodo compreso tra il 1° luglio (incluso) successivo al periodo di misurazione della *performance* e la data di erogazione del premio, il Beneficiario perderà definitivamente il diritto all'erogazione del premio;



- nel caso in cui, prima del termine del periodo oggetto di misurazione della performance, cessi il rapporto di lavoro o di amministrazione del beneficiario con la Società in presenza di una delle ipotesi di *Good Leaver*, il Beneficiario manterrà il diritto ad ottenere, al termine del periodo annuale e al verificarsi delle condizioni di *performance*, un quantitativo pro-rata del premio. Nello specifico, il mese di cessazione rientrerà nel calcolo del pro rata se la cessazione ha efficacia dopo il 15° giorno dello stesso. In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione dopo il termine del periodo di misurazione in ipotesi di *Good Leaver*, il diritto matura integralmente.

Resta altresì inteso che in caso di trasferimento del rapporto di lavoro o di amministrazione ad un'altra società del Gruppo e/o in caso di cessazione del rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito del Gruppo, il beneficiario conserverà ogni diritto attribuitogli.

Ai fini del Piano STI, per *Good Leaver* si intende qualsiasi ipotesi in cui vi sia cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione in conseguenza di:

- morte o invalidità permanente del beneficiario;
- cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario per collocamento in quiescenza;
- dimissioni del beneficiario per comprovata giusta causa.

Tutte le casistiche non elencate nella fattispecie *Good Leaver* sono da intendersi comprese nella fattispecie *Bad Leaver*.

Per informazioni in relazione al trattamento ai sensi del Piano LTI in caso di cessazione dalla carica o dal rapporto di lavoro, si rinvia al Documento Informativo.

#### **12. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie**

Non sono previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie. Per quanto concerne le coperture assicurative sono generalmente previste delle polizze integrative a garanzia della vita, delle invalidità permanenti, degli infortuni sia in ambito professionale che extra professionale e piani sanitari rimborsuali.

#### **13. Politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari cariche**

Non sussiste alcuna politica retributiva specifica per gli amministratori indipendenti.

Coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, la remunerazione degli amministratori indipendenti, o comunque, non investiti di particolari cariche non include una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. Tale remunerazione è comunque ritenuta sufficiente ad attrarre, motivare e trattenere consiglieri dotati delle qualifiche professionali richieste per contribuire al successo della Società.

Per informazioni sul compenso legato alla partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione, si rinvia al paragrafo 6, della Sezione I della presente Relazione.

Per informazioni sul compenso per particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, si rinvia al paragrafo 6, della Sezione I della presente Relazione.



#### **14. Politiche di remunerazione di riferimento**

Il confronto con il mercato rappresenta un elemento essenziale nel processo di elaborazione della Politica di Remunerazione. A questo proposito, la Politica di Remunerazione di Juventus è stata definita tenendo anche conto delle attività svolte nel contesto della predisposizione della Politica sulla Remunerazione per gli esercizi 2022/2023 e 2023/2024 con il supporto di Mercer Italia S.r.l., le quali erano state a loro volta definite in considerazione di un puntuale monitoraggio delle *best practice* in materia di remunerazione e delle tendenze di mercato, in termini di componenti retributive, *pay mix* e sistemi di incentivazione, con l'obiettivo di assicurare la competitività dell'offerta retributiva e garantire la capacità di attrarre, trattenere e motivare le persone chiave.

Per la definizione del *framework* di retribuzione variabile, era stata effettuata un'analisi di *benchmarking* al fine di allineare i sistemi di incentivazione variabile di Juventus alle migliori prassi di mercato. Nello specifico, il Gruppo di confronto aveva considerato oltre 20 società appartenenti a diversi settori, per rappresentare adeguatamente le eccellenze di Juventus e gli ambiti in cui opera, quali Sport, Lusso, *Media & Entertainment*, *Games* e *Gambling*.

Inoltre, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione aveva effettuato un'attività di *benchmarking* retributivo, con l'ausilio della Funzione *People, Culture & Sustainability*, per verificare la competitività dei pacchetti retributivi dell'Amministratore Delegato e del Presidente del Consiglio di Amministrazione sulla base di un *peer group* di riferimento.

In particolare, il *peer group* utilizzato per il ruolo dell'Amministratore Delegato era stato costituito con una metodologia rigorosa, che aveva previsto l'applicazione e la pesatura di specifici criteri di comparabilità sulla base dei quali era stata effettuata una valutazione delle aziende per ricomprendervi solo quelle idonee al confronto e maggiormente comparabili.

Per il *peer group* relativo al ruolo di Presidente, erano state selezionate le aziende appartenenti agli indici borsistici di FTSE MIB e FTSE Mid Cap con presidenti con funzioni comparabili a quelle del Presidente di Juventus.

#### **15. Elementi della Politica di Remunerazione ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata**

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, la Società può derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la corretta negoziazione del titolo.

Per "circostanze eccezionali" si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- (i) il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o il Gruppo e/o i settori e/o mercati in cui questi operano, che incidano in modo significativo sui risultati della Società e/o del Gruppo, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario;
- (ii) l'intervento di modifiche sostanziali nell'organizzazione dell'attività di impresa, sia di carattere oggettivo (quali operazioni straordinarie, fusioni, cessioni, ecc.), sia di carattere soggettivo, quali mutamenti rilevanti nella compagine del Consiglio di Amministrazione o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;





- (iii) variazioni sensibili del perimetro dell'attività dell'impresa nel corso di validità della Politica di Remunerazione, quali la cessione di un'impresa/ramo d'azienda sulla cui attività erano basati obiettivi di *performance* della Politica di Remunerazione di riferimento ovvero l'acquisizione di un *business* significativo non contemplato ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione medesima.

Eventuali deroghe saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (anche per i profili relativi alla disciplina per le operazioni con parti correlate).

Fermo quanto precede, la deroga alla Politica di Remunerazione potrà riguardare (i) la remunerazione di nuove figure introdotte nella struttura di *governance*, (ii) la rimodulazione degli obiettivi di performance cui è collegata la remunerazione variabile e della periodicità di determinazione degli stessi, (iii) la revisione dei criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi medesimi, (iv) la variazione del rapporto tra componenti fissa e variabile della remunerazione, (v) l'assegnazione di premi monetari una *tantum*, (vi) l'attribuzione di particolari premi e/o indennità, al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

Le eventuali deroghe approvate, che possono riguardare gli elementi di Politica di Remunerazione sopra citati, verranno rese note attraverso la successiva Relazione in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, corredate dalle motivazioni che hanno spinto la Società a prevedere tale deroga.



## SEZIONE II

La presente Sezione II – predisposta ai sensi dell’art. 123-ter, comma 4, del TUF – sarà sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea, ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 6, del TUF.

La società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. ha verificato l’avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione secondo quanto previsto dall’art 123-ter, comma 8-bis, del TUF. Si precisa che la società di revisione non ha rilasciato alcuna attestazione né ha svolto alcun incarico finalizzato a verificare il contenuto della presente Sezione II.

### **Prima Parte**

#### **1. Compensi**

Di seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualunque forma, nell’esercizio 2023/2024 a favore:

- (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (iii) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

##### **1.1. Consiglio di Amministrazione**

#### **Compenso fisso**

Nell’esercizio 2023/2024, agli amministratori è stato erogato un compenso annuo lordo di Euro 40.000.

Non è stato erogato il compenso per la carica di amministratore al Presidente, Gianluca Ferrero, e all’Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino, i quali hanno comunicato la rinuncia a tale emolumento per l’esercizio 2023/2024.

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

#### **Compenso per particolari cariche**

Ai sensi dell’art. 2389, comma 3, del Codice Civile, in coerenza con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2023, nell’esercizio 2023/2024, sono stati erogati i seguenti compensi annui lordi:

- Euro 400.000 lordi a Gianluca Ferrero, in relazione alla carica di Presidente;
- Euro 800.000 lordi a Maurizio Scanavino, in relazione alla carica di Amministratore Delegato.

#### **Compenso variabile e proporzione tra i compensi di natura fissa e di natura variabile**

Per informazioni sui compensi variabili maturati nell’esercizio 2023/2024, si rinvia alla Sezione II, paragrafo 2, della presente Relazione.

#### **Benefici non monetari**

Sono stati erogati benefici non monetari per Euro 18.618 lordi all’Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino, relativi a *flexible benefit* e coperture assicurative.



### **Comitati interni**

Nell'esercizio 2023/2024, sono stati erogati quale compenso per la partecipazione ai comitati endoconsiliari:

- Euro 25.000 lordi a Laura Cappiello quale Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato ESG;
- Euro 25.000 lordi a Fioranna Vittoria Negri quale Presidente del Comitato Controllo e Rischi e membro del Comitato ESG e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- Euro 25.000 lordi a Diego Pistone quale Presidente del Comitato ESG e membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

#### **1.2. Collegio Sindacale**

Nell'esercizio 2023/2024, sono stati erogati i seguenti emolumenti ai sindaci:

- Euro 30.000 lordi a Roberto Spada (Presidente), tenuto conto dell'emolumento annuo lordo di Euro 30.000 attribuito al Presidente del Collegio Sindacale dall'Assemblea del 29 ottobre 2021;
- Euro 20.000 lordi a Maria Luisa Mosconi (Sindaco Effettivo), tenuto conto dell'emolumento annuo lordo di Euro 20.000 attribuito ai sindaci effettivi dall'Assemblea del 29 ottobre 2021;
- Euro 20.000 lordi a Roberto Petriagnani (Sindaco Effettivo), tenuto conto dell'emolumento annuo lordo di Euro 20.000 attribuito ai sindaci effettivi dall'Assemblea del 29 ottobre 2021.

#### **1.3. Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nell'esercizio 2023/2024, sono stati erogati compensi a n. 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche, incluso il *Managing Director Football* (già *Football Director*), Cristiano Giuntoli.

Si segnala che il compenso complessivo del *Managing Director Football*, Cristiano Giuntoli, è maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito a membri del Consiglio di Amministrazione.

### **Compenso fisso**

Nell'esercizio 2023/2024, sono stati erogati compensi fissi lordi a Dirigenti con Responsabilità Strategiche per complessivi Euro 3.306.949 lordi di cui Euro 2.500.000 lordi al *Managing Director Football*, Cristiano Giuntoli.

### **Compenso variabile**

Per informazioni sui compensi variabili maturati nell'esercizio 2023/2024, si rinvia alla Sezione II, paragrafo 2, della presente Relazione

### **Benefici non monetari**

Nell'esercizio 2023/2024, sono stati erogati benefici monetari a Dirigenti con Responsabilità Strategiche per complessivi Euro 83.043 lordi, di cui Euro 26.162 lordi al *Managing Director Football*, Cristiano Giuntoli.

## **2. *Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o del rapporto di lavoro***

Nell'esercizio 2023/2024, non sono stati attribuiti indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.



### 3. Deroga alla Politica di Remunerazione applicata in circostanze eccezionali

Si ricorda che il Piano STI per l'esercizio 2023/2024, come descritto nella Politica di Remunerazione 2023, prevede per, *inter alia*, l'Amministratore Delegato e i DIRS, una condizione di accesso (c.d. *gate*) al Piano STI, rappresentata dal raggiungimento di un determinato valore di EBIT (*i.e.*, (100 % dell'EBIT target previsto dal budget) – Euro 10.000.000).

L'esercizio 2023/2024 è stato caratterizzato da eventi straordinari e, in particolare, è stato significativamente penalizzato a livello economico dagli effetti diretti correlati alla mancata partecipazione della Prima Squadra maschile alla UEFA Champions League, nonché da costi di natura non ricorrente (per oneri derivanti da un contenzioso con ex personale tesserato, per accantonamenti correlati all'esonero dello staff tecnico della Prima Squadra nonché per svalutazioni dei diritti pluriennali di calciatori). Agli effetti negativi diretti sopra citati (su ricavi da diritti audiovisivi, gare, sponsorizzazioni e vendite di prodotti) derivanti dalla mancata partecipazione alla UEFA Champions League si aggiungono taluni effetti negativi indiretti – soprattutto sui ricavi da sponsorizzazioni e vendite di prodotti – non puntualmente quantificabili (ma aventi un impatto significativamente inferiore a quello avuto dagli effetti negativi diretti); non è stato pertanto raggiunto il predetto *gate*, con la conseguenza che in relazione all'esercizio 2023/2024, così come già verificatosi nell'esercizio 2022/2023, non sono stati erogati compensi variabili per le posizioni apicali della Società ai sensi del Piano STI.

Si rileva tuttavia che, nonostante il mancato raggiungimento del *gate*, nell'esercizio 2023/2024 sono stati completati dalla classe dirigenziale progetti rilevanti, che includono: (i) la realizzazione dell'aumento di capitale sociale per Euro 200 milioni, nelle tempistiche prefissate e con pieno successo; (ii) il rimborso e il rifinanziamento del prestito obbligazionario da Euro 175 milioni; (iii) la razionalizzazione dei costi in area *Corporate* con risparmi per circa Euro 8 milioni; (iv) l'inaugurazione del Creator Lab; (v) il perfezionamento della nuova *partnership* in ambito *merchandising* con Fanatics. Nell'esercizio 2023/2024, il *management* ha inoltre proceduto: (i) alla riorganizzazione manageriale sia dell'area *Football* sia dell'area *Corporate*; (ii) all'aggiornamento delle procedure aziendali più rilevanti; e (iii) all'approvazione della nuova strategia ESG.

Tutto ciò premesso, si ricorda che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF e in linea con quanto indicato nella Politica di Remunerazione 2023, la Società può derogare temporaneamente alla stessa in presenza di circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la corretta negoziazione del titolo. Ai sensi della Politica di Remunerazione 2023, (i) per "circostanze eccezionali" si intende a titolo esemplificativo e non esaustivo, *inter alia*, il verificarsi, a livello nazionale o internazionale, di eventi straordinari e non prevedibili, riguardanti la Società e/o il Gruppo e/o i settori e/o mercati in cui questi operano, che incidano in modo significativo sui risultati della Società e/o del Gruppo, incluso il verificarsi di effetti negativi significativi non solo di carattere economico o finanziario; e (ii) la deroga può riguardare, *inter alia*, l'assegnazione di premi monetari *una tantum* al fine di tenere conto delle predette circostanze eccezionali e nei soli limiti in cui ciò sia strumentale al perseguimento degli interessi sopra indicati.

Alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha preso atto dell'occorrenza nell'esercizio 2023/2024 di circostanze eccezionali nei termini previsti dalla Politica di Remunerazione 2023 e, in un'ottica di *retention* nel miglior interesse a lungo termine della Società, ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato e ai DIRS un premio *una tantum* a valere sull'esercizio 2023/2024, determinato tenendo conto dell'STI



*opportunity* e del pacchetto remunerativo complessivo, nei termini riportati di seguito:

- Euro 400.000 lordi per l'Amministratore Delegato, Maurizio Scanavino; ed
- Euro 591.250 lordi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, di cui Euro 400.000 lordi al *Managing Director Football*, Cristiano Giuntoli.

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

Nell'esercizio 2023/2024, non vi è stata applicazione di meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili "*clawback*").

**5. Informazioni di confronto**

Si forniscono di seguito le informazioni di confronto, per gli esercizi dal 2019/2020 al 2023/2024, relative alle variazioni annuali di:



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

importi in Euro migliaia		ESERCIZIO									
		2023/2024		2022/2023		2021/2022		2020/2021		2019/2020	
		Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente
Nome e cognome	Carica										
Gianluca Ferrero	Presidente	404,9	122,6%	181,9	n.a						
Maurizio Scanavino	Amministratore Delegato	1.218,6	101,3%	605,4	n.a						
Laura Cappiello	Amministratore indipendente	75,0	122,6%	33,7	n.a						
Fioranna Vittoria Negri	Amministratore indipendente	75,0	122,6%	33,7	n.a	n.a		n.a		n.a	
Diego Pistone	Amministratore	75,0	122,6%	33,7	n.a						
Cristiano Giuntoli	Managing Director Football	2.926,2	n.a	n.a	n.a						

(ii) **Risultati di Juventus**

Importi in Euro migliaia	ESERCIZIO									
	2023/2024 (*)		2022/2023 (*)		2021/2022 (*)		2020/2021 (*)		2019/2020	
	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente
Ricavi	394,6	-22,3%	507,7	14,5%	443,4	-7,8%	480,7	-16,2%	573,4	-7,7%
Costi operativi	(400,1)	-6,4%	(427,6)	-8,7%	(468,4)	0,4%	(466,3)	11,8%	(417,0)	-9,1%
Ammortamenti, svalutazioni e accantonamenti	(169,9)	-5,2%	(179,3)	-8,8%	(196,7)	-14,0%	(228,6)	1,0%	(226,4)	27,0%
Risultato operativo	(175,4)	76,6%	(99,3)	-55,2%	(221,7)	3,6%	(214,1)	206,1%	(70,0)	357,2%
Risultato ante imposte	(196,1)	67,2%	(117,3)	-50,6%	(237,4)	5,7%	(224,7)	165,8%	(84,6)	214,3%
Risultato netto	(199,2)	61,0%	(123,7)	-48,3%	(239,3)	5,5%	(226,8)	145,4%	(92,5)	131,7%

\* A partire dall'esercizio 2020/2021 la Società è tenuta alla redazione del bilancio consolidato

(iii) **Remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti di Juventus diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Sezione II della Relazione**

importi in Euro migliaia	ESERCIZIO									
	2023/2024		2022/2023		2021/2022		2020/2021		2019/2020	
	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente	Valore assoluto	Variazione % rispetto all'esercizio precedente
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti di Juventus a tempo pieno	47,5	-6,5%	50,8	-2,3%	52,0	7,9%	48,2	7,8%	44,7	0,0%

Nota: la remunerazione annua lorda media riportata è calcolata includendo la remunerazione corrisposta a Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai in forza alla data del 30 giugno 2024 ed escludendo la remunerazione corrisposta ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche indicati nella Sezione I della presente Relazione.





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

L'Assemblea del 23 novembre 2023, secondo quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, ha espresso un voto non vincolante sulla Sezione II della Relazione sulla Remunerazione sottoposta alla stessa, con i seguenti esiti:

- voti favorevoli n. 3.578.222.551, pari al 99,907005% dei diritti di voto presenti e all'86,447990% del totale dei diritti di voto;
- voti contrari n. 2.136.036 pari allo 0,059640% dei diritti di voto presenti e allo 0,051606% del totale dei diritti di voto;
- voti astenuti n. 962.450, pari allo 0,026872% dei diritti di voto presenti e allo 0,023252% del totale dei diritti di voto;
- non votanti n. 232.194, pari allo 0,006483% dei diritti di voto presenti e allo 0,005610% del totale dei diritti di voto.

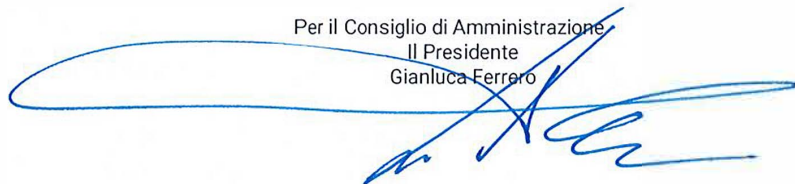
**Seconda Parte**

In allegato sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2023/2024 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.

Si segnala che non risultano applicabili le tabelle 2 e 3 dell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti.

Torino, 27 settembre 2024

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Gianluca Ferrero





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

*importi in migliaia di euro*

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi			Compensi per la partecipaz. a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Indennità di cessazione del rapporto di lavoro	Totale
				Compensi deliberati dall'Assemblea	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente						
<b>Amministratori</b>												
Gianluca Ferrero	Amministratore	01/07/2023 - 30/06/2024	2025	(a)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente	01/07/2023 - 30/06/2024	2025		400,0	-	-	-	-	4,9 (b)	-	404,9
Maurizio Scanavino	Amministratore	01/07/2023 - 30/06/2024	2025	(e)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato	01/07/2023 - 30/06/2024	2025		800,0	-	-	400,0	18,6	-	-	1.218,6
Laura Cappelletto	Amministratore	01/07/2023 - 30/06/2024	2025		40,0	-	35,0 (c)	-	-	-	-	75,0
Fioranna Vittoria Negri	Amministratore	01/07/2023 - 30/06/2024	2025		40,0	-	35,0 (d)	-	-	-	-	75,0
Diego Pistone	Amministratore	01/07/2023 - 30/06/2024	2025		40,0	-	35,0 (e)	-	-	-	-	75,0
<b>Sindaci</b>												
Roberto Spada	Presidente del Collegio Sindacale	01/07/2023 - 30/06/2024	2025		30,0	-	-	-	-	-	-	30,0
Roberto Petrigiani	Sindaco Effettivo	01/07/2023 - 30/06/2024	2025		20,0	-	-	-	-	-	-	20,0
Maria Luisa Mosconi	Sindaco Effettivo	01/07/2023 - 30/06/2024	2025		20,0	-	-	-	-	-	-	20,0
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>												
<i>Dirigenti con responsabilità strategiche nr 3 di cui</i>					-	-	3.306,9	-	591,3	83,1	6,0 (f)	3.987,3
Cristiano Giuntoli	Managing Director Football	01/07/2023 - 30/06/2024			-	-	2.500,0	-	400,0	26,2	-	2.926,2

a) Non è stato erogato il compenso per la carica di amministratore al Presidente e all'Amministratore Delegato a seguito della loro rinuncia a tale emolumento per l'esercizio 2023/2024.

b) Gli altri compensi includono i compensi per la carica di amministratore ricoperta in J Medical S.r.l. (€ 4,9 migliaia)

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) e al Comitato ESG (€ 10 migliaia)

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

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

f) Gli altri compensi includono i compensi per la carica di amministratore ricoperta in J Medical S.r.l. (€ 6 migliaia)

**Allegato 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri 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 (*)	Piano	Bonus dell'anno				Altri Bonus	Totale	
					Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili			Erogabile/Erogati
<b>Amministratori</b>											
Maurizio Scanavino	Amministratore Delegato	01/07/2023 - 30/06/2024	Approvazione Bilancio 24/25		-		-		-	400.000,0 (*)	400.000,0
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>											
<i>Dirigenti con responsabilità strategiche nr 3 di cui</i>					-		-		-	591.250,0 (*)	591.250,0
Cristiano Giuntoli	Managing Director Football				-					400.000,0 (*)	400.000,0

(\*) Premio *una tantum* (per informazioni, si rinvia al paragrafo 3, della Sezione II della presente Relazione).

**Allegato 3: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

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

<b>Nome e cognome</b>	<b>Carica ricoperta</b>	<b>Numero di azioni possedute al 30 giugno 2024</b>	<b>Numero di azioni acquistate</b>	<b>Numero di azioni cedute</b>	<b>Numero di azioni possedute al 30 giugno 2024</b>
Nessun amministratore/sindaco detiene azioni di Juventus al 30 giugno 2024					

Tabella 2 –Partecipazioni dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

<b>Nome e cognome</b>	<b>Carica ricoperta</b>	<b>Numero di azioni possedute al 30 giugno 2024</b>	<b>Numero di azioni acquistate</b>	<b>Numero di azioni cedute</b>	<b>Numero di azioni possedute al 30 giugno 2024</b>
Nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche detiene azioni di Juventus al 30 giugno 2024					