

# DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA

2021/2022



## SOMMARIO

IL NOSTRO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ	3
Dialogo con i nostri stakeholder	5
Il nostro ruolo nel mondo dello sport	7
L'IMPATTO SOCIALE DI JUVENTUS	9
Inclusion	9
Playtime	9
Education	10
FOOTBALL COMPANY	13
Dipendenti	14
Formazione	14
Il percorso di lavoro: recruiting e processo di Onboarding	15
Inclusion	17
Welfare	17
Salute e sicurezza	19
Dati	20
GOVERNANCE	22
Anticorruzione	26
Gestione dei fornitori	28
IMPATTO AMBIENTALE	29
Nota Metodologica	33
GRI Content Index	35
Relazione della Società di Revisione	38

## IL NOSTRO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

[102-46; 102-47; 102-49; 103-1; 103-2; 103-3]

Juventus ha iniziato il proprio percorso di sostenibilità nel 2013, posizionandosi tra le prime società calcistiche al mondo ad approcciare in modo nuovo il proprio business raccogliendo tutte le sfide legate a tale cambiamento.

Il modello di business di Juventus è fortemente volto alla generazione di valore sostenibile. Tale aspetto si lega strettamente all'implementazione di presidi, responsabilità e sistemi di monitoraggio dei rischi che consentono al Club di rispondere preventivamente e con efficacia alle sollecitazioni esogene che caratterizzano il contesto economico e sociale in cui esso opera (ne sono dimostrazione le conseguenze, indotte dall'emergenza sanitaria da Covid-19).

Il modello di governance della catena del valore sostenibile è, pertanto, collegato ad una gestione consapevole ed equilibrata di tutte le forme di capitale che presiedono alla generazione di valore sostenibile nel tempo: quello infrastrutturale (asset fisici gestiti dal Club), finanziario, umano (dipendenti e collaboratori), socio-relazionale (clienti e supporter, catena di fornitura, stakeholder territoriali), naturale (risorse come ad esempio aria, acqua e clima) e intellettuale (know-how e innovazione).

La continua crescita del business, sia dal punto di vista economico-finanziario sia con riferimento alla responsabilità di impresa, è un obiettivo profondamente interconnesso alla capacità di rispondere alle esigenze e agli interessi dei soggetti territoriali interessati, parte integrante del tessuto socio-economico in cui il Club opera e sul quale ricadono i risultati di tale attività in termini di commercio, turismo e creazione di lavoro.

Durante queste stagioni il Club, tramite la costituzione e il lavoro di un team interno dedicato, ha promosso numerose attività di engagement sul tema e ha definito un proprio modello che inquadra il business aziendale anche in termini di sostenibilità.

In particolare, dalla stagione 2021/2022, il Consiglio di Amministrazione del Club ha istituito un Comitato ESG (Environmental, Sustainability and Governance) composto da tre amministratori non esecutivi dedicato esclusivamente all'implementazione delle tematiche legate alla sostenibilità. Juventus riconosce nello sport e nel calcio una delle industrie a maggior impatto sociale, come indicato nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e il Club può e dovrà esercitare un ruolo importante per ridefinire le regole secondo questo nuovo metodo e contribuire a guidare questo cambiamento.

In questo ambito e con riferimento ad ulteriori framework di sostenibilità internazionali, Juventus si impegna, nel proprio operato quotidiano, a rispettare i diritti umani e ad eliminare ogni forma di discriminazione. Tali valori sono rispecchiati all'interno del Codice Etico e sono ispirati ai principi del Global Compact promosso dall'ONU e dalle Linee Guida OCSE per le aziende multinazionali.

Conformemente con la Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite e la Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali dei lavoratori, Juventus promuove il rispetto, lungo tutta la propria catena del valore, dei principi e delle condizioni di lavoro a tutela della dignità della persona, non tollerando condotte o comportamenti offensivi per le convinzioni morali o personali. In tal senso, per i periodi di rendicontazione 2019 e 2020 e con riferimento alla Società o i suoi dipendenti, Juventus non ha registrato incidenti riguardanti il mancato rispetto dei diritti umani e l'impiego di forza di lavoro minorile o forzata o relativi ad atti discriminatori o che violino la libertà di associazione.

A partire dalla stagione 2017/2018, l'impegno della Juventus è stato finalizzato a comprendere come il business del calcio possa effettivamente incidere sulle attuali sfide sociali a livello globale. Questa analisi ha coinvolto l'intero Club e ha portato all'aggiornamento e all'individuazione della lista dei temi rilevanti per il percorso di sostenibilità di Juventus che, nel corso degli anni, avrà il duplice obiettivo di definire le future iniziative del Club e di creare un linguaggio comune e condiviso sul tema.

Accessibilità e sicurezza delle strutture
Calcio Femminile
Calcio e Inclusione
Dialogo ed intrattenimento dei Fans
Lotta al razzismo ed alle discriminazioni
Governance, compliance e anticorruzione
Sviluppo internazionale di Juventus
Corporate citizenship
Calcio e Innovazione
Stabilità finanziaria di lungo termine
Rapporti con partners e sponsor
Comportamenti giocatori della prima squadra
Salute fisica degli atleti
Supporto e formazione ai giovani
Crescita e protezione dei giovani atleti
Stili di vita salutari ed attivi attraverso il calcio
Influenza istituzionale e leadership in sostenibilità
Energia sostenibile
Gestione dei rifiuti
Dipendenti

Il calcio, attraverso i propri valori, può facilitare e contribuire ad un maggiore impatto sociale soprattutto nelle giovani generazioni. Juventus riconosce quindi sia il proprio ruolo nel mondo del calcio come Club, sia le proprie responsabilità e influenza delle proprie azioni a livello sociale e ambientale in quanto football company. Pertanto ha deciso di contribuire attivamente al raggiungimento dei seguenti Sustainable Development Goals:



## DIALOGO CON I NOSTRI STAKEHOLDER

[102-40; 102-42; 102-43; 102-44]

Ogni anno, nelle sue attività di business quotidiane, Juventus promuove un elevato numero di attività di dialogo ed engagement con i propri stakeholder, dagli incontri di formazione per i propri giovani a quelli di aggiornamento per i tecnici, dagli eventi per i tifosi più fedeli a quelli per i business partner, dalle attività di media relation a quelle per i dipendenti.

### GLI STAKEHOLDER DEL CLUB

- Atleti e atlete della Prima Squadra
- Appassionati di calcio
- Agenti e procuratori dei giocatori
- Atleti e atlete del Settore Giovanile
- Azionisti e fornitori di capitale
- Agenzie di rating
- Concorrenti e competitor a vario titolo (altri club, i loro tifosi e collaboratori)
- Famiglie di atlete e atleti Juventus
- Fornitori e i loro dipendenti
- Iscritti alle Scuola Calcio Juventus e alle Juventus Academy
- Istituzioni scolastiche e universitarie
- Istituzioni sportive
- Media
- Pubblica Amministrazione e forze dell'ordine
- Pubblico generico
- Sponsor, partner commerciali e business partner
- Staff (tecnico sportivo, medico, etc.)
- Territorio, organizzazioni internazionali e Associazioni
- Tifosi Juventus, abbonati, Member e spettatori allo stadio
- Top Management, dipendenti e collaboratori a vario titolo (es, steward)

Tra le numerose iniziative emergono le seguenti:

### FAMIGLIE E ATLETI DEL SETTORE GIOVANILE

- incontri di orientamento scolastico rivolto alle famiglie per presentare l'attività dello Juventus College

### PARTECIPANTI ALLE JUVENTUS ACADEMY E SCUOLE CALCIO JUVENTUS

- 1 Juventus Academy Coaches Clinic: seminario rivolto ai tecnici partner del Club, provenienti dalle Juventus Academy di Spagna, Ungheria, Polonia, Arabia Saudita, Cipro, Belgio, Inghilterra, Galles, Svizzera, Grecia.

- 1 Juventus Academy World Cup 11-18 giugno 2022: manifestazione che ha visto la partecipazione di quasi 30 academies provenienti da 22 Paesi differenti (di cui almeno una per ogni Continente): Tunisia, Egitto, Nigeria, U.A.E., Oman, Arabia Saudita, Cipro, Ungheria, Gran Bretagna, Francia, Polonia, Svizzera, Turchia, Malta, Colombia, Guatemala, Cile, Argentina, Brasile, Australia, Canada e Stati Uniti.

### AZIONISTI E FORNITORI DI CAPITALE

- 1 Assemblea degli Azionisti in ottobre 2021
- Incontri one-to-one con la comunità finanziaria
- Roadshow per presenta e illustrare agli Investitori Istituzionali aggiornamenti del piano strategico della Società già comunicati, i dati economico-finanziari più recenti, operazioni straordinarie in corso.

## JUVENTUS MEMBER

### Match Day

- Vip Hospitality experience (J1897)
- Un giorno con la Juve (J1897 e B&W)

### NO Match Day

- Talk to Barzagli (J1897)
- Talk to Lichsteiner (J1897)
- Talk to Torricelli (J1897)
- Allenamenti a porte aperte (J1897, B&W, Young e Junior)
- J1897 Day (J1897)
- Premiazioni MVP (marzo aprile e maggio) – Morata, Vlahovic e Chiellini
- Invito alla prima di “All or nothing” (J1897 e B&W)
- Junior Christmas Cooking lab (Junior)
- Junior reporter – Paulo Dybala (Junior)

## TERRITORIO E ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI

- 2 EFDN ‘CSR in European Football’ Conference
- Partecipazione a vari eventi (Cena in memoria di “Ale&Ricky”, Commemorazione Heysel, Piazza San Carlo, Candiolo)
- Eventi allo Juventus Museum
- Iniziative in collaborazione con Save the Children
- Giornata Mondiale contro le discriminazioni razziali
- Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne
- Giornata mondiale per la disabilità
- Partecipazione e attivazioni in occasione del Pride month

## DIPENDENTI

- Evento aziendale Juventus a giugno 2022
- Iniziative e focus group

## PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E FORZE DELL'ORDINE

- incontri del Gruppo Operativo Sicurezza (per ogni partita giocata in casa dalla prima squadra maschile, dalla seconda squadra e in occasione delle partite di Champions femminile)
- Continuo dialogo con la Pubblica Amministrazione e con la Prefettura

## ISTITUZIONI SPORTIVE

- 14 Assemblee di Lega

Infine, il sito internet della Società e i canali social rappresentano un trasparente canale di comunicazione continuativo con la molteplicità degli Stakeholders,

## IL NOSTRO RUOLO NEL MONDO DELLO SPORT

[102-13]

Il calcio è lo sport con più tifosi al mondo, 5 miliardi - La pratica agonistica del calcio è organizzata su scala mondiale dalla FIFA (Fédération Internationale de Football Association – composta da 211 federazioni), che è riconosciuta dall'IOC (International Olympic Committee) quale massimo ente di governo del calcio mondiale. Tuttavia, la FIFA ha delegato parte dei suoi poteri a confederazioni continentali, tra cui l'UEFA (Union of European Football Associations - composta da 55 federazioni) in Europa, che organizza, oltre alle competizioni europee tra Nazioni, anche quelle tra club, tra le quali la più importante è la UEFA Champions League.

A livello dei singoli stati, il calcio fa capo a una federazione nazionale, membro di UEFA e FIFA. In Italia, la federazione di riferimento è la FIGC (Federazione Italiana Giuoco Calcio), che è riconosciuta dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano), a sua volta emanazione domestica del movimento olimpico che fa capo all'IOC.

Per una migliore organizzazione delle competizioni domestiche, le federazioni nazionali promuovono e riconoscono l'organizzazione delle società sportive in forma associativa. Infatti, troviamo diverse leghe di riferimento, in base al livello della competizione. In Italia al vertice vi è la Lega Serie A, che gestisce le principali competizioni calcistiche nazionali per club (in particolare, il Campionato di Serie A), seguita dalla Lega Serie B e dalla Lega Pro. Alla base, per la gestione del calcio amatoriale, troviamo la LND (Lega Nazionale Dilettanti).

Tuttavia, ad ogni livello, l'unità organizzativa fondamentale dell'attività calcistica è la società sportiva, detta anche informalmente club, che assembla e gestisce le risorse necessarie affinché la pratica delle varie discipline possa concretamente avere luogo. Ciononostante, i club sono ancora poco rappresentati a livello di governance nel calcio europeo e domestico. All'interno dell'*Executive Committee* di UEFA, l'organo che discute e approva le decisioni più importanti per il futuro del calcio europeo, i club sono rappresentati con soli due posti su venti, mentre all'interno del Consiglio Federale della FIGC che delibera sui regolamenti a livello domestico in Italia, i club della Serie A dispongono di tre posti su venti. Tutto questo nonostante i club siano, all'interno della football industry, gli stakeholders che sostengono i maggiori costi e gli unici ad assumere il rischio imprenditoriale.

Le dimensioni, e di conseguenza l'importanza, del calcio in Europa sono sempre più rilevanti. Basti pensare che il calcio crea un valore aggiunto di 47-50 miliardi di euro per l'Unione Europea e crea, direttamente e indirettamente, 700.000 posti di lavoro all'interno dell'Unione Europea, oltre a un gettito fiscale di 14-18 miliardi di euro per i governi nazionali. Inoltre, il calcio è un generatore di benessere considerando che nel 2020 la UEFA ha stimato che l'impatto del calcio in termini di miglioramento del benessere e della salute fisica e mentale, promozione di valori sociali positivi, occupazione a lungo termine e attività di volontariato, e riduzione della criminalità fornisce un ulteriore contributo annuale di circa 30 miliardi di euro al PIL europeo. In aggiunta il calcio è anche un catalizzatore dell'identità europea, un motore di connettività all'interno del continente e un prodotto di esportazione.

Dal 2010 al 2019, i ricavi del calcio europeo per club sono cresciuti del 7% all'anno e i club delle prime divisioni delle 55 federazioni UEFA hanno registrato 23 miliardi di euro di ricavi nella stagione 2018/19, l'ultima prima della pandemia di coronavirus. Questa crescita però, non si è mai tradotta in risultati positivi a livello di utili. Al contrario, nello stesso periodo i club europei hanno riportato perdite prima delle imposte complessive superiori a 4,5 miliardi di euro, riconducibili principalmente alla concorrenza per aggiudicarsi i talenti migliori e al costante aumento di stipendi dei giocatori e commissioni degli agenti/di trasferimento. Nel calcio europeo, gli stipendi dei giocatori rappresentano il 60% circa dei ricavi operativi. Per compensare tali perdite, ogni anno in Europa i club hanno versato circa un miliardo di euro di capitale, principalmente sotto forma di contributi e rifinanziamenti per le società sportive. In tale contesto, il Regolamento del Fair Play Finanziario ha soltanto parzialmente (e temporaneamente) allentato la pressione, consentendo di ottenere due anni di risultati complessivamente positivi, prima di tornare a una situazione di perdita già prima della pandemia di coronavirus.

Una delle caratteristiche fondamentali di questa *industry* è il forte legame tra la dimensione economica e le performance sportive. Le qualificazioni alle competizioni internazionali o la promozione alla categoria superiore possono avere impatti rilevanti sui bilanci delle società, richiedendo un cambio di modello di business societario; al contrario, la mancata qualificazione o la retrocessione alla categoria inferiore può avere un impatto estremamente negativo sul bilancio delle società mettendone a rischio la stessa esistenza. Come descritto in precedenza, nel settore, infatti, i club di tutte le categorie sono gli unici soggetti, tra gli enti con finalità sportive, che assumono rischio imprenditoriale.

Inoltre, all'interno del settore, oltre alla polarizzazione cosiddetta "verticale", i.e. pochi club sono vincitori ricorrenti all'interno di una singola lega, è sempre più evidente la polarizzazione "orizzontale" o tra diverse leghe, che vede la English Premier League sempre più predominante sul calcio europeo, sia da un punto di vista di ricavi, che, di conseguenza, per risultati sportivi. Nella stagione 2018/2019, i club di English Premier League hanno registrato un fatturato complessivo di 5,9 miliardi di euro, equivalente all'incirca alla somma dei ricavi de LaLiga e della Bundesliga. Tale vantaggio deriva dal crescente predominio della lega inglese nel mercato dei diritti televisivi che, stando alle previsioni, nella stagione 2023/2024 rappresenterà il 44% dei ricavi da broadcasting totali generati dai 5 maggiori campionati europei, in aumento rispetto al 29% della stagione 2009/2010.

In ultimo, ma non per importanza, un ulteriore rischio per l'*industry* è la disaffezione delle generazioni più giovani per il calcio e per lo sport in generale. Infatti, negli Stati Uniti il 39% della Generazione Z dichiara di non seguire mai eventi sportivi live, contro il 28% di tutti gli adulti e soltanto il 20% dei Millennial. Questo è dovuto da un lato alla frammentazione di emittenti e di creatori di contenuti e il conseguente aumento dei costi per il cliente finale, mentre dall'altro l'assenza di una stretta collaborazione tra federazioni, squadre e giocatori impedisce di creare contenuti in grado di favorire un maggiore engagement.

Come precedentemente descritto, il calcio è un'industria di indubbia importanza per l'Europa ma la sua attuale struttura è sempre meno sostenibile. Per le ragioni sopra descritte sono necessarie delle riforme che prevedano maggior sostenibilità economica, maggior rappresentanza per i club negli organi decisionali, e un maggior equilibrio competitivo all'interno delle competizioni, domestiche ed europee.

Per ovviare a tutto questo, negli ultimi anni i club europei hanno tentato di introdurre delle modifiche consistenti in termini di proprietà e governance delle competizioni continentali ma anche e soprattutto di accesso e format, trovando grande resistenza al cambiamento da parte dei regulators europei. Oltre i confini europei sono in corso dei grandi cambiamenti alla competizioni internazionali per club che vanno sempre più verso un'integrazione continentale. In altri sport ci sono delle realtà di successo in termini di sostenibilità economica e di appeal per sportivi e fans, consolidate nel tempo, come la Euroleague di basket. In un mondo che cambia a grande velocità il calcio europeo sembra invece essere arroccato su posizioni molto conservatrici e di preservazione dello status-quo. Juventus ha lavorato in passato a quei tentativi e continua a farlo ancora oggi insieme a tutti gli stakeholders che desiderano un futuro sostenibile e profondamente europeo per il calcio.

Tra le altre cose, è in corso un procedimento presso la Corte di giustizia dell'Unione Europea per valutare se UEFA e FIFA costituiscano un monopolio nell'industria del calcio. Lo sport viene considerato un settore speciale da parte dei trattati dell'Unione Europea, ma i legislatori non hanno mai definito il significato di questa specificità. L'ultima volta in cui la massima corte europea si è pronunciata sul calcio europeo è stato in occasione della sentenza Bosman la quale ha rivoluzionato la nostra industry per quanto riguarda i trasferimenti dei calciatori tra club europei. Il procedimento attuale potrebbe rivoluzionare invece il rapporto tra i club e i regulators internazionali. La sentenza è prevista tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023.

## L'IMPATTO SOCIALE DI JUVENTUS Inclusione e rispetto dei diritti umani

Juventus fonda il proprio modello di business su principi ispirati a best practice nazionali e internazionali. Tali valori sono altresì inquadrabili all'interno del Global Compact promosso dall'ONU e delle Linee Guida OCSE per imprese multinazionali.

In linea con i principi definiti all'interno del Codice Etico, Juventus riconosce il ruolo centrale che lo sport ricopre nell'ambito dell'integrazione sociale e della promozione del rispetto reciproco. In questo senso, e nel quadro definito dai principali framework internazionali in ambito di responsabilità sociale, il Club mantiene vivo l'impegno ad affermarsi come punto di riferimento per le nuove generazioni e diffondere, all'interno della comunità in cui opera, i valori dell'uguaglianza e del supporto reciproco.

In aggiunta, Juventus è costantemente impegnata nelle attività di prevenzione, ed eventuale sanzione, di atteggiamenti discriminatori o intimidatori sia con riferimento ai propri dipendenti sia nell'ambito delle attività che prevedono il coinvolgimento degli stakeholder esterni (in primo luogo, gli spettatori all'interno dell'Allianz Stadium). Eventuali segnalazioni legate a violazioni del Codice Etico o a qualsiasi comportamento ritenuto discriminatorio possono essere comunicate in forma anonima attraverso il canale di "*whistleblowing*" del Club che garantisce la tutela del segnalante e permette la valutazione tempestiva delle misure in risposta ad eventuali criticità.

Il rispetto di questi principi e regole passa attraverso iniziative di continua sensibilizzazione e formazione dei dipendenti e delle terze parti, strumenti di controllo interni e di *risk assessment*, oltre all'adozione di un approccio sempre più trasparente su informazioni e processi aziendali.

A completamento dell'indirizzo strategico nell'ambito della lotta contro le discriminazioni, Juventus promuove numerose iniziative per supportare la crescita della consapevolezza delle nuove generazioni in merito a tali tematiche. Di seguito sono riportati alcuni esempi di iniziative poste in essere e che hanno coinvolto diversi gruppi di stakeholder del Club.

## PLAYTIME Gioca con Me

*Il progetto con focus sport e inclusione rivolto a tutte le bambine e bambini a cui viene riservato un momento attento sia al gioco sia all'educazione e che vivono in contesti a rischio discriminazione, emarginazione o esclusione sociale.*

Il calcio, nella sua dimensione più semplice e genuina, è prima di tutto un fenomeno sociale basato sul gioco. Per tale ragione trova la sua prima espressione nei bambini.

Nato nella stagione 2012/2013 nelle scuole calcio bianconere come opportunità di integrazione e crescita per bambine e bambini a rischio emarginazione sociale, Gioca con Me nel corso di questi anni è stato implementato in diversi contesti sia a livello nazionale che oltreconfine, grazie soprattutto agli ottimi risultati e ai positivi riscontri ottenuti da partecipanti, partner e famiglie.

Dalla stagione 2016/2017, infatti, il Club ha allargato gli orizzonti del progetto attivando il programma *playtime* di Juventus Goals con focus inclusione anche a livello internazionale.

Dalle stagioni 2018/2019 e 2019/2020 Gioca con Me ha vissuto un'ulteriore sviluppo arrivando, ad esempio, in inediti contesti come a Flatbush - quartiere di New York nel borough di Brooklyn caratterizzato da alta densità di popolazione di diverse etnie, o in realtà più vicine al Club e che si occupano di minori con diverse difficoltà, proponendo loro uno spazio ludico educativo dove sviluppare un senso di autoconsapevolezza e di fiducia nelle proprie capacità grazie allo sport.

## EDUCATION

### Fair People: il Rispetto è un gioco di squadra

Il percorso educativo dedicato alle scuole primarie è dedicato interamente al tema del rispetto. Il rispetto è un gioco di squadra - questo il principio cardine su cui si fonda Fair People, il primo tra i progetti del pilastro education sviluppato dal Club per alunne, alunni, insegnanti e famiglie nell'ambito di Juventus Goals.

La proposta educativa si inserisce nella normale programmazione dell'offerta formativa e didattica e contribuisce a implementare il programma ministeriale accompagnando gli alunni in personale processo di crescita attraverso attività multidisciplinari che esplorano 5 valori guida: rispetto, impegno, lealtà, uguaglianza, gioco di squadra.



Per maggiori informazioni, [www.fairpeople.it](http://www.fairpeople.it)

## Un Calcio al Razzismo

Il percorso educativo rivolto alle scuole secondarie di primo grado di tutta Italia e che promuove una cultura di inclusione e rispetto attraverso azioni concrete che mirano a escludere ogni forma di discriminazione. **Certi limiti si superano, altri si rispettano.** Juventus è contraria a ogni forma di discriminazione sociale e territoriale, razzismo, xenofobia e violenza, come riportato nel suo Codice Etico. Il razzismo e la discriminazione, in tutte le sue forme, rappresentano una piaga culturale grave e ancora irrisolta.

Il programma **Un Calcio al Razzismo** si inserisce nel perimetro di azione di Juventus Goals con l'obiettivo di rendere le giovani generazioni più consapevoli e responsabili del comportamento e del linguaggio adottato, per mezzo di attività formative e momenti di gioco. Un percorso formativo e ludico, che invita quindi studenti, docenti e famiglie, a imparare a tracciare quel confine netto e distinto tra il rispetto e ogni inaccettabile comportamento discriminatorio.



## Juventus for Special@School

Si inserisce nel perimetro di azione di Juventus Goals e completa il pilastro dedicato all'educazione insieme a *Fair People* e *Un Calcio al Razzismo*

Juventus For Special è il progetto sportivo e di inclusione sociale dedicato a persone con disabilità cognitivo-relazionali. Accanto all'aspetto sportivo si colloca la dimensione educativa del progetto, un percorso capace di coinvolgere le nuove generazioni e volto al superamento di quei pregiudizi legati alla disabilità.

Il messaggio che sta alla base di questo percorso è semplice quanto ambizioso: la disabilità non è un limite, bensì una delle tante sfumature che caratterizza il genere umano. Questo principio, restituisce alla persona con disabilità la sua dignità e la possibilità di esprimersi andando oltre quei limiti culturali e sociali da cui nascono forme di emarginazione e di esclusione.

Il progetto educativo Juventus For Special@School si rivolge a studenti di istituti scolastici qualsiasi ordine e grado - elementari, medie e superiori - in lezioni partecipate e articolate in due fasi.

- esperienziale attraverso la riproduzione e simulazione in palestra di tre diverse tipologie di disabilità. Questa attività ideata e coordinata dagli atleti delle squadre Special si pone l'obiettivo di far provare direttamente ai ragazzi le sensazioni che un atleta con disabilità prova giocando a calcio.

- confronto tramite un percorso fatto di testimonianze e racconti degli atleti e dello staff di Juventus for Special con l'obiettivo di condividere e normalizzare la loro esperienza scardinando i pregiudizi legati alla disabilità.

## INCLUSIONE

### A fianco di Save the Children e l'impegno per il territorio

Dal 2018 Juventus collabora con Save The Children, per la tutela e la salvaguardia dei minori e per la promozione di opportunità educative di qualità nei quartieri e territori più svantaggiati e carenti di spazi e servizi per minori e famiglie.

Il **10 giugno 2022** alla presenza della comunità locale, Juventus e Save the Children hanno inaugurato ufficialmente l'Hub Educativo 0-18 del quartiere torinese Vallette, a 800 metri dall'Allianz Stadium attivo dal 2021

L'Hub educativo accoglie le attività del Punto Luce e Spazio Mamme un lavoro di educazione ed inclusione, che non isolato ma si basa su una stretta collaborazione con le famiglie, le scuole, i servizi pubblici e i diversi attori presenti sul territorio



## FOOTBALL COMPANY

## DIPENDENTI

Oltre alle squadre che Juventus mette in campo, c'è una squadra di professionisti che si impegna per la Società anche fuori dal campo. Anche questa squadra si "allena" quotidianamente per raggiungere i propri risultati dimostrando anche di sapersi adattare rapidamente ad un nuovo contesto lavorativo.

Juventus si impegna a sviluppare e diffondere la propria cultura aziendale al fine di dare luogo a processi organizzativi maggiormente orientati all'inclusività e alla parità di genere e che garantiscano nel tempo rapporti lavorativi con i propri dipendenti basati sul rispetto dei diritti fondamentali, in un ambiente favorevole, equo e aperto alle diversità di età, genere e culturali, in cui ognuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

Come espresso all'interno del Codice Etico del Club, l'attenzione che Juventus riserva ai propri collaboratori è volta alla creazione di un ambiente di lavoro sereno che consenta a tutti gli individui di aderire al sistema di valori del Club e di lavorare sulla propria crescita personale e professionale.

In aggiunta, attraverso le politiche adottate e le iniziative promosse con riferimento al benessere, alla sicurezza e allo sviluppo del personale dipendente, Juventus recepisce le linee guida definite da framework quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Inoltre, il Club impegnato a fornire un contributo tangibile al raggiungimento dei target definiti all'interno dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (UN SDGs).

## Formazione

In linea con la strategia aziendale, al fine di garantire un costante allineamento con gli obiettivi formativi prefissati ed i training needs rilevati per la Stagione 2021/2022, è stato promosso un confronto attivo con i Responsabili coinvolti, attraverso periodici aggiornamenti ed incontri dedicati.

Tabella - Numero di ore medie di formazione per categoria di lavoratori

	2021/2022		2020/2021	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Dirigenti	14,1	22	11,9	25,8
Quadri	7,5	7,5	8,8	8,7
Impiegati	6,3	3,3	11,1	9,7
Operai	1	0	13	6

Stagione	Organico
2021/2022	37,7%
2020/2021	65,7%

## IL PERCORSO DI LAVORO

### Recruiting e processo di Onboarding

In applicazione del proprio Codice Etico e a prescindere dal genere, Juventus offre ai neoassunti e a tutti i suoi dipendenti, di ogni sede del Club, un salario in linea con i requisiti della normativa locale applicabile. Le attività di selezione e le scelte in termini di politiche retributive si basano esclusivamente su criteri meritocratici con l'obiettivo di valorizzare le competenze interne al Club e promuovere la crescita e la sostenibilità aziendale attraverso un processo di recruiting mirato a rispondere alle necessità di competenze definite.

Si segnala inoltre che, con riferimento ai dipendenti appartenenti a categorie protette, Juventus gestisce la tematica delle assunzioni obbligatorie nel rispetto degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento.

Juventus investe nella ricerca e nella selezione dei migliori talenti che rappresenteranno con professionalità e competenza la nostra realtà.

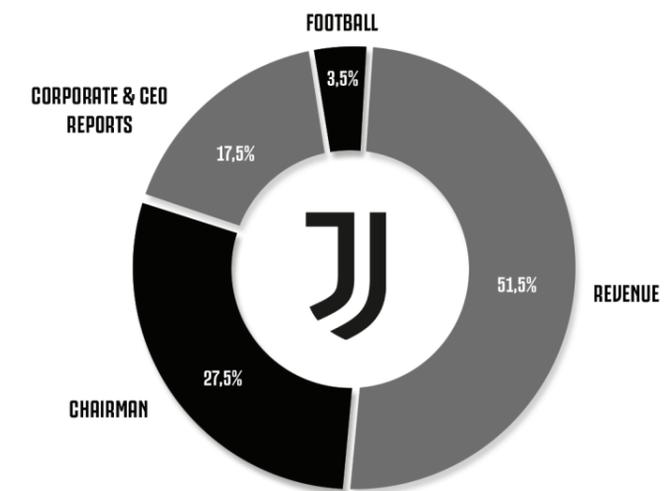
L'assessment center si conferma come lo standard di riferimento per la valutazione dei profili junior, attraverso l'analisi di dinamiche di lavoro in team, test individuali, prove tecniche e colloqui one-to-one.

Le posizioni aperte (*permanent* e *temporary*) sono pubblicate nella sezione "Careers" del sito aziendale e presentate sulla pagina LinkedIn della Società, con l'obiettivo di individuare e contattare precisi target di riferimento, anche a livello internazionale.

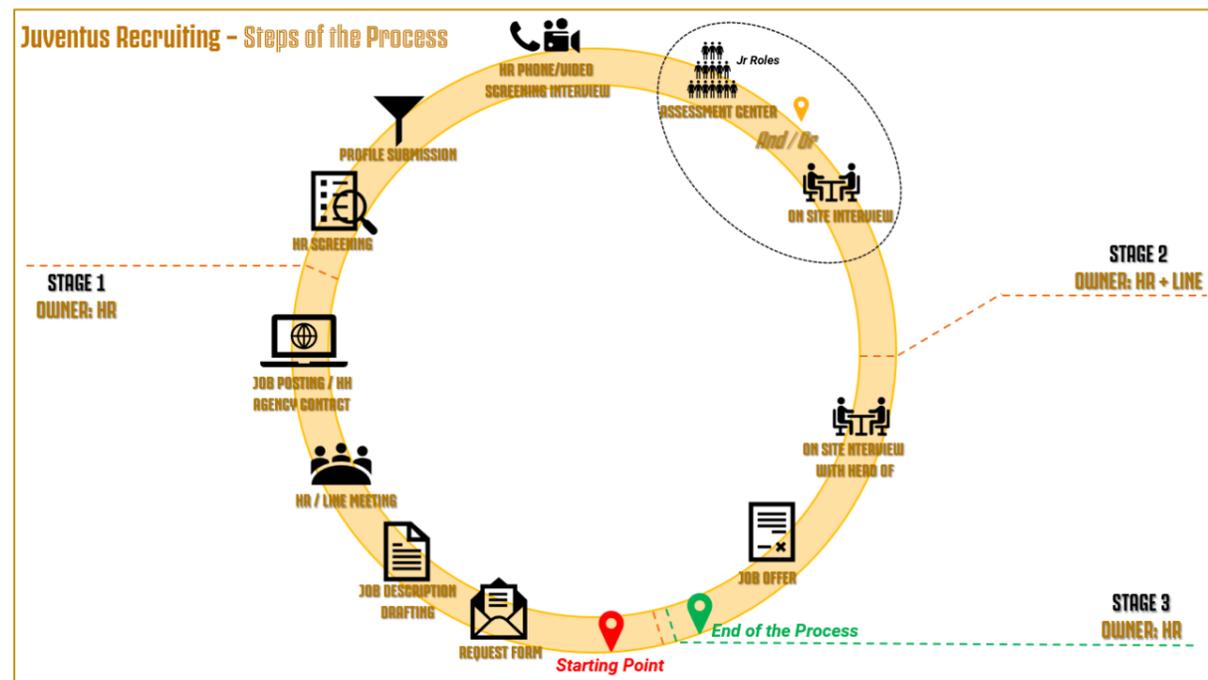
Le stesse posizioni sono pubblicate internamente e comunicate a tutto il personale dipendente della Società: a decorrere dal mese di maggio 2022 è stato infatti avviato il Processo di *Internal Job Posting* che consente di candidarsi per tali specifiche vacancy disponibili in azienda. Attraverso tale iniziativa di *Internal Job Posting* i dipendenti di Juventus avranno la possibilità di sviluppare nuove competenze all'interno di un percorso di crescita più ampio e trasversale.

Nel corso della Stagione, Juventus è stata impegnata nella gestione di diversi processi di selezione finalizzati al rafforzamento e al consolidamento delle diverse aree di cui la Società si compone, con un focus particolare sull'area Revenue.

## NUOVI ASSUNTI STAGIONE 2021/2022 - Distribuzione per Area



La qualità e il miglioramento continuo del processo di Recruiting viene garantita attraverso un monitoraggio, effettuato con cadenza trimestrale, volto all'individuazione e all'analisi di differenti key performance indicators che permettono di comprendere i punti di forza dello stesso e di definire azioni migliorative in ottica futura.



In merito alle figure neoassunte, è priorità per la Società riuscire a introdurle efficacemente nelle dinamiche aziendali ed interfunzionali. Il programma di induction dedicato alle nuove risorse si propone di:

- fornire alla risorsa neo-assunta tutte le informazioni, conoscenze e strumenti specifici di area e di direzione, per consentirle di svolgere il proprio ruolo in modo efficace;
- motivare e coinvolgere rapidamente la risorsa nel ruolo, consentendole di instaurare da subito proficue relazioni con le diverse interfacce aziendali.

Il programma di *Induction* si compone delle seguenti sezioni:

1. **CORPORATE INDUCTION**, con l'obiettivo di fornire al neo-assunto le principali informazioni su "Juventus", facilitandone l'integrazione all'interno del contesto organizzativo. Nella presente sezione è incluso l'*Onboarding Tour*, dedicato a visitare le diverse strutture di Juventus con guide d'eccezione. Questo tour include la visita dell'*Allianz Stadium*, del Museo, del Training Center (Continassa e Vinovo), del Media Center, del Megastore.

2. **INDIVIDUAL INDUCTION**, al fine di agevolarne da subito l'inserimento, in cui la nuova risorsa è invitata a partecipare ad incontri one-to-one con i principali referenti delle Direzioni con cui si interfacerà nello svolgimento della propria attività professionale.

3. **COMPLIANCE INDUCTION**, al fine di informare/formare, attraverso i principali documenti di riferimento, le risorse neoassunte sulle tematiche di Governance Aziendale, ottemperando inoltre alla formazione richiesta dalla normativa e dalle *policy* interne.

## RIPRESA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA E TASSO DI RETENTION POST CONGEDO DI MATERNITÀ/ PATERNITÀ, PER GENERE [401-3]

Nelle tre stagioni sportive di riferimento\*, 39 dipendenti (18 uomini e 21 donne) hanno usufruito del congedo di maternità/paternità. Tutte le risorse risultano in forza al 30/06/2022.

\* Sono stati considerati gli eventi iniziati a partire dal 01/07/2019 fino al 30/06/2022. È stato considerato sia il congedo parentale obbligatorio che quello facoltativo, ad eccezione del congedo straordinario Covid. Gli eventi di maternità obbligatoria e congedo parentale avvenuti all'interno della stessa stagione sportiva sono stati conteggiati come eventi unici.

## Inclusion

Juventus si impegna ogni giorno nel dare valore alla diversità e alla pluralità di culture, di modi di vivere e di essere. Da qui la missione di costruire insieme un ambiente dove ognuno sia benvenuto, rispettato, supportato e responsabilizzato nelle attività individuali e comuni, garantendo uguale accesso alle opportunità all'interno dell'organizzazione. A tal fine, Juventus ha avviato una collaborazione con l'Associazione CasaOz, la quale attraverso il progetto MagazziniOz, supporta le persone con disabilità nell'inserimento al mondo lavorativo. Nello specifico, Juventus e MagazziniOz hanno costruito insieme un progetto di tirocini professionalizzanti quali occasioni di introduzione formativo-operativa al ruolo di addetto alle vendite all'interno dei nostri punti di vendita.

## Welfare

Per la stagione 2021/2022 la Società ha previsto l'attivazione di piani di welfare con iniziative di *Flexible Benefit* per categorie omogenee.

Il Piano Welfare offre la possibilità ai dipendenti di scegliere tra diverse possibilità di allocazione del "budget di spesa disponibile" tra servizi rimborsuali (spese per educazione, mediche, assistenza, trasporti, interessi passivi sui mutui) e spese non rimborsuali (previdenza integrativa; acquisto di servizi di intrattenimento e benessere). La piattaforma messa a disposizione dei dipendenti offre annualmente nuovi servizi e accoglie i suggerimenti e le richieste dei dipendenti in ottemperanza alla normativa fiscale applicabile.

In un'ottica di crescita sostenibile, nel corso della Stagione 2021/2022 Juventus ha avviato il progetto aziendale di *Total Reward System* (TRS), con il supporto di un consulente esterno, la cui expertise è riconosciuta a livello internazionale.

Attraverso questo progetto, Juventus continua il proprio percorso di sviluppo a supporto delle tematiche di incentivazione e promozione del proprio personale, in modo meritocratico e trasparente, in linea con la Politica di Remunerazione Aziendale.

Il *Total Reward Framework* individuato, che sarà implementato dal 1° luglio 2022 e troverà compimento della stagione 2023/2024 si articola attraverso i seguenti pillar: *Annual Base Salary (ABS)*, *Short-Term Incentives (STI)*, *Long-Term Incentives (LTI)* e *Benefits*. Tale Framework è basato su un sistema di *Banding*, metodologia che misura il valore che una determinata posizione professionale genera all'interno di un'organizzazione, e sarà la base di tutti i processi di gestione e sviluppo.

In linea con la volontà della Società di investire nel benessere delle persone, è stato introdotto lo Juventus Sport Programme per tutti i dipendenti che desiderano svolgere attività fisica durante la pausa pranzo. Oltre alle attività sportive che si possono svolgere autonomamente, 3 giorni alla settimana si tengono corsi di Pilates, Functional Training e Yoga, per i quali l'adesione è completamente gratuita.

In linea con il Decreto-legge n.34 del 19 maggio 2020, c.d. "Decreto Rilancio", convertito in Legge n. 77 del 17 luglio 2020, recante "Misure per incentivare la mobilità sostenibile", nel corso della stagione 2021-2022 è stata attivata una survey per definire le misure del Piano Spostamenti Casa Lavoro 2021 di Juventus FC, piano da realizzare nel corso del 2022. Per rendere effettive le misure, il mobility manager lavorerà a supporto nelle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile.

Nell'ambito delle iniziative per i dipendenti, volte a ritrovare senso di condivisione, la Società ha promosso alcuni eventi a beneficio dei propri dipendenti, tra cui l'invito ad assistere alle finali della Coppa Italia maschile e femminile 2021/2022, tenutesi rispettivamente a Roma e Ferrara, e il Company Day a giugno 2022

Per i figli dei dipendenti nella fascia d'età prevista dall'iniziativa è stata confermata la possibilità di fruire una settimana gratuita presso i Training Camp Juventus.

A tutela del benessere del personale, la Società ha continuato a favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile. Nell'aggiornamento del Regolamento Aziendale in vigore dal 1° luglio 2021, viene inoltre affermato che *"la Società promuove i valori sottesi alla sottoscrizione di accordi di lavoro agile (c.d. "Smart Working"), allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione di tempi di vita e di lavoro per tutti i lavoratori la cui mansione risulta compatibile con l'esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile"*.

## Salute e sicurezza

[403-2]

Juventus ha adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza (SGS), secondo l'ex standard internazionale OHSAS 18001:2007, ora **ISO 45001:2018**, ottenendo la prima certificazione in data 25 settembre 2009.

Nell'ottica di un continuo miglioramento dei livelli di salute e sicurezza dei lavoratori, su base annuale, il sistema viene verificato dall'Organismo Certificatore, che a seguito di audit rilascia i rinnovi del certificato (ultima conferma della certificazione: 5 ottobre 2021). Juventus, attraverso la sua Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro, fornisce la corretta informazione e formazione del proprio personale in materia e garantisce la gestione, il controllo e il monitoraggio dei rischi identificati mediante l'adozione di adeguate misure preventive e correttive. In particolare, la Società garantisce una formazione specifica per il personale a tutti i livelli organizzativi.

Al fine di sensibilizzare i lavoratori in materia di Salute e Sicurezza, Juventus è impegnata in una continua e costante attività di informazione/formazione sul tema attraverso differenti modalità di comunicazione (aula, e-learning, e-mail, video). È stato portato avanti inoltre un piano formativo volto alla sensibilizzazione e allo sviluppo di nove competenze nell'ambito di tematiche che vengono definite annualmente dal Team di Direzione.

Al fine di raggiungere gli obiettivi calcistici fissati, Juventus si impegna a mettere i propri Calciatori e lo staff tecnico nelle migliori condizioni psicofisiche e di lavoro possibili. Per la natura particolare del business di Juventus, le condizioni di lavoro dei giocatori rappresentano un aspetto fondamentale per il Club.

In questo senso, Juventus è impegnata ad offrire, attraverso strutture innovative quali il JJMedical e il JTC (Juventus Training Center della Continassa e di Vinovo), i migliori presidi di natura medico-sportiva e nutrizionale al fine di garantire performance del più alto livello possibile. Juventus certifica il raggiungimento di tali standard qualitativi anche grazie all'implementazione della propria Politica per la qualità del settore medico, che definisce le linee guida e gli obiettivi a tutela dei Calciatori e del Settore tecnico.

Al centro del business di Juventus si trova la gestione e organizzazione di eventi sportivi che raccolgono, all'interno della stessa struttura, migliaia di persone contemporaneamente. Con un bacino di tifosi fra i più ampi d'Italia e d'Europa, Juventus è impegnata nel garantire la sicurezza degli impianti sportivi di proprietà, in particolare dello Stadium e delle strutture commerciali ivi adiacenti.

Garantire la salute e sicurezza di chi usufruisce dei servizi offerti da Juventus è un'attività che comprende diversi aspetti e deve far fronte a molteplici rischi al fine di mantenere e rafforzare quella fiducia che garantisce l'adempimento di obiettivi di business duraturi e sostenibili nel tempo.

L'emergenza epidemiologica continua ad essere gestita attraverso un team di Direzione dedicato, costituito nelle due precedenti stagioni, che lavorando a stretto contatto con la Direzione aziendale ed il Top Management, ha continuato a garantire la definizione e l'attuazione di idonee misure di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Protocollo generale e Protocolli di dettaglio, declinati per ruoli e target di riferimento, sono stati aggiornati in ottemperanza alla normativa di riferimento per garantire la gestione dei rischi connessi all'epidemia e assicurare la sicurezza e la salute dei lavoratori. A tutela della sicurezza e della protezione del personale, sono state costantemente aggiornate le Regole di Comportamento da seguire nei luoghi di lavoro a salvaguardia della salute propria e altrui. Attraverso un piano di comunicazione costante e puntuale sono stati garantiti l'informazione e l'aggiornamento del Personale, nel rispetto dei protocolli sanitari ed aziendali applicati.

Durante la stagione 2021/2022 la Società ha rinnovato la **Certificazione UNI ISO 45001:2018** nell'ambito del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

Sono state adottate idonee misure di prevenzione e protezione presso i siti aziendali per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori presso le sedi di lavoro.

	2021/2022	2020/2021
Numero di infortuni (Dipendenti)*	4	7
Giornate ** perse a causa di infortuni (Dipendenti)	34	63

\*I dati sono forniti in valore assoluto e non viene fornito il dato relativo al tasso di infortunio e tasso relativo ai "giorni persi". Tale scelta è stata effettuata in quanto, non essendo implementato un sistema di rilevazione presenze tramite badge, non è disponibile il dato puntuale in merito alle ore lavorate dalle risorse in forza nella Società.

\*\* Per giornate si intendono giorni di calendario e non lavorativi

## Dati

[102-7 102-8 405-1]

### Tabella - Organico Complessivo

	2021/2022	2020/2021
Calciatori professionisti	85	79
Calciatori non professionisti	311	337
Osservatori e collaboratori vari	49	54
Staff tecnico*	162	149
Dipendenti** e somministrati	299	275
<b>Totale</b>	<b>906</b>	<b>895</b>

\* **Staff Tecnico:** Direttori Sportivi, Allenatori, Massofisioterapisti, Preparatori Atletici

\*\* **Dipendenti:** Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai, incluso il personale di Hong Kong Branch e del J Hotel. Con specifico riferimento al J Hotel, i dipendenti (tot. 41) in forza al 30 giugno 2022 sono rappresentati da:

- n. 13 risorse a tempo indeterminato
- n. 27 risorse a tempo determinato (inclusi n. 6 contratti a chiamata)
- n. 1 risorsa in apprendistato

Si specifica che il personale dipendente di Juventus, con contratto di subordinazione, alla data del 30 giugno 2022 era pari a 431 risorse.

### Tabella - Dipendenti per categoria professionale

	2021/2022			2020/2021		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti Uomini	0	7	4	0	6	5
Dirigenti Donne	0	2	2	0	1	1
<b>Totale Dirigenti</b>		15			13	
Quadri Uomini	0	20	4	0	21	3
Quadri Donne	0	12	4	0	12	3
<b>Totale Quadri</b>		40			39	
Impiegati Uomini	13	68	13	12	77	8
Impiegati Donne	3	66	15	7	69	13
<b>Totale Impiegati</b>		178			186	
Operai Uomini	0	7	3	1	5	3
Operai Donne	0	1	0	0	1	0
<b>Totale Operai</b>		11			10	
<b>Totale dipendenti</b>	16	183	45	20	192	36
		<b>244</b>			<b>248</b>	

### Tabella - Dipendenti per tipologie contrattuali

Stagione	Tempo determinato		Tempo indeterminato	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
2021/2022	5	3	134	102
2020/2021	3	0	138	107

### Tabella - Dipendenti per tipologia d'impiego

Stagione	Full Time		Part Time	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
2021/2022	138	98	1	7
2020/2021	139	99	2	8

## GOVERNANCE

[102-18; 405-1]

Juventus adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che, ferme restando le funzioni dell'Assemblea, attribuisce la gestione strategica al Consiglio di Amministrazione e le funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale. Inoltre, il Consiglio ha costituito al proprio interno tre comitati con funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio stesso: il Comitato Controllo e Rischi, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Comitato Environmental, Social and Corporate Governance (ESG).

Il sistema di governo societario di Juventus, quale insieme di regole e metodologie di pianificazione, gestione e controllo necessarie al funzionamento della Società, è stato delineato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa cui la Società è soggetta in quanto emittente quotato nonché in adesione al Codice di Corporate Governance e alle best practices nazionali e internazionali con cui la Società si confronta.

Il Consiglio di Amministrazione è composto attualmente da nove amministratori\* di cui tre esecutivi (A. Agnelli, P. Nedved, M. Arrivabene) e sette non esecutivi, di cui tre non indipendenti (L. Debroux, S. Heywood, F. Roncaglio) e tre indipendenti (M. Della Ragione, K. Fink, G. Tacchia).

Nella conduzione del proprio business, Juventus è inoltre impegnata a guidare in prima persona il cambiamento del settore del calcio professionistico su tematiche ESG (*environmental, social e governance*), proseguendo e rafforzando iniziative e attività in grado di produrre un impatto positivo negli ambiti dell'educazione, dell'inclusione e dell'ambiente e di creare valore di lungo termine per tutti i propri stakeholders.

Con questo fine, il 29 ottobre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha istituito il Comitato ESG, con funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, al fine di promuovere la progressiva integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance (intesa con riferimento alla sostenibilità) nelle attività aziendali volte al perseguimento del successo sostenibile, e dunque alla creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder.

**Tabella - Composizione degli organi di amministrazione e controllo dell'impresa** (prima del 28 novembre 2022)

	Stagione 2021/2022
Consiglio di Amministrazione	4 donne   6 uomini
Collegio sindacale	2 donne   3 uomini
Organismo di vigilanza	2 donne   1 uomo
Organismo di garanzia	2 donne   1 uomo
Comitato per le nomine e remunerazioni	1 donna   2 uomini
Comitato controllo e rischi	2 donne   1 uomo
Comitato ESG	3 donne

\* In ragione del venir meno della maggioranza degli Amministratori in carica per effetto delle dimissioni presentate da Andrea Agnelli, Pavel Nedved, Maurizio Arrivabene, Laurence Debroux, Suzanne Heywood, Francesco Roncaglio, Massimo Della Ragione, Kathryn Frances Fink e Giorgio Tacchia in data 28 novembre 2022, ai sensi di legge e di statuto, l'intero Consiglio di Amministrazione deve intendersi cessato e proseguirà la propria attività in regime di prorogatio sino all'Assemblea dei soci per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione che è stata convocata per il 18 gennaio 2023 (eccezion fatta per l'amministratore Daniela Marilungo che aveva già rassegnato le proprie dimissioni con dichiarazione separata il 28 novembre 2022).

### Sistema di Corporate Governance

Il sistema di Corporate Governance di Juventus si fonda su:

- l'insieme di valori definiti nel Codice Etico;
- il ruolo centrale degli organi di amministrazione e controllo;
- la trasparenza della gestione;

- l'attenta distribuzione delle responsabilità in merito alla gestione, monitoraggio e valutazione del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
- il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. 231/2001;
- il sistema di governo dei rischi in linea con le best practice.

I valori fissati nel Codice Etico di Juventus, infatti, impegnano tutti i dipendenti a garantire che le attività della Società siano svolte nell'osservanza delle leggi, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità e correttezza, nel rispetto degli interessi legittimi di azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

### Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi

Juventus si impegna a promuovere e mantenere un adeguato Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire un adeguato processo di identificazione, misurazione e gestione dei principali rischi che assicuri l'attendibilità, l'accuratezza, l'affidabilità e la tempestività delle informazioni fornite, la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché dello Statuto Sociale e delle procedure interne.

Al fine della definizione di responsabilità specifiche nell'ambito della gestione dei rischi, il Club ha costituito un comitato interno al CdA con funzioni consultive e propositive: il Comitato Controllo e Rischi.

Tale comitato ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nell'attività di definizione delle linee di indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e di verificare, per il tramite delle funzioni aziendali preposte, che vengano effettivamente rispettate le procedure interne, sia operative sia amministrative, adottate per assicurare una seria ed efficiente gestione e per identificare, prevenire e gestire eventuali rischi.

A partire dalla stagione 2020/2021, Juventus ha aggiornato la metodologia di risk assessment, tenendo in debita considerazione l'evoluzione del modello organizzativo e di business, nonché le best practice di Risk Management, con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo di una cultura basata sulla consapevolezza del rischio aziendale e definire le strategie per mitigarne gli impatti.

I ruoli, le responsabilità e le metodologie sviluppate a supporto delle attività di *Risk Assessment* sono definiti all'interno della *Politica di Risk Assessment e Reporting*, documento che inoltre illustra le linee guida per le successive attività di aggiornamento periodico della valutazione dei rischi.

### Principali rischi non finanziari

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è finalizzato all'individuazione preventiva, la classificazione e la mitigazione dei principali fattori di rischio correlati allo svolgimento dell'attività aziendale e che possano assumere rilievo nell'ambito della sostenibilità del business nel medio-lungo periodo, prendendo in considerazione anche rischi non finanziari legati alle tematiche individuate durante l'analisi di materialità quali: la salute e sicurezza dei lavoratori, l'inclusività e la non discriminazione, gli impatti sull'ambiente e il rispetto delle normative vigenti.

Di seguito sono riportati i rischi non finanziari più significativi identificati attraverso l'attività di Risk Assessment e le relative misure di prevenzione e mitigazione messe in atto dalla Società.

Categorie di rischio	Descrizione del rischio	Misure di prevenzione/mitigazione
Rischio legale e di compliance.	Rischi connessi al rispetto di policy e normative interne (es. comportamenti del personale interno non conformi al Codice Etico) e di leggi e regolamenti nazionali ed internazionali vigenti (es. mancato rispetto della normativa privacy o anti-corruzione).	Al fine della prevenzione dei rischi legati al mancato rispetto di normative e regolamenti, il Club assicura la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico, sia con riferimento a coloro che operano all'interno dell'organizzazione sia nei confronti della catena di fornitura e delle controparti commerciali, a partire dalla fase contrattuale.  In aggiunta, tramite l'adozione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Club limita in maniera significativa il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa in oggetto (tra cui i reati di corruzione).

Categorie di rischio	Descrizione del rischio	Misure di prevenzione/mitigazione
Rischio reputazionale e di immagine.	In considerazione degli aspetti connessi alla gestione della strategia aziendale del Club (es. partnership commerciali, iniziative di sostenibilità, rapporti con istituzioni, attività di vendita al dettaglio, etc.) e al mancato rispetto delle leggi vigenti, della normativa sportiva applicabile e del Codice Etico, Juventus è esposta al rischio che quanto percepito dagli stakeholder esterni possa produrre impatti sull'immagine e sulla reputazione del proprio brand, con potenziali conseguenze anche di carattere patrimoniale. Tale rischio è ulteriormente amplificato dalla forte esposizione mediatica della Società e dei singoli soggetti ad essa riconducibili (calciatori, dirigenti sportivi e personale mediaticamente esposto) e dalla crescente attenzione di tutti gli stakeholder. Inoltre, tale rischio è riconducibile anche alla condotta di soggetti esterni alla Società le cui azioni o dichiarazioni possano essere, in modo diretto o indiretto, ricondotte all'operato di Juventus stessa (es. comportamento del pubblico, dichiarazioni di partner o società affiliate, etc.).	In adempimento al proprio Codice Etico, Juventus si aspetta dalle Risorse umane e dai calciatori, nello svolgimento delle proprie mansioni, comportamenti eticamente ineccepibili, oltre che legalmente e professionalmente corretti, atti a rinsaldare la fiducia reciproca e a consolidare la reputazione della Società, evitando comportamenti che potrebbero danneggiarla. Inoltre, il Club, attraverso il costante monitoraggio delle aspettative dei propri stakeholder, si impegna alla selezione di controparti commerciali che rispettino le linee guida incluse all'interno delle politiche interne e dei principali framework di sostenibilità internazionalmente riconosciuti.  Infine, la Società attua – in modo continuativo e ricorrente – presidi atti a limitare condotte collettive ed individuali non corrette o non coerenti con i valori e la reputazione del Club e che possano minarne la reputazione ed il valore patrimoniale.

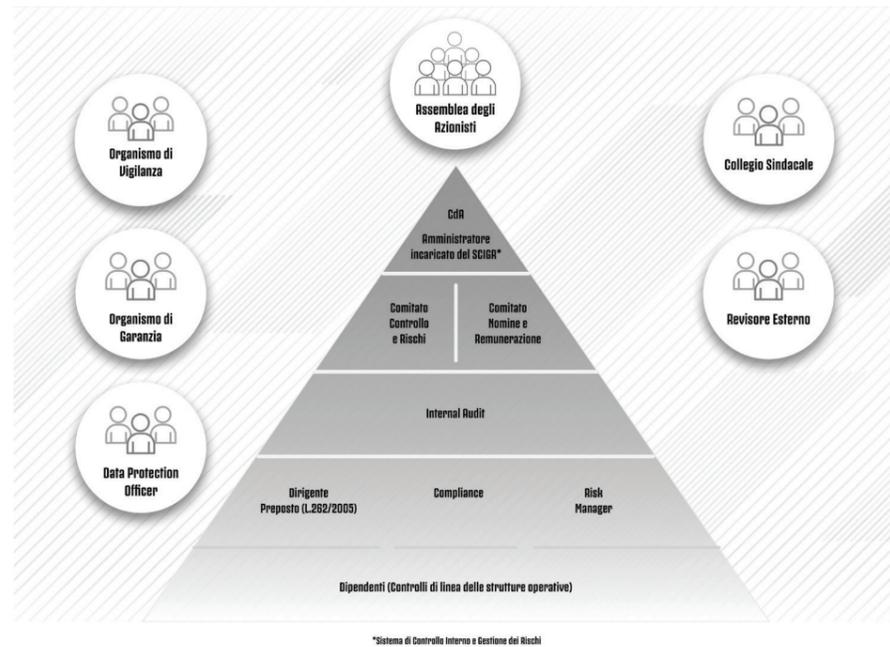
Rischio di violazione dei diritti umani, delle pari opportunità e di discriminazione.	In considerazione del proprio ruolo sociale, del ruolo che lo sport ricopre (soprattutto in termini di influenza sulle nuove generazioni) e della propria presenza a livello internazionale, il Club, nelle relazioni con i propri stakeholder, è esposto al rischio di condotte discriminatorie e che violino i diritti umani e le pari opportunità, con conseguenze rilevanti sulla reputazione del brand e possibili impatti patrimoniali.  Tale rischio è altresì amplificato dalla crescente attenzione di tutti gli stakeholder verso le tematiche di D&I (Diversity & Inclusion) e dalla costante interazione della Società e del personale ad essa facente capo - in modo diretto o indiretto - con soggetti minorenni, potenzialmente esposti a dinamiche di abuso, maltrattamento o bullismo.	In adempimento al proprio Codice Etico, Juventus è contraria ad ogni forma di discriminazione incluse quella sociale, di razzismo, di xenofobia e di intolleranza.  Il Club, inoltre, si impegna ad evitare ogni discriminazione dalle proprie condotte e a rispettare, nelle relazioni con i propri stakeholder le differenze di età, genere, orientamento e identità sessuale, etnia, religione, stato di salute, appartenenza politica e sindacale, lingua o diversa abilità.  I rapporti tra colleghi sono sempre improntati ai principi di una civile convivenza, lealtà e correttezza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone.  Infine, in Club si impegna per promuovere iniziative volte alla diffusione di una cultura di uguaglianza sociale e rispetto reciproco all'interno delle comunità locali in cui Juventus opera in Italia e all'estero.
---	---	---

Rischio relativo alla tutela della salute e sicurezza delle persone.	Considerando il contesto competitivo in cui il Club opera, Juventus risulta esposta ai rischi legati alla salute e sicurezza delle proprie risorse umane. Tale rischio affiora tanto al personale interno e allo staff tecnico, quanto ai calciatori. La tutela del personale del Club e l'ottenimento di risultati sportivi che rispettino le aspettative dei tifosi e del management si legano strettamente alla tutela della salute e sicurezza di tutti i soggetti interessati.	Juventus è impegnata a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei pericoli e relativi rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte delle risorse umane ed operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.  Il Club, in tal senso, adotta un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza (SGS), certificato ISO 45001:2018 e monitora, al fine di un miglioramento continuo, diversi indicatori chiave legati alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.  Juventus, inoltre, ha definito linee guida e obiettivi per il raggiungimento di standard qualitativi a tutela dei calciatori e del settore tecnico anche grazie all'implementazione della propria Politica per la qualità del settore medico.  La Società è costantemente impegnata nella valutazione ed attuazione di presidi mitiganti a copertura di possibili danni alla salute dei propri collaboratori, siano essi dipendenti, calciatori e staff tecnico.
--	---	--

Categorie di rischio	Descrizione del rischio	Misure di prevenzione/mitigazione
Rischio connesso agli impatti di natura ambientale.	Pur considerando il limitato impatto ambientale di Juventus, il Club è esposto al rischio di un utilizzo eccessivo delle risorse naturali ed energetiche e del mancato rispetto della normativa vigente in ambito ambientale. Tali rischi assumono ancora più rilevanza in considerazione dello svolgimento delle proprie attività sociali e dalla gestione, costruzione e manutenzione dei siti e degli impianti di proprietà.  Tale rischio è inoltre connesso in modo crescente alla sensibilizzazione sui temi di cambiamento climatico, con possibili impatti diretti ed indiretti sulla reputazione del brand.	Nell'ambito delle proprie attività sociali e dei rapporti con i terzi, Juventus si impegna ad adottare atteggiamenti responsabili di salvaguardia dell'ambiente, agendo nello scrupoloso rispetto delle normative applicabili, nonché dei limiti definiti da eventuali autorizzazioni e prescrizioni ricevute dagli Enti competenti.  Attraverso l'attribuzione di ruoli e responsabilità specifici (es. Energy Manager), il Club ha avviato un percorso di efficientamento energetico e transizione verso fonti rinnovabili, grazie a un monitoraggio costante dei propri consumi, anche al fine di rendicontare e contenere la propria carbon footprint.  L'impegno in materia ambientale ed energetica che Juventus sta portando avanti è, inoltre, certificato dall'ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001 per l'Allianz Stadium.

Considerata la natura, la localizzazione geografica e la tipologia delle attività svolte dal Club, il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi non ha identificato la sussistenza di particolari rischi fisici o di transizione legati ai cambiamenti climatici, sebbene l'attenzione verso tale tema rappresenti una priorità presente e futura della Società. Si segnala inoltre che, alla luce della tipologia di rapporti che intercorrono tra il Club e la propria catena di fornitura, i rischi descritti all'interno del presente documento sono stati valutati anche con riferimento alle principali controparti commerciali di Juventus. Tale analisi ha evidenziato la rilevanza residuale dei rischi non finanziari identificati rispetto alle attività condotte dai fornitori del Club.

## Organismi di controllo



Per ogni informazione di dettaglio in tema di corporate governance si rinvia al sito della Società ([www.juventus.com-sezione-club/corporate-governance/sistema-di-governance/](http://www.juventus.com-sezione-club/corporate-governance/sistema-di-governance/)), con particolare riferimento alla Relazione annuale sulla Corporate Governance.

### CODICE ETICO

[102-12; 102-16]

Juventus aspira a instaurare e consolidare un rapporto di fiducia con i suoi stakeholder, definiti come le categorie di soggetti individuali, gruppi o istituzioni, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti dell'attività di Juventus. I valori di riferimento di Juventus sono fissati nel Codice Etico e alla sua osservanza sono tenuti gli organi sociali e tutti i dipendenti di Juventus, così come tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Il Codice Etico definisce i principi di condotta da applicare nella gestione delle attività della Società, identificando inoltre gli impegni e la responsabilità dei collaboratori.

A tutti i nuovi dipendenti e collaboratori all'atto della firma del contratto di lavoro o di collaborazione viene materialmente consegnato o data informativa del Codice Etico.

### Anticorruzione

[205-2] [205-3] [419-1]

Juventus condanna fortemente ogni comportamento riconducibile alla corruzione, come l'abuso di una posizione per ottenere un vantaggio illecito per la Società o per il singolo.

Juventus previene eventuali problematiche in tal senso attraverso un'attenta analisi dei rischi, delle procedure di gestione chiare e ben definite, attività di formazione per le risorse interne e attività di controllo interno.

### SANZIONI PER NON CONFORMITÀ A LEGGI O REGOLAMENTI

[419-1]

Per ulteriori informazioni, si rimanda ai contenuti della Relazione Finanziaria Annuale al 30 Giugno 2022 disponibile su [www.juventus.com](http://www.juventus.com)

### WHISTLEBLOWING

La disciplina del «whistleblowing» nel settore privato, (L.179/17 art. 2 «Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato») ha introdotto il comma 2-bis all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In considerazione di ciò, nel corso della stagione 2017/2018 si è provveduto ad una revisione organica del Modello 231 e del Codice Etico prevedendo l'adozione di ulteriori canali di comunicazione che consentano la segnalazione riservata di condotte illecite.

Sono altresì state previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola i principi alla base del meccanismo di segnalazione, volti a tutelare sia il soggetto segnalante, sia il soggetto segnalato.

Tematiche chiave come i principi del Codice Etico, del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001<sup>1</sup> e del Modello di prevenzione ex art. 7, comma 5, Statuto FIGC<sup>2</sup>, sono oggetto di attività formative interne. Il loro contenuto è supervisionato dall'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Garanzia nella loro prerogativa di promuovere la diffusione e la conoscenza dei Modelli stessi.

<sup>1</sup>

L'8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n.231 che ha introdotto, nell'ordinamento giuridico italiano, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per fatti illeciti. Se precedentemente la responsabilità penale era riferita solo alle persone fisiche, con questo decreto è stata introdotta una forma di responsabilità anche a carico della società ed enti associativi, che prevede sanzioni sostanzialmente di natura penale. In seguito all'entrata in vigore del Decreto 231, il sistema di Corporate Governance di Juventus è stato arricchito con l'implementazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.LGS 231/01 ed è stato costituito l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.LGS 231/01 e di curarne l'aggiornamento.

<sup>2</sup>

In data 16 maggio 2019 è entrata in vigore la L. 39/2019 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 19 settembre 2014" che, tra le sue previsioni, ha introdotto nel D. Lgs. 231/2001 il nuovo art. 25-quaterdecies "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati". Il 1° ottobre 2019 il Consiglio Federale ha approvato le Linee Guida per l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo, di cui all'art. 7, comma 5 dello Statuto della FIGC, idonei a prevenire il compimento di atti contrari ai principi di lealtà, correttezza e probità. Tali Linee Guida prevedono che le singole Leghe possano adottare disciplinari dedicati a definire i requisiti comuni dei Modelli di prevenzione anche per una o più aree specifiche. Il 9 maggio 2020 l'Ufficio Competizioni della Lega di Serie A ha inviato ai Club il Disciplinare di Certificazione del Sistema di Gestione degli Eventi Calcistici approvato dal Consiglio di Lega il 19 febbraio 2020. In considerazione di ciò, nel corso della stagione 2019/2020 si è provveduto alla definizione del Modello di prevenzione ex art. 7, comma 5, Statuto FIGC, coordinato con il Modello 231 ed è stato costituito l'Organismo di Garanzia con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello stesso.

## COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU POLICY E PROCEDURE

### Stagione 2021/2022

Juventus, in occasione della nomina dei nuovi organi di amministrazione e controllo ha dedicato un punto all'ordine del giorno di una riunione del Comitato Controllo e Rischi per rendere edotti tutti i nuovi componenti del CdA ed il Presidente del Collegio Sindacale (7 persone) della portata e delle caratteristiche del D.Lgs. 231/2001, nonché del Modello 231 di Juventus.

La Società, in attesa di completare il progetto di revisione formativa in ambito D.Lgs. 231/2001 avviato nella stagione precedente, ha organizzato sessioni formative in aula, con l'ausilio di consulenti esterni, coinvolgendo 18 dipendenti aventi un ruolo chiave nell'ambito dei processi sensibili interessati dalle novità normative introdotte dal legislatore nel novero dei reati contemplati dal Decreto.

Per quanto concerne il corso sul *General Data Protection Regulation* e sul relativo Modello implementato in Juventus, 60 nuovi dipendenti hanno completato il percorso di formazione in modalità e-learning. Sono, inoltre, state organizzate sessioni info-formative in aula e via web con il DPO ed il fornitore del software utilizzato per la gestione della tematica.

Tutti i nuovi dipendenti sono informati, attraverso una comunicazione ad hoc, dei principali ambiti normativi, dei relativi Modelli di compliance e delle procedure adottate dalla Società indicando il *repository* dove poter prendere visione dei suddetti documenti.

### Stagione 2020/2021

Al fine di individuare nuove modalità per erogare la formazione sul D.Lgs. 231/2001 e sul relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, Juventus ha avviato, con un nuovo interlocutore, un progetto di revisione dei contenuti e delle tecniche formative. In attesa della conclusione del progetto, la Società ha organizzato sessioni formative in aula, con l'ausilio di consulenti esterni, coinvolgendo 16 dipendenti aventi un ruolo chiave nell'ambito dei processi sensibili interessati dalle novità normative introdotte dal legislatore nel novero dei reati contemplati dal Decreto.

Per quanto concerne il corso sul *General Data Protection Regulation* e sul relativo Modello implementato in Juventus, 45 nuovi dipendenti hanno completato il percorso di formazione in modalità e-learning. Sono, inoltre, state organizzate sessioni info-formative in aula e via web con il DPO ed il fornitore del software utilizzato per la gestione della tematica.

Tutti i nuovi dipendenti sono informati, attraverso una comunicazione ad hoc, dei principali ambiti normativi, dei relativi Modelli di compliance e delle procedure adottate dalla Società indicando il *repository* dove poter prendere visione dei suddetti documenti.

## GESTIONE DEI FORNITORI

[102-9; 204-1; 308-1; 414-1 ]

Juventus lavora ogni giorno affinché la sinergia tra il Club e il fornitore si sviluppi e cresca in modo ottimale, arrivando ad instaurare delle vere e proprie partnership.

Lo strumento utilizzato per verificare l'idoneità dei fornitori è lo *Juventus Procurement Portal*, di cui Juventus è sviluppatrice e proprietaria. Nel processo di qualifica, per poter procedere con un acquisto da un fornitore, tutti fornitori Juventus devono prendere visione ed accettare:

- *Codice Etico*;
- *Condizione generali di fornitura Juventus*
- *Condizioni generali per la fruizione del portale*
- *Politica di salute e sicurezza Juventus*.
- *Informativa Privacy*
- *Modello 231*

Juventus ha scelto inoltre di rendere obbligatori alcuni criteri in termini di sostenibilità, come la presenza di policy o regolamenti in materia, certificazioni e standard adottati, il Bilancio di Sostenibilità, il Codice Etico, valutazioni e audit sociali e ambientali.

Per riuscire a dialogare in modo adeguato con essi, Juventus ha ritenuto importante avere un portale "bilingue", quindi con informazioni sia in italiano sia in inglese.

Inoltre, nella selezione e nella conferma di fornitori per l'Allianz Stadium, il Club continua a tenere in considerazione la capacità di questi di raccogliere, differenziare e smaltire i rifiuti prodotti.

**Nella stagione 2021/2022 si registrano 1.285 fornitori totali di cui:**

- 1.098 nazionali - 187 internazionali

Stagione	Ordinato totale (€)	Torino e provincia	Territorio italiano
2021/2022	89.765.729,34	20,5%	91,9%
2020/2021	74.319.587,10	30,84%	94,02%

## IMPATTO AMBIENTALE

[302-1; 303-3; 305-1; 305-2; 306]

*Juventus è consapevole del proprio ruolo sia nel mondo del calcio, in quanto Club, sia delle responsabilità e dell'influenza delle proprie azioni sull'ambiente in quanto azienda. Pertanto, cosciente di questa correlazione tra dimensione aziendale e territoriale ha la responsabilità di ridurre quanto più possibile il proprio impatto.*

A seguito dell'analisi che ha coinvolto l'intero Club e ha portato all'aggiornamento della Materiality Matrix, le due priorità su cui il Club ha scelto di concentrare le proprie azioni e i relativi investimenti nei prossimi anni in questo ambito sono **l'energia** e la **gestione dei rifiuti** con l'obiettivo di abbattere quanto più possibile la Carbon Footprint del Club.

Inoltre, pur considerando il limitato impatto di Juventus sull'utilizzo della risorsa idrica, a partire dal presente periodo di reporting, vengono rendicontate le informazioni relative ai prelievi e gli scarichi idrici, con riferimento alle diverse strutture societarie.

Per quanto riguarda l'energia, il Club dal 2015 si è dotato di un **Energy Manager**, certificato UNI CEI 11339 come EGE (Esperto in Gestione dell'Energia) e nominato, secondo quanto previsto dalla Legge 10/91, presso la FIRE (Federazione Italiana per l'uso Razionale dell'Energia), il quale supporta Juventus nello sviluppo dei progetti energetici come la diagnosi energetica ai sensi del Dlgs 102/2014 e nelle attività per l'implementazione di un percorso di Energy Management.

Nel settembre 2019, primo in Italia e a valle di un percorso di verifica della compliance rispetto alla normativa vigente e dell'adeguatezza della politica ambientale attuata da Juventus, l'Allianz Stadium ha ottenuto la **certificazione ambientale ISO 14001**. Tale certificazione conferma l'impegno in materia ambientale ed energetica che Juventus sta portando avanti da anni.

Inoltre, nel corso dell'anno, Juventus ha continuato percorso di sostituzione nell'intera area stadio dell'impianto di illuminazione con **lampade a LED**. Ciò permette una riduzione dei consumi oltre che ad una futura riduzione di costi di manutenzione, sostituzione e smaltimento. Grazie a questo intervento, infatti, il Club sarà in grado di ottenere una riduzione fino al 50% dei consumi energetici per l'area della hospitality e di circa il 20% per il campo. Oltre ai vantaggi di natura ambientale, il nuovo impianto di illuminazione LED ha lo scopo di trasformare il campo e le aree hospitality in ambienti accoglienti e scenografici: in particolare, si sono ottenuti risultati eccezionali per i valori di resa cromatica, uniformità dell'immagine, assenza di flickering e abbattimento dell'abbagliamento, che hanno consentito di garantire un assoluto comfort visivo ai giocatori, ai tifosi presenti allo Stadio e al pubblico a casa, ora in grado di godere di riprese televisive fedeli e autentiche rispetto a quanto accade in campo.

Al fine di minimizzare l'impatto ambientale derivante dal consumo di energia elettrica, il Club, fin dalla stagione 2018/2019, si approvvigiona solamente da **energia elettrica da fonti rinnovabili**, attraverso specifici accordi definiti con i fornitori.

Inoltre, dal 2021, il Club ha ottenuto la **certificazione ambientale ISO 20121**, lo standard internazionale per la gestione sostenibile degli eventi.

## ENERGIA ACQUISTATA E CONSUMO DI METANO

	Stagione 2021/2022	Stagione 2020/2021
<b>Energia GJ</b>		
<b>Energia elettrica acquistata</b>	<b>44.726,07</b>	<b>40.953,73</b>
Sede	1.312,16	1.433,74
Store <sup>1</sup>	1.154,04	1.008,59
JTC Continassa	4.057,28	4.384,01
JTC Vinovo	5.382,47	5.120,86
Complesso Stadio <sup>2</sup>	32.820,12	29.006,53
<b>Teleriscaldamento</b>	<b>46.698,87</b>	<b>49.833,26</b>
Sede	1.660,71	1.746,08
JTC Continassa	25.819,30	25.303,86
Complesso Stadio	19.218,86	22.765,32
<b>Teleraffrescamento</b>	<b>4.246,15</b>	<b>4.364,02</b>
Sede	1.629,58	1.692,09
JTC Continassa	2.616,57	2.671,93
<b>Consumi di Metano</b>	<b>22.094,21</b>	<b>17.896,87</b>
JTC Vinovo <sup>3</sup>	22.094,21	17.896,87

## Carbon Footprint

Dalla stagione 2018/2019 il 100% dell'energia elettrica acquistata da Juventus proviene da fonti rinnovabili. A partire dalla stagione 2019/2020, Juventus in riconoscimento del proprio impatto sulle responsabilità verso l'ambiente, ha intrapreso un ambizioso processo volto a rendicontare la propria carbon footprint, ossia valutare le proprie emissioni dirette e indirette di gas serra.

<sup>1</sup> Dalla stagione 2018/2019 i dati si riferiscono a tutti gli store: Torino (Garibaldi e Nizza) e Roma

<sup>2</sup> Dalla stagione 2017/2018, la definizione "Complesso Stadio" comprende l'Allianz Stadium, le aree adiacenti lo stesso (parcheggi esterni), il JI Medical e Juventus Museum

<sup>3</sup> Per la conversione dei valori di consumo da m<sup>3</sup> a GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dalla tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC relativi agli anni di riferimento (per il 2019, è stato impiegato il fattore di conversione più recente disponibile al momento della redazione del Bilancio)

Il primo passo di questo percorso ha visto l'impegno del Club rivolto alla completa compensazione delle proprie emissioni di Scope 1 e Scope 2, (le emissioni dirette e indirette dovute all'azienda o di responsabilità dell'azienda) tramite carbon offsetting. Da questa stagione e per quelle a venire, Juventus punta a rendere ancora più approfonditi i propri sforzi di reporting, raccogliendo, ove possibile, dati e informazioni fornendo così un quadro sempre più puntuale dei propri impatti diretti ed indiretti relativamente alle emissioni di CO<sub>2</sub>.

## EMISSIONI DI CO<sub>2</sub> (t)

	Stagione 2021/2022	Stagione 2020/2021
<b>Energia GJ</b>		
Totale Emissioni di CO <sub>2</sub> EQ (Scope 1 e Scope 2-location based)	6.808,62	7.845,79
Totale Emissioni CO <sub>2</sub> EQ (Scope 1 e Scope 2-market based)	3.943,00	4.717,51
<b>Scope 1</b>	<b>1.048,84</b>	<b>1.726,54</b>
Metano <sup>1</sup>	573,40	1.251,1
Flotte auto <sup>2</sup>	475,44	475,44
<b>Scope 2 - market based</b>	<b>2.894,16</b>	<b>2.990,97</b>
<b>Scope 2 - location based</b>	<b>5.759,79</b>	<b>6.119,25</b>
Energia Elettrica: location based <sup>3</sup>	2.865,6	3.128,3
Energia Elettrica: market based <sup>4</sup>	0,0	0,0
Teleriscaldamento <sup>5</sup>	2.638,38	2.779,19
Teleraffrescamento	255,78	211,78

<sup>1</sup> Le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente derivanti dal consumo di metano per riscaldamento comprendono i seguenti gas ad effetto serra: CO<sub>2</sub> (biossido di carbonio); CH<sub>4</sub> (metano); N<sub>2</sub>O (protossido d'azoto). Fonti: Fattori di emissione - ISPRA (2020), Global Warming Potential - IPCC (2013).

<sup>2</sup> Le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente della flotta auto sono state calcolate a partire dai fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia (ISPRA). Ai fini del calcolo delle emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente sono stati presi in considerazione i seguenti gas ad effetto serra: CO<sub>2</sub> (biossido di carbonio); CH<sub>4</sub> (metano); N<sub>2</sub>O (protossido d'azoto). Per il chilometraggio del parco auto, in vista di una futura rendicontazione puntuale, sono stati assunti valori di 15.000 chilometri annui, ad eccezione dei modelli Alfa Romeo Stelvio, Maserati Levante e Jeep Cherokee, per i quali si è ipotizzato un chilometraggio di 20.000 chilometri annuali.

<sup>3</sup> Le emissioni di CO<sub>2</sub> derivanti dall'utilizzo di energia elettrica - calcolate secondo la metodologia location based - sono state ricavate a partire da «European Residual Mixes 2018», (AIB). In particolare, è stato selezionato il «Total supplier mix» italiano che rappresenta il fattore di emissione associato al mix di tecnologie utilizzate in Italia per la produzione di energia elettrica.

<sup>4</sup> Le emissioni di CO<sub>2</sub> derivanti dall'utilizzo di energia elettrica - calcolate secondo la metodologia market based - sono state ricavate a partire da «European Residual Mixes 2018», (AIB). In particolare, è stato selezionato il «Residual Mix» italiano che rappresenta il mix delle quote di generazione di elettricità rimanenti dopo che è stato tenuto conto dell'uso di sistemi specifici di tracciamento delle fonti energetiche utilizzate, come ad esempio i certificati di Garanzia di Origine. A partire dalla stagione 2018/2019 è stato considerato un fattore di emissione pari a 0 in quanto la Società ha acquistato energia elettrica prodotta interamente da energie rinnovabili.

<sup>5</sup> Le emissioni di CO<sub>2</sub> derivanti dal consumo di teleriscaldamento e teleraffrescamento, in linea con la tecnologia di produzione utilizzata per la loro generazione, sono state ricavate prendendo come riferimento il fattore di emissione associato alla produttività di una centrale cogenerativa media in Italia (ISPRA 2019).

## Contributo per incoraggiare una maggiore riduzione delle emissioni di gas serra

Il primo passo di questo percorso è stata la completa compensazione delle emissioni Scope 1 e Scope 2 del Club, attraverso le riduzioni delle emissioni certificate dalle Nazioni Unite (CER): Le CERs sono crediti di carbonio generati da progetti rispettosi del clima verificati dall'ONU, secondo regole approvate a livello intergovernativo e con supervisione internazionale, fornendo un alto livello di credibilità al regime di compensazione.

Stagione	Compensazioni	Link Piattaforma UN sulle compensazioni di carbonio
2020/2021	5.000 CERs	<a href="#">Link</a>
2020/2021	5.000 CERs*	<a href="#">Link</a>

\*Ulteriori acquisti di CERs saranno finalizzati entro Dicembre 2022 a totale copertura delle emissioni

Infine, grazie alla partnership con **One Tree Planted**, associazione non profit con la mission di contribuire alla riforestazione globale, nelle ultime stagioni il Club ha contribuito a piantare 55.000 alberi in varie zone del mondo.

Il partner, relativamente ai progetti di riforestazione supportati da Juventus, stima oltre 11.000 t di CO2 trattenuta nei primi 20 anni dalla piantumazione.

## GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

L'acqua utilizzata nelle diverse strutture del Club fa principalmente riferimento ad utilizzi a fini di irrigazione dei campi di allenamento. I sistemi di approvvigionamento idrico si basano principalmente sul prelievo di acqua da acquedotti municipali. Considerando la tipologia di attività condotte dal Club, l'impatto di Juventus in termini di consumi di acqua risulta comunque essere limitato. Nonostante ciò, è costante l'impegno nel monitoraggio dei sistemi di prelievo e distribuzione dell'acqua al fine di individuare eventuali perdite e porre in essere le necessarie misure di manutenzione ed efficientamento (con particolare riferimento alle strutture più datate).

Allo stesso modo, con riferimento agli scarichi idrici, l'impatto di Juventus è da ritenersi residuale, in quanto le attività poste sono relative ai consumi ad uso sanitario e non generano effluenti inquinanti. L'incremento del prelievo idrico nella stagione 2021/2022 è da considerarsi collegato all'allentamento delle restrizioni dovute all'emergenza coronavirus e alla conseguente e graduale ripresa delle attività lavorative e sportive.

[GRI 303-3]

Prelievo idrico (ML)	2021/2022	2020/2021
<b>Acqua prelevata da acquedotto</b>		
Headquarter	5,250	6,585
Stadium	34,647	63,906
JTC Continassa	35,864	43,404
JTC Vinovo	26,550	16,800
<b>Acqua prelevata da altre fonti (specificare, es. sottosuolo)</b>		
Stadium	0,0	0,0
JTC Continassa	0,0	0,0
JTC Vinovo	0,0	0,0
<b>Totale acqua prelevata</b>	<b>102,311</b>	<b>130,695</b>

### Tabella - Rifiuti Speciali

[306-3]

	Stagione 2021/2022*	Stagione 2020/2021*
Totale (kg)	27.723	24.077
Non pericolosi	26.781	23.768
Pericolosi	942	309

### Tabella - Rifiuti suddivisi per destinazione

	Stagione 2021/2022*	Stagione 2020/2021*
Totale (kg)	27.723	24.077
Smaltimento	188	291
Recupero	27.535	23.786

\*A partire dalla stagione 2020/2021 sono stati rendicontati i rifiuti prodotti presso JTC Continassa, Stadium, JTC Vinovo

## NOTA METODOLOGICA

Alla luce della ri-approvazione del progetto di bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato al 30 giugno 2022, come meglio illustrato nelle note dei suddetti bilanci, la Dichiarazione di carattere non finanziario al 30 giugno 2022, inizialmente approvata in data 23 settembre 2022, e presentata nella Relazione sulla gestione, viene ri-approvata in data 15 dicembre 2022 come documento separato in quanto scorporata dal fascicolo di bilancio oggetto di ri-approvazione. La presente Dichiarazione di carattere non finanziario presenta soltanto variazioni di natura formale relative alla sequenza del numero di pagine, al link relativo al GRI 102-14 incluso nel GRI content index, oltre che dare atto degli avvenuti cambiamenti nell'assetto di Governance come indicato nel paragrafo a pag. 18 del presente documento.

### • Obiettivo del documento

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021/2022 della Juventus Football Club S.p.A. (di seguito anche in breve Dichiarazione o Bilancio) assume anche la valenza di Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (DNF), ai sensi del Decreto Legislativo n. 254/2016. Rappresenta lo strumento tramite cui il Club rendiconta le proprie iniziative e performance in materia di sostenibilità (ambientale e sociale), massimizzano la trasparenza nella comunicazione verso i propri stakeholder e riportando le principali informazioni in merito alle sfide che il Club si trova ad affrontare nella sua quotidianità.

### • Standard di rendicontazione e processo di redazione del documento

La presente Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è redatto in conformità ai "GRI Sustainability Reporting Standards" pubblicati rispettivamente nel 2014 e 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "in accordance - Core". Viene riportato a valle del documento il GRI Content Index per dare completa evidenza della copertura degli indicatori GRI associati ad ogni tematica materiale. Juventus, ha deciso di non avvalersi dell'esonero previsto dall'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 254/2016 (il "Decreto") e di predisporre una propria DNF, in forma volontaria, in conformità a tale Decreto al fine di assicurare l'appropriato ed efficace livello di comunicazione e trasparenza al mercato e ai propri stakeholder. Il documento è stato redatto nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotto in merito ai temi ritenuti rilevanti e previsti dall'art. 3 del D. Lgs. 254/2016. Inoltre, ai sensi dell'art. 5 dello stesso Decreto, il presente documento costituisce una relazione distinta al fine della riconduzione alla dicitura di "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" prevista dalla normativa vigente.

La rendicontazione non finanziaria presentata riflette il principio di materialità o rilevanza, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante i GRI Standards: il processo di analisi di materialità è descritto all'interno del paragrafo "Il nostro approccio alla sostenibilità".

Il processo di redazione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Juventus ha visto la partecipazione e il coinvolgimento di tutte le funzioni e strutture del Club in maniera trasversale al fine di svolgere le seguenti attività:

- Identificazione del perimetro di rendicontazione delle informazioni incluse nel Bilancio, di carattere finanziario e non-finanziario;
- Impostazione e aggiornamento dell'analisi di materialità e delle iniziative di coinvolgimento delle parti interessate (stakeholder);
- Implementazione della fase di raccolta dei dati qualitativi e quantitativi oggetto di rendicontazione e coinvolgimento delle funzioni aziendali preposte alla collezione di tali informazioni;
- Attività di consolidamento dei dati e preparazione della bozza del Bilancio di Sostenibilità;
- Approvazione, in data 23/09/2022, da parte del Consiglio di Amministrazione/Comitato ESG di Juventus, della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (e di eventuali documenti complementari quali il Bilancio d'Esercizio e della Relazione sulla Gestione).
- Rilascio, da parte della società indipendente incaricata, delle relazioni di revisione delle informazioni rendicontate;

I riferimenti ai GRI Standards utilizzati sono riportati sia all'interno del Bilancio di Sostenibilità sia nel GRI Content Index. Il processo annuale di redazione del Bilancio di Sostenibilità è coordinato dalla Funzione *Sustainability* della Direzione "Corporate Affairs & External Communications".

Il presente documento risulta suddiviso in tre capitoli articolati secondo le aree di impatto di interesse per Juventus:

- La prima denominata "Il nostro approccio alla sostenibilità" contestualizza il ruolo del Club nel mondo dello sport e riassume i principali contenuti e highlights relativi al suo impegno in termini di sostenibilità sociale;
- La seconda parte denominata "Football Company" racconta le sfide che il Club si trova ad affrontare tutti i giorni in quanto azienda;
- La terza denominata "Impatto Ambientale" rendiconta l'approccio e le performance di Juventus dal punto di vista ambientale.

#### • Perimetro e periodo di rendicontazione

I dati e le informazioni riportati all'interno del presente Bilancio riguardano la Juventus Football Club S.p.A. società di calcio professionistico, quotata in Borsa, con sede a Torino in via Druento 175.

L'attività caratteristica della Società consiste nella partecipazione alle competizioni calcistiche nazionali ed internazionali e nell'organizzazione delle partite. Le principali fonti di ricavo della Società derivano dalle attività di sfruttamento economico a livello globale dell'evento sportivo, del brand Juventus e dell'immagine della Prima Squadra, tra cui le più rilevanti sono le attività di licenza dei diritti televisivi e media, le sponsorizzazioni e l'attività di cessione di spazi pubblicitari.

Il processo di rendicontazione di sostenibilità del Club si rinnova ogni anno e i dati presentati in questo Bilancio sono riferiti all'esercizio chiuso al 30 giugno 2022 e al campionato di calcio 2021/2022. Al fine di assicurare un raffronto delle informazioni rendicontate, e anche al fine di rispettare il principio di comparabilità richiesto dai GRI Standards, i dati quantitativi del presente documento si riferiscono alle stagioni sportive 2020/2021 e 2021/2022.

Come nelle ultime due edizioni del Bilancio di Sostenibilità, i dati quantitativi relativi al JJMedical (Società non controllata al 100% dal Club) non rientrano nel perimetro di rendicontazione di questo bilancio, ad eccezione di quelli relativi ai consumi energetici.

Anche i dati quantitativi relativi al JJHotel non rientrano nel perimetro di rendicontazione della presente dichiarazione.

Ulteriori eccezioni ai criteri sopra individuati nonché i *restatement* dei dati quantitativi, effettuati a seguito di un costante miglioramento delle procedure di rendicontazione, sono riportati nelle singole sezioni del documento tramite apposite note.

Per ulteriori approfondimenti sull'identificazione e coinvolgimento degli stakeholder e su: Comportamento giocatori della prima Squadra; Salute fisica degli Atleti; Calcio e Innovazione; Accessibilità e sicurezza delle Strutture; Rapporti con Partners e Sponsor; Attività svolte nell'ambito della lotta contro la corruzione attiva e passiva; Valore economico direttamente generato e distribuito si rimanda alla Relazione finanziaria, integrata con la DNF in un unico documento e/o alle precedenti edizioni del Bilancio di Sostenibilità.

Nel presente documento non vengono riprese le informazioni già descritte nei bilanci precedenti. Dove opportuno, si rimanda pertanto alle precedenti edizioni del Bilancio di Sostenibilità consultabili sul sito di Juventus nella sezione Sostenibilità e ai seguenti documenti (disponibili su sito [www.juventus.it](http://www.juventus.it)): Relazione finanziaria al 30 giugno 2022; Codice Etico; Relazione Annuale sulla Corporate Governance 2021/2022; Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001; Procedura per operazioni con parti correlate.

La presente Dichiarazione è stata sottoposta a giudizio di conformità ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione" inclusa nel presente documento. Per domande e commenti in merito al presente documento, contattare il Sustainability Manager di Juventus al seguente indirizzo: [sustainability@juventus.com](mailto:sustainability@juventus.com).

#### GRI Content Index

[102-55]

La tabella seguente riporta l'elenco degli indicatori previsti dai GRI Standards, rendicontati nel presente Bilancio di Sostenibilità. In corrispondenza di ogni indicatore GRI è riportato il riferimento al numero di pagina del presente documento oppure, ove il dato/informazione non sia contenuto nel corpo del testo, è riportata la quantificazione e/o la descrizione dell'indicatore stesso.

UNIVERSAL STANDARDS	
Fondamentali 2016	Numero di pagina o descrizione
<b>GRI 102: INFORMATIVE GENERALI</b>	
<b>Profilo dell'Organizzazione</b>	
102-1: Nome dell'organizzazione	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 30
102-2: Attività, marchi, prodotti e servizi	Si rimanda alla Relazione Finanziaria al 30 giugno 2022.
102-3: Luogo della sede principale	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 31
102-4: Luogo delle attività	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 31
102-5: Proprietà e forma giuridica	Si rimanda alla Relazione Finanziaria al 30 giugno 2022
102-6: Mercati serviti	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 31
102-7: Dimensioni dell'organizzazione	Pag. 16
102-8: Informazioni sui dipendenti e altri collaboratori	Pagg. 16 - 17
102-9: Catena di fornitura	Pag. 25
102-10: Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	Nel periodo di rendicontazione (stagioni sportive) considerato ai fini della rendicontazione delle informazioni non finanziarie non si sono verificati cambiamenti significativi nell'organizzazione e nella sua catena di fornitura.
102-11: Principio di precauzione	Essendo limitati gli impatti ambientali dell'organizzazione, il principio di precauzione non viene formalmente affrontato.
102-12: Iniziative esterne	Pag. 22
102-13: Adesione ad associazioni	Pag. 7
<b>STRATEGIA DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	
102-14: Dichiarazione di un alto dirigente	Si rimanda al seguente link <a href="https://www.juventus.com/it/news/articoli/la-lettera-del-presidente-agli-azionisti-2022">https://www.juventus.com/it/news/articoli/la-lettera-del-presidente-agli-azionisti-2022</a> e alla "Lettera agli Stakeholder" pubblicata a pag. 4 del Bilancio di Sostenibilità 2019/2020.
<b>GOVERNANCE, ETICA E INTEGRITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	
102-16: Valori, principi, standard e norme di comportamento	Pag. 22
102-18: Struttura della governance	Pag. 18
<b>IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DEGLI ASPETTI MATERIALI</b>	
102-40: Elenco degli stakeholder	Pag. 5
102-41: Accordi di contrattazione collettiva	Il 100% dei dipendenti in forza nella Società è coperto da CCNL.
102-42: Identificazione e selezione degli stakeholder	Pag. 5

102-43: 102-43: Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Pagg. 5-6
102-44: Temi e criticità chiave sollevati	Pagg. 3-4
<b>Criteri di Rendicontazione</b>	
102-45: Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 31
102-46: Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	Si rimanda alla "Nota Metodologica" (pagg. 30-31), nonché al paragrafo "Il nostro approccio alla sostenibilità" (pag.3)
102-47: Elenco dei temi materiali	Pagg. 3-4
102-48: Revisione delle informazioni	Si rimanda alla "Nota Metodologica" (pag. 31) e alle note riportate nelle singole sezioni del documento.
102-49: Modifiche nella rendicontazione	Si rimanda alla "Nota Metodologica" (pag. 30) nonché al paragrafo "Il nostro approccio alla sostenibilità" (pag.3)
102-50: Periodo di rendicontazione	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 30
102-51: Data del report più recente	Il processo di rendicontazione delle informazioni non finanziarie è annuale; l'ultimo Bilancio Juventus pubblicato riguarda la stagione sportiva 2021/2022. Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 31
102-52: Periodicità della rendicontazione	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 31
102-53: Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 31
102-54: Dichiarazione sulla in conformità ai Standard GRI	Si rimanda alla "Nota Metodologica", pag. 30
102-55: Indice dei contenuti GRI	Si rimanda alla presente tabella.
102-56: Assurance esterna	Si rimanda alla "Nota Metodologica" (pag. 31), nonché alla pag. 36
<b>GRI 103: MANAGEMENT APPROACH</b>	
103-1: Spiegazione della materialità del singolo tema rendicontato e del suo perimetro	Si rimanda ai paragrafi introduttivi di ogni capitolo del Bilancio, nonché al paragrafo "Il nostro approccio alla sostenibilità" (pag. 3). Si specifica che tale approccio è valido per tutti gli aspetti materiali definiti nelle pagg. 3-4.
103-2: L'approccio del management e le sue componenti	Si rimanda ai paragrafi introduttivi di ogni capitolo del Bilancio, nonché al paragrafo "Il nostro approccio alla sostenibilità" (pag. 3). Si specifica che tale approccio è valido per tutti gli aspetti materiali definiti nelle pagg. 3-4.
103-3: Valutazione dell'approccio del management	Si rimanda ai paragrafi introduttivi di ogni capitolo del Bilancio, nonché al paragrafo "Il nostro approccio alla sostenibilità" (pag. 3). Si specifica che tale approccio è valido per tutti gli aspetti materiali definiti nelle pagg. 3-4.
<b>SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES</b>	
<b>200: TEMI ECONOMICI</b>	
<b>GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA</b>	
201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	Si rimanda alla Relazione Finanziaria al 30 giugno 2022 p. 126
<b>GRI 204: PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO</b>	
204-1: Proporzioni della spesa verso fornitori locali	Pag. 25

<b>GRI 205: Anticorruzione</b>	
205-2: Comunicazione e formazione su policy e procedure anti-corruzione	Pag.22
205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nelle stagioni di riferimento non sono stati registrati episodi di corruzione accertati.
<b>300 : TEMI AMBIENTALI</b>	
<b>GRI 302: ENERGIA</b>	
302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pagg. 26-27
<b>GRI 303: ACQUA E SCARICHI IDRICI</b>	
303-3: Prelievo idrico	Pag. 28
<b>GRI 305: EMISSIONI</b>	
305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Pag. 27
305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope2)	Pag. 27
<b>GRI 306: RIFIUTI (2020)</b>	
306-3 Rifiuti prodotti	Pag. 29
<b>GRI 308: VALUTAZIONE DEI FORNITORI (SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE)</b>	
308-1: Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag. 25
<b>400 : TEMI SOCIALI</b>	
<b>GRI 401: OCCUPAZIONE</b>	
401-3: Maternità/paternità obbligatoria, congedi parentali	Pag. 14
<b>GRI 403: SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI</b>	
403-9: Infortuni sul lavoro	Pag. 15
<b>GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE</b>	
404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 12
<b>GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>	
405-1: Diversità degli organi di governo e dei dipendenti	Pagg. 15-16
<b>GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE</b>	
406-1: Casi di discriminazione e azioni intraprese	Si rimanda alla Relazione Finanziaria al 30 giugno 2022
<b>GRI 413: COMUNITÀ LOCALI</b>	
413-1: Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Pagg. 9-11
<b>GRI 414: VALUTAZIONE DEI FORNITORI SULLA BASE DELLE POLITICHE E CONDIZIONI DI LAVORO</b>	
414-1: Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Pag. 25
<b>GRI 419: CONFORMITÀ SOCIO-ECONOMICA</b>	
419-1: Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Si rimanda alla Relazione Finanziaria al 30 giugno 2022.

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE  
SULLA DICHIARAZIONE INDIVIDUALE DI CARATTERE NON FINANZIARIO  
AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB  
ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018**

**Al Consiglio di Amministrazione di  
Juventus Football Club S.p.A.**

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della Dichiarazione individuale di carattere non finanziario di Juventus Football Club S.p.A. (di seguito anche la "Società") relativa all'esercizio chiuso al 30 giugno 2022 predisposta, su base volontaria, ex art. 3 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 settembre 2022 (di seguito "DNF").

**Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF**

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF ai sensi dell'art. 7 del Decreto, in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività della Società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Società, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dalla Società e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dalla stessa.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.  
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

**Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità**

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1* (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

**Responsabilità della società di revisione**

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche della Società rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio di Esercizio della Società;
3. comprensione dei seguenti aspetti:
  - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Società, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
  - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
  - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a);

4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione e delle funzioni operative di Juventus Football Club S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a livello di Società:
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per gli uffici di Milano (MI) di Juventus Football Club S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori. Inoltre, per la Società, e i siti JTC Continassa, JTC Vinovo, per tutte le strutture del complesso dello stadio e per Juventus Stores, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione e della loro ubicazione, abbiamo effettuato riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

#### Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF di Juventus Football Club S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 30 giugno 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto e ai GRI Standards.

#### Richiamo d'informativa

Come illustrato nella Nota metodologica la Dichiarazione di carattere non finanziario al 30 giugno 2022, inizialmente approvata in data 23 settembre 2022 e presentata nella Relazione sulla gestione, a seguito della riapprovazione del progetto di bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, è stata ri-approvata in

data 15 dicembre 2022 come documento separato. Pertanto, al completamento delle nostre verifiche, abbiamo emesso la presente relazione in sostituzione della precedente datata 17 Ottobre 2022. Le nostre conclusioni non sono espresse con rilievi in relazione a questo aspetto.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

  
Giorgio Barbieri  
Socio

Torino, 22 dicembre 2022

נ