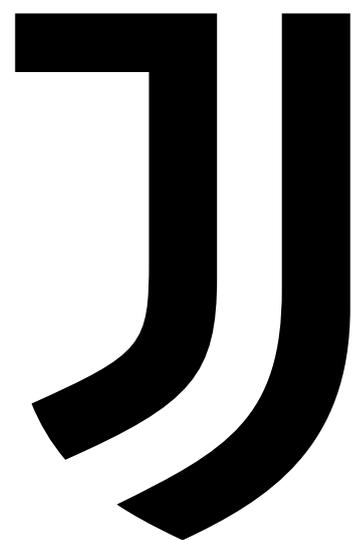


RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del
20 settembre 2019

JUVENTUS



INDICE

SEZIONE I	3
1. <i>Organi coinvolti nell'adozione e attuazione della politica delle remunerazioni</i>	3
2. <i>Finalità e principi della politica delle remunerazioni</i>	4
3. <i>Composizione della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche</i>	5
4. <i>Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie</i>	6
5. <i>Trattamenti in caso di cessazione dalla carica e patti di non concorrenza</i>	6
SEZIONE II	6
1. <i>Prima Parte</i>	6
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	6
<i>Comitati Interni</i>	7
<i>Collegio Sindacale</i>	7
<i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	7
<i>Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica</i>	8
2. <i>Seconda Parte</i>	8
<i>Allegato 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e a dirigenti con responsabilità strategiche</i>	9
<i>Allegato 2: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche</i>	10

PREMESSA

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

La Sezione I della relazione fornisce al mercato le informazioni riguardanti la politica di Juventus Football Club S.p.A. ("Juventus" o la "Società") in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - in data 20 settembre 2019.

Tale politica delle remunerazioni è delineata in funzione del settore sportivo professionistico nel quale opera la Società e della complessità della sua struttura organizzativa, che prevede la presenza nel Consiglio di Amministrazione di Consiglieri con deleghe operative e non prevede la nomina di un Direttore Generale.

La politica delle remunerazioni potrà essere oggetto di revisione o aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione in conseguenza di variazioni della struttura sopra menzionata o di qualsiasi altra circostanza che lo renda opportuno alla luce delle periodiche valutazioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale politica.

La Sezione II della relazione fornisce una rappresentazione delle singole voci che compongono la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei Sindaci della Società, nonché un'analitica rappresentazione dei compensi corrisposti dalla Società a tali soggetti nell'esercizio 2018/2019, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

SEZIONE I

1. Organi coinvolti nell'adozione e attuazione della politica delle remunerazioni

La definizione della politica delle remunerazioni in Juventus è affidata al Consiglio di Amministrazione, che si avvale dell'attività consultiva e propositiva del Comitato per le Nomine e la Remunerazione all'uopo costituito.

Al Comitato per le Nomine e la Remunerazione sono, in particolare, attribuiti i seguenti compiti:

1. formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione, composizione del Consiglio stesso nonché, eventualmente, in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna (Criterio applicativo 5.C.1 a);
2. proporre al Consiglio di Amministrazione i candidati alla carica di amministratore nel caso previsto dall'art. 2386, primo comma, del Codice Civile, qualora occorra sostituire un amministratore indipendente (Criterio applicativo 5.C.1 b);
3. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché formulare al Consiglio di Amministrazione proposte di modifica della stessa (Criterio applicativo 6.C.5);
4. presentare proposte ed esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla retribuzione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alle eventuali componenti variabili della remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance (Criterio applicativo 6.C.5).

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

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è dotato di un proprio Regolamento, approvato il 22 novembre 2018; si riunisce ogniqualvolta lo ritenga opportuno e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del Comitato per le Nomine e la Remunerazione è invitato a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale, o altro sindaco da lui designato.

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

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è attualmente composto dai seguenti amministratori:

- Paolo Garimberti (amministratore indipendente) Presidente;
- Assia Grazioli Venier (amministratore indipendente);
- Caitlin Mary Hughes (amministratore indipendente).

Nel corso dell'esercizio 2018/2019 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito tre volte; nell'esercizio 2019/2020 si è già tenuta una riunione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione delibera con riferimento alle seguenti materie:

- (i) ripartizione del compenso stabilito per gli amministratori dall'Assemblea (ove non vi abbia già provveduto la stessa), nonché corresponsione dei compensi ai sensi dell'art. 2389 del codice civile;
- (ii) piani di incentivazione da sottoporre all'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;
- (iii) attuazione ed esecuzione dei piani di incentivazione deliberati dall'Assemblea;
- (iv) approvazione, attuazione ed esecuzione dei piani di incentivazione per i quali non è necessaria la delibera dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF;
- (v) costituzione e competenze del Comitato per le Nomine e la Remunerazione;
- (vi) presentazione all'Assemblea della politica delle remunerazioni ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF.

Per la predisposizione della politica delle remunerazioni la Società non si è avvalsa di alcun esperto indipendente, né ha fatto riferimento a politiche retributive di altre società.

2. Finalità e principi della politica delle remunerazioni

La remunerazione degli amministratori è stabilita in misura adeguata ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la politica delle remunerazioni è definita tenendo conto:

- della peculiarità del settore nel quale la Società opera;
- delle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dal Codice di Autodisciplina;
- delle esigenze di sostenibilità della remunerazione e allineamento degli interessi del *management* a quelli di medio-lungo termine degli Azionisti.

La politica delle remunerazioni è definita in coerenza con la politica di gestione dei rischi e con il sistema di controllo interno della Società. Infatti, il conseguimento dei risultati sportivi ed economici dipende dalla capacità di attrarre e trattenere manager, giocatori e staff tecnico di qualità e, pertanto, qualora la capacità di trattenere risorse-chiave dovesse venir meno, ciò potrebbe avere un impatto negativo sulle prospettive di crescita della Società.

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

3. *Composizione della remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche*

La politica delle remunerazioni prevede che agli amministratori sia corrisposto:

1. un compenso fisso annuo determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, così come ripartito dalla stessa o dal Consiglio di Amministrazione;
2. un eventuale compenso aggiuntivo legato alla partecipazione a comitati interni al Consiglio di Amministrazione¹;
3. un eventuale compenso aggiuntivo connesso alle cariche esecutive a vario titolo ricoperte nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e/o per speciali incarichi su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile.

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

La remunerazione del Vice Presidente Pavel Nedved è articolata in una parte fissa e in una parte variabile; entrambe le componenti risultano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società. La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Per quest'ultima, predeterminata, misurabile e collegata alla creazione di valore per gli azionisti sono comunque fissati dei limiti massimi.

La remunerazione degli altri amministratori non esecutivi non è legata a specifici obiettivi di *performance* ed è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto della eventuale partecipazione a uno o più comitati interni.

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

La remunerazione del *Chief Football Officer* Fabio Paratici, *Chief Financial Officer* Marco Re e *Chief Revenue Officer* Giorgio Ricci è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Le remunerazioni sono articolate in una parte fissa e in una parte variabile dove entrambe le componenti risultano adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società. La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Per quest'ultima, predeterminata, misurabile e collegata alla creazione di valore per gli azionisti sono comunque fissati dei limiti massimi.

Infine, a seguito dell'approvazione del Piano di sviluppo per gli esercizi 2019/20 – 2023/24, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare un Piano di incentivazione a lungo termine collegato al raggiungimento degli obiettivi del piano stesso (*Long Term Incentive Plan*) con l'intento di fidelizzare le risorse che occupano posizioni di rilievo e di stimolarle ulteriormente al perseguimento dei risultati economici e finanziari.

¹ Per quanto riguarda il compenso aggiuntivo per i componenti del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è previsto che all'Amministratore che ricopra la carica di Presidente degli stessi sia attribuito un compenso maggiorato del 50% rispetto agli altri due componenti.

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

In linea con la migliore prassi in materia di politiche di remunerazione ed in considerazione degli specifici incarichi assegnati, il pacchetto retributivo degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche è completato da benefici non monetari (quali, ad esempio, l'utilizzo di autovetture aziendali), nonché da forme di assicurazione complementari quali polizze RC amministratori - in relazione a richieste di risarcimento per atti non dolosi posti in essere nello svolgimento della carica - e assicurazioni sanitarie integrative. Il tutto in aggiunta al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle attività connesse alle cariche ricoperte.

5. *Trattamenti in caso di cessazione dalla carica e patti di non concorrenza*

Non esistono accordi tra la Società e gli amministratori o i dirigenti con responsabilità strategiche che prevedano indennità o altri particolari trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, né accordi che contemplino impegni di non concorrenza.

SEZIONE II

1. *Prima Parte*

Di seguito sono nominativamente illustrate le voci che compongono i compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualunque forma, nell'esercizio 2018/2019 a favore:

- (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione: tali compensi sono stati determinati in coerenza con la migliore prassi in materia di politiche di remunerazione nonché in sostanziale continuità con le linee guida ed i principi in passato seguiti dalla Società e oggi sostanzialmente riflessi nella precedente Sezione I. Si precisa, come già segnalato in Premessa, che al momento non è stato nominato il Direttore Generale;
- (ii) dei componenti del Collegio Sindacale;
- (iii) dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di suddividere pariteticamente tra i propri componenti il compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, pari ad € 225.000 annui, oltre ai compensi percepiti per la partecipazione ai Comitati interni. Inoltre, ai sensi dell'art. 2389 del codice civile, sono stati deliberati i seguenti compensi annui lordi:

- 1. € 450.000 al Presidente Andrea Agnelli, oltre all'assegnazione di una autovettura aziendale e di una vettura di servizio con autista, delle coperture assicurative e dell'assistenza sanitaria integrativa;
- 2. € 400.000 al Vice Presidente Pavel Nedved quale compenso fisso, € 70.000 quale remunerazione variabile legata al raggiungimento dei risultati sportivi, oltre all'assegnazione di una autovettura aziendale;
- 3. € 34.167 all'amministratore Francesco Roncaglio, per lo speciale incarico di datore di lavoro originario ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008, oltre all'assegnazione di un'autovettura aziendale.
- 4. € 20.000 all'amministratore Paolo Garimberti, per lo speciale incarico di presidente dello Juventus Museum, oltre all'assegnazione di un'autovettura aziendale.

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

Il 31 ottobre 2018 sono stati risolti i rapporti di lavoro dirigenziale con i due dirigenti ed ex amministratori delegati Giuseppe Marotta e Aldo Mazzia i cui mandati sono scaduti in data 25

ottobre 2018; agli stessi sono stati corrisposti compensi rispettivamente pari a € 1.392.595 e a € 706.163.

Infine, si ricorda che nel corso dell'esercizio 2018/2019 è stato liquidato ai beneficiari (i due ex amministratori delegati e altri 16 dipendenti di Juventus che occupano posizioni di rilievo) il piano di incentivazione (Long Term Incentive Plan) chiuso al 30 giugno 2018 e di competenza degli esercizi precedenti.

Comitati Interni

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di assegnare ai Presidenti dei Comitati interni (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e la Remunerazione) un compenso pari a € 15.000, mentre agli altri componenti i Comitati un compenso pari a € 10.000.

Collegio Sindacale

Per quanto riguarda i compensi previsti per gli organi di controllo, si segnala che l'Assemblea degli Azionisti del 25 ottobre 2018 ha nominato il Collegio Sindacale per tre esercizi e, quindi, sino all'approvazione del Bilancio al 30 giugno 2021, nelle persone di:

- Paolo Piccatti (Presidente)
- Silvia Lirici
- Nicoletta Paracchini

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

Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del *Chief Football Officer* Fabio Paratici, *Chief Financial Officer* Marco Re e *Chief Revenue Officer* Giorgio Ricci – nella loro qualità di dirigenti con responsabilità strategiche – è stata definita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Nel corso dell'esercizio 2018/2019 la remunerazione fissa dei dirigenti con responsabilità strategiche è stata adeguata in relazione ai nuovi incarichi assunti. Agli stessi sono stati inoltre riconosciuti bonus e incentivi variabili, determinati in coerenza con la politica sulla remunerazione, connessi ai risultati sportivi della Prima Squadra, all'andamento economico e finanziario della Società, nonché a obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità. In particolare, al *Chief Football Officer* Fabio Paratici, per l'esercizio 2018/2019, è stata corrisposta una retribuzione lorda fissa di € 1.963 migliaia e riconosciuto un compenso variabile di € 858 migliaia. Il valore lordo aggregato delle retribuzioni fisse e variabili degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nell'Allegato 1.

Infine, ai dirigenti con responsabilità strategiche sono state garantite le coperture assicurative, l'assistenza sanitaria integrativa, nonché l'assegnazione di una autovettura aziendale in linea con la policy in vigore per i dirigenti.

Accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica

Salvo quanto sopra descritto non esistono, tra la Società e i suoi amministratori o i dirigenti con responsabilità strategiche, altri accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore di coloro che abbiano cessato il loro incarico o rapporto di lavoro, ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto o, infine, che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

2. *Seconda Parte*

In allegato sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2018/2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma ai componenti degli organi di amministrazione e controllo ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché i possessi azionari detenuti dagli stessi nella Società.

Torino, 20 settembre 2019

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Andrea Agnelli



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

Importi in migliaia di euro

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi			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						
Amministratori												
Andrea Agnelli	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0
	Presidente	1/7/2018 - 30/6/2019	n.a.	-	450,0	-	-	-	29,1	0,1	-	479,2
Pavel Nedved	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0
	Vice Presidente	1/7/2018 - 30/6/2019	n.a.	-	400,0	-	-	70,0	4,4	3,8 (a)	-	478,2
Maurizio Arrivabene	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0	-	-	-	-	-	-	-	25,0
Paolo Garimberti	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0	20,0 (b)	-	25,0 (c)	-	3,9	-	-	73,9
Assia Grazioli Venier	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0	-	-	13,2 (d)	-	-	-	-	38,2
Caitlin Mary Hughes	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0	-	-	16,8 (e)	-	-	-	-	41,8
Daniela Marilungo	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0	-	-	15,0 (f)	-	-	-	-	40,0
Francesco Roncaglio	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0	34,2 (g)	-	-	-	1,7	-	-	60,9
Enrico Vellano	Amministratore	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	25,0 (h)	-	-	-	-	-	-	-	25,0
Amministratori cessati dalla carica												
Giuseppe Marotta	Amministratore	1/7/2018 - 25/10/2018	n.a.	8,0	-	-	-	-	-	-	-	8,0
	Amministratore Delegato	1/7/2018 - 25/10/2018	n.a.	-	480,8	-	-	-	-	-	-	480,8
	Direttore Generale Area Sport	1/7/2018 - 25/10/2018	n.a.	-	-	167,4	-	-	4,7	3,1	728,6 (i)	903,8
Aldo Mazzia	Amministratore	1/7/2018 - 25/10/2018	n.a.	8,0	-	-	-	-	-	-	-	8,0
	Chief Financial Officer	1/7/2018 - 25/10/2018	n.a.	-	-	100,0	-	-	6,5	4,6	587,1 (l)	698,2
Sindaci												
Paolo Piccatti	Presidente del Collegio Sindacale	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	21,0	-	-	-	-	-	-	-	21,0
Silvia Lirici	Sindaco Effettivo	1/7/2018 - 30/6/2019	2021	14,0	-	-	-	-	-	-	-	14,0
Nicoletta Paracchini	Sindaco Effettivo	25/10/2018 - 30/6/2019	2021	9,6	-	-	-	-	-	-	-	9,6
Sindaci cessati dalla carica												
Roberto Longo	Sindaco Effettivo	1/7/2018 - 25/10/2018	n.a.	4,4	-	-	-	-	-	-	-	4,4
Dirigenti con responsabilità strategiche												
Fabio Paratici	Chief Football Officer			-	-	1.963,0	-	858,0	24,2	0,3	-	2.845,5
Altri dirigenti con responsabilità strategiche: n.2 dirigenti				-	-	452,5	-	198,0	53,4	21,7 (m)	-	725,6

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

(a) Gli altri compensi includono indennità di trasferta, previste dai contratti da lavoro dipendente in essere, e i compensi per la carica di amministratore ricoperta in J Medical S.r.l.

(b) Compenso per lo speciale incarico di presidente del J Museum

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

(d) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (€ 3,2 migliaia) e al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia)

(e) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione (€ 10 migliaia) e al Comitato Controllo e Rischi (€ 6,8 migliaia)

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

(g) Compenso per lo speciale incarico di datore di lavoro originario ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2008

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

(i) € 361,8 migliaia quale indennità sostitutiva di preavviso e € 366,8 migliaia a titolo transattivo e di incentivo all'esodo

(l) € 278 migliaia quale indennità sostitutiva di preavviso e € 309,1 migliaia a titolo transattivo e di incentivo all'esodo

(m) Gli altri compensi includono indennità di trasferta, previste dai contratti da lavoro dipendente in essere, e i compensi per le cariche di amministratori ricoperte in J Medical S.r.l. e B&W Nest S.r.l..

Allegato 2: Partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica ricoperta	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2018	Numero di azioni acquistate	Numero di azioni cedute	Numero di azioni possedute al 30 giugno 2019
Andrea Agnelli	Presidente	38.565	-	-	38.565
Paolo Piccatti	Presidente Collegio Sindacale	2.700	-	-	2.700