



DICHIARAZIONE NON FINANZIARIA

2023/2024



SEDE SOCIALE

Via Druento 175, 10151 Torino
Contact Center 899.999.897
Fax +39 011 51 19 214

CAPITALE SOCIALE INTERAMENTE VERSATO

€ 15.214.872,56

ISCRITTA AL REGISTRO DELLE IMPRESE

N. 00470470014 - REA N. 394963

INDICE

INTRODUZIONE

Lettera agli stakeholder	5
Ruolo di Juventus nella Football Industry	6
Strategia ESG: <i>Black, White & More</i>	8
Strategia ESG e temi materiali	10
Dialogo con gli Stakeholder	16

ENVIRONMENTAL

18

Politica ambientale: *emissions in the corner e assist to circularity*

20

- Certificazioni e adesioni a network	21
- Calcolo della Carbon Footprint	23
- Gestione dell'energia	24
- Gestione della risorsa idrica e dei rifiuti	25
- Iniziative di compensazione delle emissioni di gas serra	26
- Mobilità sostenibile	29

SOCIAL

30

Sustainable Glocal Club e Fan Centrality: l'impatto sociale di Juventus

32

- Diversity & Inclusion	33
- Educazione e sensibilizzazione	43

People First

52

- Struttura del Personale	52
- Formazione e sviluppo	55
- Percorso di inserimento in Juventus	59
- Ripresa dell'attività lavorativa	61
- Welfare e benessere delle persone	62
- Salute e sicurezza	68

GOVERNANCE

70

Sustainable Leadership

73

- Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	77
- Organismi di controllo	77
- Anticorruzione, conformità a leggi e regolamenti, non discriminazione	82
- Gestione dei fornitori	84

NOTA METODOLOGICA

86

GRI content index	90
Relazione della società di revisione	92



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Il nostro impegno verso la sostenibilità ha radici profonde. Negli ultimi dieci anni, Juventus ha percorso una strada lungimirante in questo ambito, riconoscendo l'importanza cruciale delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) nella nostra attività quotidiana. Oggi, più che mai, le sfide globali legate alla sostenibilità richiedono risposte decise e concrete da parte di tutti, comprese le organizzazioni sportive.

La nostra lunga tradizione di eccellenza sportiva è stata accompagnata da un impegno costante per creare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente. Abbiamo intrapreso numerose iniziative per ridurre la nostra impronta ecologica, promuovere l'uguaglianza e sostenere progetti sociali sia a livello locale che internazionale. Questi sforzi non solo rispecchiano i nostri valori, ma dimostrano anche che il successo sportivo può e deve andare di pari passo con la responsabilità sociale.

*Quest'anno, abbiamo compiuto un ulteriore passo avanti lanciando una **nuova strategia ESG**.*

Il nuovo framework è stato sviluppato con l'obiettivo di rafforzare e razionalizzare le nostre iniziative, allineandole ai migliori standard internazionali e ad un quadro normativo ESG in costante evoluzione, alle linee guida ESG definite da Exor e alle strategie di FIFA, UEFA e Lega Serie A. A tal proposito, abbiamo valutato il nostro posizionamento e la nostra maturità ESG rispetto ad altre realtà sportive e non, attraverso il confronto con le best practices globali.

Nel lungo periodo, questo processo ci permetterà di perfezionare continuamente le modalità di creazione del valore sostenibile e affermarci come best practice nell'industria sportiva internazionale, ispirando e collaborando con il movimento calcistico europeo per creare un valore sostenibile che sia duraturo nel tempo.

Il nostro successo dipende dal contributo di ciascuna persona di Juventus, dagli atleti e lo staff, fino ai nostri fedeli tifosi, ai partner e agli investitori.

Il vostro supporto è essenziale per alimentare il nostro impegno verso un futuro sostenibile. Insieme, continueremo a dimostrare che l'eccellenza sportiva e la responsabilità sociale possono coesistere e prosperare.

Vi ringrazio per la vostra continua fiducia e collaborazione. Con determinazione e passione, guardiamo al futuro, consapevoli che le azioni di oggi costruiscono il mondo di domani.

Diego Pistone

Presidente Comitato ESG
Juventus Football Club

RUOLO DI JUVENTUS NELLA FOOTBALL INDUSTRY

GRI	Descrizione
2-28	Adesione ad associazioni

Il calcio è lo sport con più tifosi al mondo, con oltre 4 miliardi di appassionati. La pratica agonistica del calcio è organizzata su scala mondiale dalla FIFA (*Fédération Internationale de Football Association*), composta da molteplici federazioni. La FIFA ha delegato parte dei suoi poteri a confederazioni continentali, tra cui l'UEFA (*Union of European Football Associations*) in Europa, che organizza, oltre alle competizioni europee tra nazioni, anche quelle tra club, tra le quali 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).

All'interno di tale contesto, Juventus è orgogliosa del ruolo significativo che ricopre nell'industria del calcio a livello nazionale e internazionale. L'impegno del Club si riflette nella partecipazione attiva a diverse associazioni e competizioni di prestigio, confermando il proprio contributo alla crescita e allo sviluppo del calcio:

FIFA. Nella Stagione 2024/2025 Juventus parteciperà alla FIFA Club World Cup 2025, un evento di grande prestigio che sottolinea la rilevanza internazionale del Club.

UEFA. Nella stagione 2024/2025, il First Team maschile prenderà parte alla UEFA Champions League, che vedrà un nuovo formato, basato sullo "Swiss System", sostituendo la classica fase a gironi. Nella nuova "fase campionato" della UEFA Champions League, 36 squadre parteciperanno a un unico girone in cui tutte e 36 le squadre figurano in un'unica classifica. I club classificati dall'1° all'8° posto al termine della fase campionato, che prevede otto partite di sola andata, si qualificano agli ottavi di finale. I club classificati dal 9° al 24° posto si qualificano agli spareggi per la fase a eliminazione diretta. I club classificati dal 25° al 36° posto sono eliminati definitivamente dall'Europa per la stagione in corso. Le Juventus Women parteciperanno, invece, alla UEFA Women's Champions League, consolidando la presenza del Club nell'élite del calcio femminile; a seconda del risultato nel secondo turno della competizione, accederanno o meno alla fase a gironi.

FIGC (Federazione Italiana Giuoco Calcio). Juventus collabora attivamente con la FIGC, contribuendo allo sviluppo e alla regolamentazione del calcio italiano.

ECA (European Club Association). Juventus è un membro di ECA, associazione che mira a migliorare le condizioni e le opportunità per i club europei.

Lega Serie A. Juventus è un membro attivo della Lega Serie A, contribuendo con la propria partecipazione e competenza alla principale lega calcistica italiana. Oltre alla Serie A, la prima squadra maschile partecipa alla Coppa Italia, una competizione che aggiunge ulteriore valore alla presenza nel panorama calcistico nazionale. Lo scorso 15 maggio 2024 Juventus ha vinto la quindicesima Coppa Italia della sua storia nella finale disputata presso lo Stadio Olimpico di Roma, contro l'Atalanta. Lega Serie A (in collaborazione con UEFA), nell'ambito del progetto "Road to Zero", ha presentato la partita come il primo evento calcistico in Italia completamente incentrato sulla Sostenibilità sotto ogni suo aspetto organizzativo, al fine di ottenere una sensibile riduzione del relativo impatto Ambientale ed effetti positivi in termini Sociali e di Governance.

Serie A Femminile. Le Juventus Women sono impegnate nella Serie A Femminile, rafforzando il loro ruolo nel promuovere il calcio femminile in Italia. Anche la squadra femminile partecipa alla Coppa Italia di categoria. Lo scorso 7 gennaio 2024 le Juventus Women hanno conquistato la Supercoppa italiana femminile, nella finale disputata presso lo stadio Zini di Cremona contro l'AS Roma.

Lega Pro. Juventus è stato il primo Club in Italia ad avere una seconda squadra, con un progetto consolidato e di successo avviato nel 2018. La Juventus Next Gen (questo il nome della seconda squadra) parteciperà al girone C della Lega Pro per la stagione 2024/2025, evidenziando l'importanza del settore giovanile e delle squadre di sviluppo. La Juventus Next Gen partecipa inoltre alla Coppa Italia di Serie C.

eSerie A: Il Club partecipa alla eSerie A, promuovendo il calcio virtuale e gli eSports.

DCPS (Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale). Juventus partecipa con la propria squadra paralimpica Juventus One alla DCPS, dimostrando il proprio impegno verso l'inclusione e la diversità.

L'impegno del Club verso i temi della Sostenibilità è invece dimostrato attraverso la partecipazione a framework e associazioni di riferimento, tra cui si segnalano:

United Nations Sports for Climate Action Framework. Juventus è stata la prima firmataria dello *Sports for Climate Action Framework* tra i Club italiani, impegnandosi attivamente nella promozione della sostenibilità ambientale all'interno del settore sportivo. La Società è coinvolta in tavoli di lavoro che mirano a ridurre le emissioni di carbonio e a promuovere pratiche sostenibili nelle operazioni e competizioni sportive.

EFDN (European Football for Development Network). Juventus è un membro attivo di EFDN e partecipa a progetti di sviluppo comunitario, inclusione sociale e sostenibilità ambientale attraverso il calcio. Nel corso della stagione 2023/2024, Juventus ha partecipato alle due EFDN Conference tenutesi ad Atene e Varsavia, dove i Club hanno avuto la possibilità di confrontarsi e condividere best practice nell'ambito della sostenibilità.

La partecipazione di Juventus a queste associazioni e organizzazioni di advocacy è un aspetto fondamentale della strategia ESG del Club. Attraverso un impegno continuo e la collaborazione con la *football industry*, il Club non solo contribuisce al miglioramento del calcio a livello locale e globale, ma rafforza anche i propri valori aziendali, promuovendo una cultura di responsabilità e sostenibilità. La collaborazione è dunque un elemento chiave per raggiungere obiettivi comuni e promuovere lo sviluppo sostenibile del calcio.

STRATEGIA ESG: BLACK, WHITE & MORE

GRI	Descrizione
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Juventus ha iniziato il proprio percorso di sostenibilità nel 2013, distinguendosi come una delle prime società calcistiche ad affrontare le sfide legate ai vari ambiti ESG (*Environmental, Social & Governance*).

Da allora il Club ha promosso numerose progettualità con impatto sociale e ambientale, rendicontando annualmente il proprio impegno attraverso la pubblicazione del report di sostenibilità certificato da parte terza.

Nel 2016 Juventus ha creato una funzione dedicata, con il compito di implementare strategie mirate a sviluppare le aree chiave di intervento e sviluppo.

Per rafforzare ulteriormente l'impegno verso una gestione responsabile, la Società ha istituito nel 2021 - con delibera del CdA - un Comitato ESG endoconsiliare che svolge 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.

Nel corso degli anni, vi è stata inoltre l'adesione a vari framework e network internazionali per la sostenibilità, come lo *Sports for Climate Action Framework* delle Nazioni Unite. Questi impegni riflettono la volontà del club di allinearsi con gli standard globali di sostenibilità e di contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Agenda 2030.

Oggi, i vari aspetti e temi della sostenibilità sono diventati sempre più rilevanti e di primaria importanza a livello globale: temi quali il cambiamento climatico, l'ineguaglianza sociale e la necessità di una governance trasparente richiedono - anno dopo anno - azioni concrete. Il calcio, con la sua enorme influenza e capacità di raggiungere milioni di persone, ha l'opportunità e la responsabilità di promuovere una cultura della sostenibilità, avendo così un impatto positivo sulle comunità di tutto il mondo.

In questo contesto di crescente attenzione globale alla sostenibilità e in qualità di club calcistico di rilevanza globale, Juventus si impegna a promuovere la sostenibilità attraverso la nuova strategia "**Black, White & More**", sviluppata nel corso della Stagione 2023/2024.

"*Black, White & More*" rappresenta la filosofia di Juventus, il proprio ruolo nella società, le proprie responsabilità e ambizioni. Juventus è black e white, è sport, è il campo su cui le squadre danno tutto in ogni partita; ma Juventus è molto di più.

L'impatto di Juventus supera i confini del campo da gioco, rivolgendosi ad una community internazionale di milioni di persone, con la consapevolezza che "*da un grande potere derivano grandi responsabilità*".

Per questo, Juventus è:

- *Black, White & Green* quando, cooperando con altre organizzazioni, diventa un potente alleato nella lotta al cambiamento climatico;
- *Black, White & Orange* quando contrasta in prima persona ogni forma di violenza contro le donne;
- *Black, White & Rainbow* quando promuove, diffonde e difende i diritti delle comunità LBTGQIA+;
- **Black, White e tutti i temi che caratterizzano la volontà del Club di rendere il pianeta un posto migliore**

Questa *tagline* declinabile definisce l'impegno verso un futuro più sostenibile e riflette una forte determinazione a fare la differenza, non solo nel calcio, ma anche nella società.

La strategia del Club rappresenta un passo fondamentale verso un'integrazione sempre maggiore dei principi ESG in tutte le attività, sia sportive che non sportive; Il framework di sostenibilità che ne è scaturito consta di una mission e di 6 pilastri, a cui sono associati principi di attuazione e differenti azioni abilitanti, che porteranno nel breve, medio e lungo termine a raggiungere gli obiettivi ESG.

MISSION DELLA STRATEGIA ESG

“Creare valore sostenibile a lungo termine, ispirando il movimento calcistico internazionale e collaborando con esso. Essere un modello di eccellenza e responsabilità, dimostrando che lo sport può essere una forza potente per il bene comune”.

La descrizione dei sei pilastri di cui si compone la strategia ESG di Juventus viene esplicitata nella sezione successiva.



STRATEGIA ESG E TEMI MATERIALI

GRI	Descrizione
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali
3-2	Elenco di temi materiali
3-3	Gestione dei temi materiali

Nel corso della Stagione 2023/2024, in un periodo di crescente attenzione globale alla sostenibilità, la Juventus, come club calcistico di rilevanza mondiale, ha lavorato alla definizione della **Strategia ESG "Black, White & More"** che ha portato alla definizione di sei pilastri strategici, i quali racchiudono i temi materiali e, di conseguenza, le priorità del Club.

La Strategia è stata approvata in data 25 giugno 2024 da parte del Comitato ESG e del Consiglio d'Amministrazione del Club.

PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA STRATEGIA

Il processo di definizione della strategia si è articolato in diverse fasi di un processo metodico, che ha incluso attività di: **benchmarking**, *ESG maturity assessment*, coinvolgimento degli stakeholders, razionalizzazione delle azioni di sostenibilità, prioritizzazione dei temi rilevanti e predisposizione di obiettivi che valorizzassero diverse best practice (es. Lega Serie A, SDGs, linee guida definite dal socio di controllo EXOR N.V, etc.).

L'attività di **benchmarking** condotta da Juventus è stata fondamentale per comprendere il posizionamento del club in termini di sostenibilità. Di seguito una descrizione dettagliata di questa attività:

1. Obiettivo del Benchmarking:

- Comprendere il posizionamento di Juventus rispetto a un gruppo di società comparabili in termini dimensioni (e.g. fatturato, numero di dipendenti), status (quotazione in borsa), disclosure ESG, adesione a *network* e framework di sostenibilità. Il peer group includeva società di calcio, eccellenze dell'*entertainment*, brand dello *sportswear/fashion*, realtà di prestigio afferenti ad altri sport;
- Identificare le *best practice* e i *gap* rispetto agli standard internazionali di sostenibilità e alle *leading practice* nel settore sportivo e in altri settori rilevanti.

2. Criteri di Valutazione:

- Le società selezionate dovevano avere un bilancio di sostenibilità e altre disclosure specifiche;
- La valutazione ha considerato la granularità e il livello di dettaglio delle *disclosure* pubbliche relative agli obiettivi e alle iniziative ESG.

3. Maturity Assessment:

Dall'analisi e dalle risultanze del *benchmarking* sono stati individuati 4 livelli di maturità di seguito riepilogati:

- **Base.** I fattori ESG sono gestiti attraverso iniziative occasionali senza chiara assegnazione di ruoli e responsabilità. Nessuna strategia di sostenibilità e nessuna *disclosure* significativa delle iniziative ESG;
- **Intermedio.** Presenza di impegni generici in ambito ESG con integrazione limitata nelle strategie di *business*. *Disclosure* qualitativa degli obiettivi ESG, ma rendicontazione basilare;
- **Maturo.** I fattori ESG sono misurati, monitorati e parzialmente integrati nel *business*. Presenza di un piano di sostenibilità con obiettivi quali-quantitativi. Iniziative strutturate e presidio delle tematiche tramite politiche specifiche. Rendicontazione strutturata delle principali tematiche ESG;
- **Integrato.** I fattori ESG gestiti sono integrati nella governance e nei piani strategici con obiettivi quantitativi. Gestione delle tematiche ESG in linea con le *best practice* internazionali. Rendicontazione che risponde alle *best practice* e alle richieste degli *stakeholder*. Struttura di governance ESG completamente integrata con le strategie di *business*.

Grazie alla presente analisi è stato possibile identificare aree di miglioramento rispetto ai *peers* e rispetto alle best practices (di settore e non solo).

All'attività di *benchmarking* e al *maturity assessment*, ha fatto seguito una **consultazione con stakeholder interni ed esterni del Club**. In particolare, sono state organizzate una serie di interviste con i principali *stakeholder* (il cui ruolo ha un impatto significativo nella gestione delle tematiche di sostenibilità), fra cui i membri del *Leadership Team*.

Questo processo ha permesso di avere una visione chiara del posizionamento ESG e delle tematiche rilevanti per gli *stakeholder*, facilitando la definizione di una strategia mirata a migliorare la sostenibilità del club nel lungo termine, a migliorare la propria *performance* ESG e a concentrarsi su iniziative che rispondano agli *standard* internazionali e alle aspettative degli *stakeholder*.

La formalizzazione della strategia è dunque il risultato del processo sinora descritto, nell'ambito del quale sono stati presi come riferimenti e fonti di ispirazione anche le linee guida strategiche di EXOR, le strategie di sostenibilità di Lega Serie A e UEFA, gli standard previsti dagli SDGs (Sustainable Development Goals) delle Nazioni Unite.

OBIETTIVI DELLA STRATEGIA

La strategia è stata elaborata a partire da un'analisi approfondita del contesto di riferimento e ha come obiettivi:

- **Razionalizzazione delle Iniziative e Review del Framework di Sostenibilità.** Ridefinizione dei principali topic ESG e delle linee guida strategiche su cui Juventus potrà concentrarsi;
- **Riconciliazione con i nuovi needs ESG della Lega Serie A, UEFA e FIFA.** Assicurare che le pratiche del Club siano in linea con le aspettative e i regolamenti delle principali organizzazioni calcistiche;
- **Soddisfazione delle aspettative dei tifosi.** Rispondere alle richieste dei tifosi che sempre più cercano trasparenza, responsabilità sociale e ambientale dalle squadre che supportano;
- **Conformità alle normative e agli obblighi verso gli investitori.** Garantire che le operazioni del Club siano in linea con le regolamentazioni ESG e le aspettative dei nostri investitori;
- **Allineamento con l'Agenda 2030.** Garantire coerenza con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile. In particolare, Juventus ha selezionato specifici Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) per guidare le proprie iniziative;
- **Comprensione del posizionamento e della maturità di Juventus rispetto ad altre realtà sportive attraverso l'attività di benchmark e maturity assessment.** Migliorare continuamente attraverso un confronto con le migliori pratiche a livello mondiale.

I SEI PILASTRI DELLA STRATEGIA

La strategia ESG di Juventus si basa su 6 pilastri, che racchiudono i temi materiali del Club; ciascuno di essi è collegato ad uno o più *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile* (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (si veda il grafico seguente). Il lavoro svolto dal Club è inoltre allineato alle strategie di sostenibilità "*Strength through Unity*" e "*Uniti per la Sostenibilità*", rispettivamente di UEFA e FIGC.

Di seguito la descrizione dei pilastri:

1. **Emissions in the Corner.** Proseguire e consolidare il proprio piano di decarbonizzazione riducendo le emissioni mediante: (a) l'autoproduzione di energia rinnovabile; (b) l'efficientamento energetico; (c) la promozione della mobilità sostenibile delle tifoserie;
2. **Assist to Circularity.** Favorire il lancio di misure a supporto dell'economia circolare: (a) riducendo il consumo di acqua; (b) recuperando e riutilizzando beni e prodotti distribuiti agli eventi e nelle sedi del club;
3. **People First.** Integrare i temi ESG nella cultura e nelle attività del club, garantendo sviluppo, engagement e benessere ai dipendenti;
4. **Sustainable Glocal Club.** Diffondere i valori fondanti dello sport di equità e lavoro di squadra sia a livello globale che locale, mediante selezionate iniziative con alto impatto sociale sulle comunità locali e sui territori presidiati da Juventus attraverso vari progetti (e.g. Academy);
5. **Fan Centrality.** Creare un *network* coeso dove diversità, equità e inclusione uniscono tifosi, sportivi e *partner*. Il Club si impegna a: (a) potenziare il coinvolgimento dei fan club e, più in generale, di tutti i propri tifosi; (b) garantire ai fan piena accessibilità alle strutture sportive;
6. **Sustainable Leadership.** Rinforzare la *leadership* del Club in ambito *Integrated Governance*: (a) presidiando il quadro normativo; (b) mantenendo il piano strategico ESG; (c) assicurando una (ri)generazione del valore economico sostenibile.

ENVIRONMENTAL



EMISSIONS IN THE CORNER

Proseguire e consolidare il proprio piano di decarbonizzazione riducendo le emissioni mediante:

- l'autoproduzione di energia rinnovabile
- l'efficientamento energetico
- la promozione della mobilità sostenibile delle tifoserie



ASSIST TO CIRCULARITY

Favorire il lancio di misure a supporto dell'economia circolare:

- riducendo il consumo di acqua
- recuperando e riutilizzando beni e prodotti distribuiti agli eventi e nelle sedi del club

GRAFICO 1 • LA STRATEGIA BLACK, WHITE & MORE

SOCIAL



PEOPLE FIRST

Integrare i temi ESG in tutto il Club (nella cultura e nelle attività sportive e non), garantendo così alle proprie persone::

- percorsi virtuosi di sviluppo, engagement e benessere
- un luogo di lavoro che ispira eccellenze e appartenenza a un grande team



SUSTAINABLE "GLOCAL" CLUB

Diffondere i valori fondanti dello sport di equità e lavoro di squadra sia a livello globale che locale, mediante selezionate iniziative con alto impatto sociale su:

- comunità locali
- territori presidiati dal Club attraverso varie progettualità (e.g. Academy, Fan Club)



FAN CENTRALITY

Creare un network coeso dove diversità, equità e inclusione uniscono tifosi, sportivi e partner. Il Club si impegna a:

- potenziare il coinvolgimento dei fan
- garantire ai fan piena accessibilità alle strutture sportive

GOVERNANCE



SUSTAINABLE LEADERSHIP

Rinforzare la leadership del Club in ambito *Integrated Governance*:

- presidiando il quadro normativo
- mantenendo il presente piano strategico

Questa strategia mira a integrare i fattori ESG anche nella quotidianità del Club, assicurando che Juventus non solo rispetti i requisiti normativi, ma che si posizioni come leader nella sostenibilità nel mondo del calcio.

È importante sottolineare come la Strategia sia **KPI Oriented**: ciò vuol dire che, ciascuna progettualità - sviluppata dal Club è correlata ad uno dei sei pilastri strategici – sarà caratterizzata da obiettivi specifici e misurabili.

TABELLA 1 • **TEMI MATERIALI**

TEMI MATERIALI 23/24	TEMI MATERIALI 22/23
Emissions in the Corner	
<ul style="list-style-type: none"> • Climate Change ed emissioni in atmosfera • Efficienza energetica • Mobilità sostenibile • Prestazioni ambientali dello stadio 	Impatto ambientale
Assist to Circularity	
<ul style="list-style-type: none"> • Economia circolare e gestione dei rifiuti • Gestione responsabile della risorsa idrica • Prestazioni ambientali dello stadio 	Impatto ambientale
People First	
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione del capitale umano • Diversità e inclusione • Salute e Sicurezza • Sviluppo del settore giovanile 	Salute e benessere delle Persone di Juventus
Sustainable Glocal Club	
<ul style="list-style-type: none"> • Supporto alla comunità locale 	Corporate citizenship Calcio e Inclusione Lotta alle discriminazioni e rispetto dei Diritti umani
Fan Centrality	
<ul style="list-style-type: none"> • Diversità ed inclusione • Fan Community 	Dialogo e soddisfazione dei Fans e appassionati al brand Juventus Calcio e Inclusione Lotta alle discriminazioni e rispetto dei Diritti umani
Sustainable Leadership	
<ul style="list-style-type: none"> • Sustainable governance • Valore economico sostenibile • Gestione del rischio enterprise e su main partner • Compliance alle normative ESG • Etica e integrità • Diritti umani 	Governance Compliance e anticorruzione Lotta alle discriminazioni e rispetto dei Diritti umani

Come si evince dalla tabella 1, la definizione dei temi materiali per la Stagione 2023/2024 rappresenta un'evoluzione coerente con i temi precedenti.

La Società ha inoltre tenuto conto delle evoluzioni riguardanti il nuovo Standard di rendicontazione GRI 3 "Temi materiali" (già a partire dalla precedente versione della DNF 2022/2023), che richiede di focalizzarsi sull'analisi degli **impatti**, positivi e negativi, reali e potenziali, connessi alle attività dell'azienda, su economia, persone e ambiente.

Pertanto, sono stati analizzati gli impatti generati dall'organizzazione in relazione ai diversi temi materiali identificati, tenendo in considerazione le possibili conseguenze che tali impatti potrebbero avere.

TABELLA 2 • IMPATTI

IMPATTO	TIPOLOGIA	POTENZIALE/ EFFETTIVO	TEMA MATERIALE	COINVOLGIMENTO DI JUVENTUS
Efficace interazione con i supporter di Juventus e diffusione di messaggi e valori positivi.	Positivo	Effettivo	Fan Centrality • Diversità ed inclusione • Fan Community	Impatto causato dalle attività di Juventus e contributo alla generazione dell'impatto.
Verificarsi di possibili casi di infortuni, con conseguenze sulla salute e benessere delle persone e collaboratori.	Negativo	Effettivo	People First • Gestione del capitale umano • Diversità e inclusione	Impatto causato dalle attività di Juventus.
Promozione del benessere dei dipendenti.	Positivo	Effettivo	• Salute e Sicurezza • Sviluppo del settore giovanile	Impatto causato dalle attività di Juventus.
Episodi di corruzione e di mancata compliance normativa.	Negativo	Potenziale	Sustainable Leadership • <i>Sustainable governance</i> • Valore economico sostenibile • Gestione del rischio enterprise e su main partner • Compliance alle normative ESG • Etica e integrità • Diritti umani	Impatto causato dalle attività di Juventus.
Ambiente lavorativo accogliente e rispettoso.	Positivo	Effettivo	People First • Gestione del capitale umano • Diversità e inclusione • Salute e Sicurezza • Sviluppo del settore giovanile	Contributo alla generazione dell'impatto.
Episodi di razzismo e discriminazione.	Negativo	Effettivo	Sustainable Leadership • <i>Sustainable governance</i> • Valore economico sostenibile • Gestione del rischio enterprise e su main partner	Connessione diretta attraverso una relazione di business e contributo alla generazione dell'impatto.
Mancato contrasto a pratiche di lavoro minorile e forzato nella catena di approvvigionamento.	Negativo	Potenziale	• Compliance alle normative ESG • Etica e integrità • Diritti umani	Connessione diretta attraverso una relazione di business e contributo alla generazione dell'impatto.
Emissioni generate lungo la catena del valore di Juventus (es. commuting dei tifosi, fornitura di beni e servizi, spostamenti squadre, ecc.).	Negativo	Effettivo	Emissions in the corner • Climate Change ed emissioni in atmosfera • Efficienza energetica • Mobilità sostenibile • Prestazioni ambientali dello stadio	Connessione diretta attraverso una relazione di business e contributo alla generazione dell'impatto.
Emissioni di gas serra generate direttamente e indirettamente da parte di Juventus (Scope 1 e Scope 2).	Negativo	Effettivo	Emissions in the corner • Climate Change ed emissioni in atmosfera • Efficienza energetica • Mobilità sostenibile • Prestazioni ambientali dello stadio	Impatto causato dalle attività di Juventus.
Produzione e gestione dei rifiuti.	Negativo	Effettivo	Assist to circularity • Economia circolare e gestione dei rifiuti • Gestione responsabile della risorsa idrica • Prestazioni ambientali dello stadio	Impatto causato dalle attività di Juventus.

IMPATTO	TIPOLOGIA	POTENZIALE/ EFFETTIVO	TEMA MATERIALE	COINVOLGIMENTO DI JUVENTUS
Depauperamento delle risorse idriche.	Negativo	Effettivo	Assist to circularity <ul style="list-style-type: none"> • Economia circolare e gestione dei rifiuti • Gestione responsabile della risorsa idrica • Prestazioni ambientali dello stadio 	Impatto causato dalle attività di Juventus.
Benessere delle comunità circostanti.	Positivo	Effettivo	Sustainable Glocal Club <ul style="list-style-type: none"> • Supporto alla comunità locale 	Impatto causato dalle attività di Juventus e connessione diretta attraverso una relazione di business.
Incentivazione dell'occupazione giovanile locale e professionalizzazione dei giovani.	Positivo	Effettivo		Impatto causato dalle attività di Juventus e connessione diretta attraverso una relazione di business.
Creazione di valore e promozione di una crescita sostenibile.	Positivo	Potenziale		Impatto causato dalle attività di Juventus.

DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

GRI	Descrizione
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

L'apertura, il dialogo e l'interazione con i propri *stakeholders* interni ed esterni rappresentano requisiti essenziali per comprenderne le esigenze, gli interessi e le aspettative, ma anche per identificare le migliori modalità che permettano di generare valore condiviso nel medio e lungo termine.

Juventus promuove un elevato numero di attività di dialogo ed *engagement* con i propri *stakeholders*, dagli incontri di formazione per i propri giovani a quelli di aggiornamento per i tecnici, dagli eventi per i tifosi a quelli per i business partner, dalle attività di *media relation* a quelle per i dipendenti.

Di seguito sono riepilogati le principali categorie di Stakeholder del Club e relative iniziative di *engagement*:

TABELLA 3 • STAKEHOLDER DELLA SOCIETÀ

STAKEHOLDER	TIPOLOGIA	ESEMPI DI INIZIATIVE DI ENGAGEMENT
Juventus People <ul style="list-style-type: none"> • Personale Corporate • Personale Sportivo • Squadre e Staff Tecnici 	Internal	Si rimanda alla Sezione "Juventus People".
Juventus Academy	Internal	Progetto Italia Presentazione delle Juventus Academy Élite di Piemonte e Valle d'Aosta Il 29 agosto 2023 presso il J Hotel si è tenuto un incontro di presentazione e networking dei vari staff Academy nazionali in concomitanza dell'avvio della Stagione 2023/2024. Progetto Internazionale Juventus Academy Coaches Clinic Dal 27 al 31 gennaio 2024 27 tecnici provenienti da 16 differenti Academy Internazionali hanno partecipato al corso di formazione dedicato agli allenatori delle Academy international per vivere ed approfondire da vicino il modello educativo e sportivo del Settore Giovanile della Juventus. Dal 10 al 14 giugno 2024 si è tenuta l'annuale manifestazione che ha coinvolto 36 Academies international provenienti da 5 continenti 26 nazioni diverse, 78 squadre per un totale che supera il numero di 900 partecipanti delle categorie U13, U12, U11, U10.
Famiglie Atleti e Atlete Settore Giovanile	External	Incontri di orientamento scolastico rivolto alle famiglie per presentare l'attività dello Juventus College.
J Hotel	Internal	Riunioni periodiche di coordinamento con le Funzioni di Staff di Juventus per raccolta fabbisogni a livello tecnico-organizzativo e gestione degli stessi.
J Medical	Internal	Lo Staff del J Medical collabora regolarmente con le squadre di Juventus. Oltre a ciò, vengono organizzati degli appuntamenti dedicati ai dipendenti del Club, come ad esempio i tour della struttura in occasione degli induction dei new joiners.
Investitori e Azionisti	External	1 Assemblea degli Azionisti a novembre 2023. Incontri one-to-one / roadshow con la comunità finanziaria (investitori a vario titolo).
Tifosi <ul style="list-style-type: none"> • Fan Club • Member • Abbonati • Altri • Tifosi con disabilità 	External	JUVENTUS MEMBER Attività match day (Allianz Stadium) e partecipanti <ul style="list-style-type: none"> • VIP Hospitality Experience (J1897 Member): 42 • Allianz Stadium Tour Experience (J1897 Member, Black&White Member): 110 • Bimbi in campo (Junior Member): 214 • Junior Photographer (Junior Member): 40 • Give Me 5 (Junior member): • Premia l'MVP (J1897 Member, Black&White Member, Junior Member): 9 • Attività match day (Trasferta) • Face 2 Face (J1897 Member): 38 Attività No match day e partecipanti <ul style="list-style-type: none"> • J1897 Day (J1897 Member): 210 • Junior Reporter Danilo (Junior Member): 20 • Junior Reporter Szczesny (Junior Member): 20 • Meet&Greet J Hotel (J1897, Black&White Member, Junior Member): 40 • Allenamenti a porte aperte (J1897, Black&White Member, Junior Member): 60 • Fly with the Team (J1897): 1 • Junior training (Junior Member): 20 • Tour JTC (J1897, Black&White Member, Junior Member): 33 • M&G Store estivo (J1897, Black&White Member, Junior Member): 65 • M&G Store Djalò (J1897, Black&White Member, Junior Member): 15 • Pre Season training (J1897, Black&White Member, Junior Member): 28 • Junior Kitchen (Junior Member): 16

STAKEHOLDER	TIPOLOGIA	ESEMPI DI INIZIATIVE DI ENGAGEMENT
Tifosi <ul style="list-style-type: none"> • Fan Club • Member • Abbonati • Altri • Tifosi con disabilità 	External	<p>JUVENTUS OFFICIAL FAN CLUB</p> <p>Attività match day e partecipanti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Walk About JOFC: 440 • Sbandieratori: 180 • Give me 5! : 104 <p>Attività No match day e partecipanti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allenamenti a porte aperte: 858 • Meet&Greet Store Megastore: 146 • Tutti in ritiro!: 64 • Watch Party Miami: 43 • Evento Coca-Cola: 80 • Tutti in campo! JOFC Edition: 96 • JOFC Day: 280 • Summer Tour 2023: 390 <p>Tifosi con disabilità</p> <p>Nella stagione 23/24 è stato nominato un Disability Access Officer (DAO), il cui compito è quello di:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantire l'accessibilità delle strutture per i tifosi con disabilità 2. Essere il punto di contatto riconosciuto per i tifosi con disabilità e instaurare un dialogo volto a comprenderne le esigenze 3. Definire una policy ticketing dedicata ai tifosi con disabili 4. Implementare servizi dedicati che garantiscano la migliore esperienza possibile durante la partita per i tifosi con disabilità <p>Per quanto riguarda gli allenamenti a porte aperte, il Club invita regolarmente i propri tifosi con disabilità ad ogni appuntamento pianificato.</p>
Football Governance <ul style="list-style-type: none"> • FIFA • UEFA • Lega Serie A • FIGC • ECA • EFDN 	External	<ol style="list-style-type: none"> 1) Partecipazione ad un minimo di 12 Assemblee della Lega di Serie A e partecipazione attiva ad alcuni gruppi di lavoro che poi si interfacciano anche con FIGC (maschile) 2) Partecipazione alle Assemblee di Lega Pro (Juventus Next Gen) 3) Partecipazione all'Assemblea Generale Annuale della ECA 4) Partecipazione al sorteggio annuale UEFA con conseguente working group con squadre sorteggiate (maschile e femminile) 5) Partecipazione alle Conferenze EFDN sulla Sostenibilità tenutesi a Novembre 2023 (Atene) ed Aprile 2024 (Varsavia) 6) Partecipazione alle Commissioni CSR programmate durante la Stagione da Lega Serie A.
Istituzioni	External	<p>Incontri del Gruppo Operativo Sicurezza (per ogni partita giocata in casa dalla prima squadra maschile e femminile e dalla Juventus Next Gen).</p> <p>Continuo dialogo con la Pubblica Amministrazione e con la Prefettura.</p>
Partner	External	<p>Incontro a Roma con Partner e Istituzioni</p> <p>Nella location esclusiva della 'Casa dei Cavalieri di Rodi, sede dell'Associazione Italiana dell'Ordine di Malta', il presidente Gianluca Ferrero e l'amministratore delegato Maurizio Scanavino insieme al management e alle Legends del Club hanno incontrato - prima della finale della Coppa Italia Frecciarossa - partner e istituzioni.</p> <p>Juventus B2B Forum</p> <p>Il 20 marzo 2024 l'Allianz Stadium è stato teatro dello Juventus Business Forum: un evento in cui Juventus ha acceso i riflettori sui suoi stakeholders, in questo caso le aziende, nonché un momento importante di networking. L'evento, introdotto dal benvenuto di Maurizio Scanavino, Chief Executive Officer di Juventus, ha visto vari momenti di one-to-one e anche sessioni comuni, come il panel "AI e cultura dell'innovazione nell'azienda moderna" che ha visto la partecipazione di Avanade Italy e Google Cloud al fianco di Juventus in mattinata e, nel pomeriggio, un intervento di Francesco Calvo, Managing Director Revenue & Football Development del Club. Alcuni numeri della giornata: oltre 200 le aziende che hanno partecipato, fra Partner e titolari di abbonamenti Juventus Premium Club, oltre 400 i professionisti presenti, e più di mille gli incontri one-to one.</p>
Associazioni G-local	External	Si rimanda alla Sezione Social.
Fornitori	External	Juventus B2B Forum
Competitors	External	<p>Il Club partecipa regolarmente alle Assemblee di Lega, alla presenza di tutti i Club competitor.</p> <p>Per quanto riguarda l'ambito ESG, il Club ha partecipato a momenti scambio e networking in occasione delle Commissioni CSR (con i Club di Serie A) e delle conferenze EFDN (con Club Internazionali).</p>
Media	External	Il Club intrattiene relazioni quotidiane con i media, anche attraverso l'organizzazione di conferenze stampa, interviste, eventi e media visit presso le sue facilities.

Infine, il sito internet della Società e i canali social rappresentano un canale di comunicazione continuativo con gli *stakeholders*.

ENVIRONMENTAL





ENVIRONMENTAL

GRI	Descrizione
3-3	Gestione dei temi materiali
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa
303-2	Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua
303-3	Prelievo idrico
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti
306-3	Rifiuti generali

La salvaguardia del nostro pianeta è una priorità per Juventus, non solo come club calcistico ma anche come azienda globale. In un mondo sempre più consapevole delle problematiche ambientali, come il cambiamento climatico e la gestione delle risorse, è essenziale che le organizzazioni assumano un ruolo attivo nel promuovere pratiche sostenibili. Juventus ha dedicato due dei sei pilastri della propria strategia ESG alla tematica ambientale, a dimostrazione della volontà da parte della Società di continuare ad investire in un percorso virtuoso, di gestione ambientale, consolidatosi nel corso degli anni.

POLITICA AMBIENTALE¹ : EMISSIONS IN THE CORNER E ASSIST TO CIRCULARITY

Juventus riconosce l'importanza di ridurre al minimo la propria carbon footprint e di utilizzare la propria influenza per sensibilizzare e coinvolgere milioni di fan in tutto il mondo.

Il Club è consapevole che ogni piccolo gesto conti ed è fermamente convinto che un impegno collettivo, supportato dalla propria community, possa fare la differenza nella tutela del pianeta.

Di seguito sono riepilogati i due pilastri ambientali della strategia ESG di Juventus:

EMISSIONS IN THE CORNER

Rappresenta l'impegno di Juventus a ridurre significativamente le emissioni di carbonio, dirette e indirette, attraverso il consolidamento del proprio piano di decarbonizzazione e grazie a misure quali:

- l'autoproduzione di energia rinnovabile;
- l'efficientamento energetico;
- la promozione della mobilità sostenibile delle tifoserie.

La tematica della mobilità sostenibile delle tifoserie è quanto mai attuale; pur non trattandosi, infatti, di emissioni direttamente prodotte dall'attività del Club, quelle generate dallo spostamento dei tifosi rappresentano – ad oggi – la principale fonte di inquinamento legata alle dinamiche di un Club di calcio. Una mitigazione degli effetti legati a questo "commuting" richiede:

¹ Di seguito il link al documento pubblicamente disponibile sul sito della Società: <https://www.juventus.com/it/club/corporate-governance/compliance/politiche>
Con riferimento al Regolamento sulla Tassonomia, si segnala che - considerando il modello di business e le core activities di Juventus - attualmente non è presente un assessment del rischio climatico specifico per le attività eligible individuate (la 13.2 e 13.3, rispettivamente Libraries, archives, museums and cultural activities e Motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities). Si segnala dunque che le attività di business di cui sopra non sono state ritenute materialmente rilevanti e di conseguenza non possono reputarsi "allineate" rispetto ai primi due obiettivi della Tassonomia Europea (mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ai cambiamenti climatici).

- (a) un dialogo aperto con i tifosi, per avere un quadro della situazione sempre più dettagliato, basato su dati quanto più completi e accurati e per comprenderne le esigenze, nell'ottica di determinare nuove soluzioni soddisfacenti sia per l'ambiente, sia – per l'appunto – per il tifoso.
- (b) un dialogo attivo con tutti gli attori del calcio, essendo questa tematica trasversale e comune ad ogni Club calcistico, seppur ciascuno con le proprie peculiarità. Partecipare a tavoli di lavoro, conferenze e network sul tema, sarà fondamentale per condividere il know how e sviluppare – come movimento calcistico – soluzioni adatte a fronteggiare le sfide “climatiche”.

Juventus, nel corso della Stagione 2023/2024, ha avviato alcune survey tra i propri tifosi oltre ad aver partecipato ad eventi di settore, come quelli organizzati da EFDN. Grazie a ciò, il Club conta di poter annunciare delle novità sul tema (in termini di iniziative e misure specifiche) a partire dalla Stagione 2024/2025.

ASSIST TO CIRCULARITY

Si focalizza sul concetto di “circularità” e sulla gestione sostenibile dei materiali. L'obiettivo è dunque quello di promuovere misure di economia circolare:

- riducendo il consumo di acqua;
- recuperando e riutilizzando beni e prodotti distribuiti agli eventi e nelle sedi del club.

Il pilastro *Assist to Circularity* si allinea dunque con il *4R Approach*, che si fonda su una transizione verso un'economia circolare, basata sui 4 principi: Ridurre, Riutilizzare, Riciclare e Recuperare.

Un'aspirazione di questo tipo, per la sua realizzazione, non può prescindere dal coinvolgimento di tutte le persone che lavorano nel Club. Nel percorso di “circularità”, infatti, i piccoli gesti di ciascuna persona – ripetuti quotidianamente – possono fare una enorme differenza, soprattutto se considerati nell'ottica del collettivo.

È per questo motivo che la Società promuove **iniziative di sensibilizzazione** sul tema, affinché ciascuna persona possa far propri tali principi e metterli in pratica nella vita quotidiana.

Un'interessante iniziativa a riguardo è quella relativa alla mostra fotografica “**The Circle**” di **Luca Locatelli** organizzata da **Gallerie d'Italia**, dal 21 settembre 2023 al 18 febbraio 2024, e allestito presso il sito Torino. La mostra esplorava, per l'appunto, soluzioni per un futuro sostenibile attraverso l'economia circolare. Le fotografie di Locatelli hanno documentato progetti innovativi legati a energie rinnovabili, riciclo tessile e riqualificazione di aree industriali e hanno messo in evidenza l'uso di tecnologie avanzate in armonia con la natura e l'ingegno umano.

La mostra ha rappresentato un'occasione per coinvolgere i dipendenti del Club (invitati a partecipare alla stessa) sulla tematica della circolarità.

CERTIFICAZIONI E ADESIONI A NETWORK

La nuova strategia ESG di Juventus, fa seguito ad un percorso virtuoso di gestione ambientale avviato dal Club da diversi anni e che ha visto il conseguimento di importanti certificazioni in materia, oltre alla partecipazione attiva a network di settore.

Con particolare riguardo alla gestione efficace ed efficiente dell'Allianz Stadium, si segnala la presenza di Juventus nel Board di ESSMA (acronimo di *European Stadium & Safety Management Association*). In particolare, Francesco Gianello, *Head of Facilities Management* è attualmente membro dell'*Executive Committee* dell'organizzazione.

ESSMA è un'associazione europea che riunisce esperti e professionisti nel settore della gestione degli stadi e della sicurezza durante gli eventi sportivi, in particolare quelli calcistici; in tale contesto, vi è una condivisione di best practices relative alla gestione delle infrastrutture sportive, con riferimento a diverse tematiche, fra cui quella della sostenibilità.

² Di seguito il link al documento pubblicamente disponibile sul sito della Società: <https://www.juventus.com/it/club/corporate-governance/compliance/politiche>

Di seguito sono riportate le certificazioni ambientali conseguite dal Club; sono inoltre indicati ulteriori network/framework di settore di cui il Club è parte:

- **Certificazione ambientale ISO 14001.** Nel 2019, l'Allianz Stadium è diventato il primo stadio in Italia a ottenere la certificazione ambientale ISO 14001, estesa anche allo Juventus Training Center Continassa nel 2022. Attraverso l'ISO 14001 viene certificato che il sistema di gestione ambientale è conforme ai requisiti dello standard; in particolare, viene certificata la gestione efficace delle responsabilità ambientali, il rispetto delle normative in materia, l'impegno al miglioramento continuo, la gestione dei rischi ambientali e il coinvolgimento delle parti interessate.
- **Certificazione evento sostenibile ISO 2012².** Dal 2021, il Club ha ottenuto la certificazione evento sostenibile ISO 20121 per la gestione sostenibile degli eventi, dimostrando il proprio impegno nella promozione di pratiche sostenibili durante le manifestazioni sportive e gli eventi aziendali.
- **United Nations Framework Convention on Climate Change - Sport for Climate Action.** Juventus è stata la prima società calcistica italiana (2020) a sottoscrivere la Convenzione Quadro delle Nazioni Unite (UNFCCC Sport for *Climate Action*) trattato internazionale in materia di lotta contro i cambiamenti climatici. L'UNFCCC *Sports for Climate Action Framework* riunisce le organizzazioni sportive nel raggiungimento degli obiettivi in materia di cambiamento climatico globale, definendo standard in linea con l'Accordo di Parigi utili alla verifica e controllo delle emissioni.
- **Climate Neutral Now.** Juventus è stata la prima società calcistica italiana ad aderire all'iniziativa *Climate Neutral Now*, iniziativa ideata nel 2015 delle Nazioni Unite che invita tutti - imprese, organizzazioni e individui - ad essere più consapevoli del loro impatto sull'ambiente e ad agire volontariamente per misurare, ridurre e compensare le loro emissioni di gas serra.

CALCOLO DELLA CARBON FOOTPRINT

A partire dalla stagione 2019/2020, Juventus, col supporto dell'Università Sant'Anna di Pisa, ha iniziato il processo di *disclosure* della propria carbon footprint, come impegno del Club nella gestione delle proprie emissioni di CO2.

In particolare, per il calcolo delle emissioni di CO2, come previsto dai GRI *Sustainability Reporting Standards*, si è previsto il calcolo delle emissioni di Scope 2 secondo due distinte metodologie di calcolo:

- **Location-based method:** si basa sui fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia regionali, subnazionali o nazionali.
- **Market-based method:** si basa sulle emissioni di CO2 emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite contratto, energia elettrica o sui fattori relativi al mercato di riferimento. Agli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, con certificati di Garanzia d'Origine, si attribuisce un fattore emissivo pari a zero, per quanto riguarda lo scope 2 calcolato secondo il metodo *market-based*. Poiché dalla stagione 2018/2019, il 100% dell'energia elettrica acquistata da Juventus proviene da fonti rinnovabili, il relativo valore emissivo è pari a 0,0, come riportato nella tabella sotto:

TABELLA 4 • EMISSIONI DI CO2EQ (T)

	STAGIONE 2023/2024	STAGIONE 2022/2023
Totale Emissioni di CO2EQ (Scope 1 e Scope 2-location based)	6.166,92	6.328,51
Totale Emissioni CO2EQ (Scope 1 e Scope 2-market based)	3.309,06	3.531,17
Scope 1	1.260,15	1.192,57
Metano	707,07	866,98
Flotte auto gasolio	211,68	276,86
Flotte auto benzina	339,45	48,73
Flotte auto altro	1,95	-
Scope 2 - Location based	4.906,77	5.135,94
Scope 2 - Market based	2.048,91	2.338,60
Energia Elettrica: Location based	2.857,9	2.797,34
Energia Elettrica: Market based	-	-
Teleriscaldamento	1.979,55	2.195,81
Teleraffrescamento	69,37	142,79

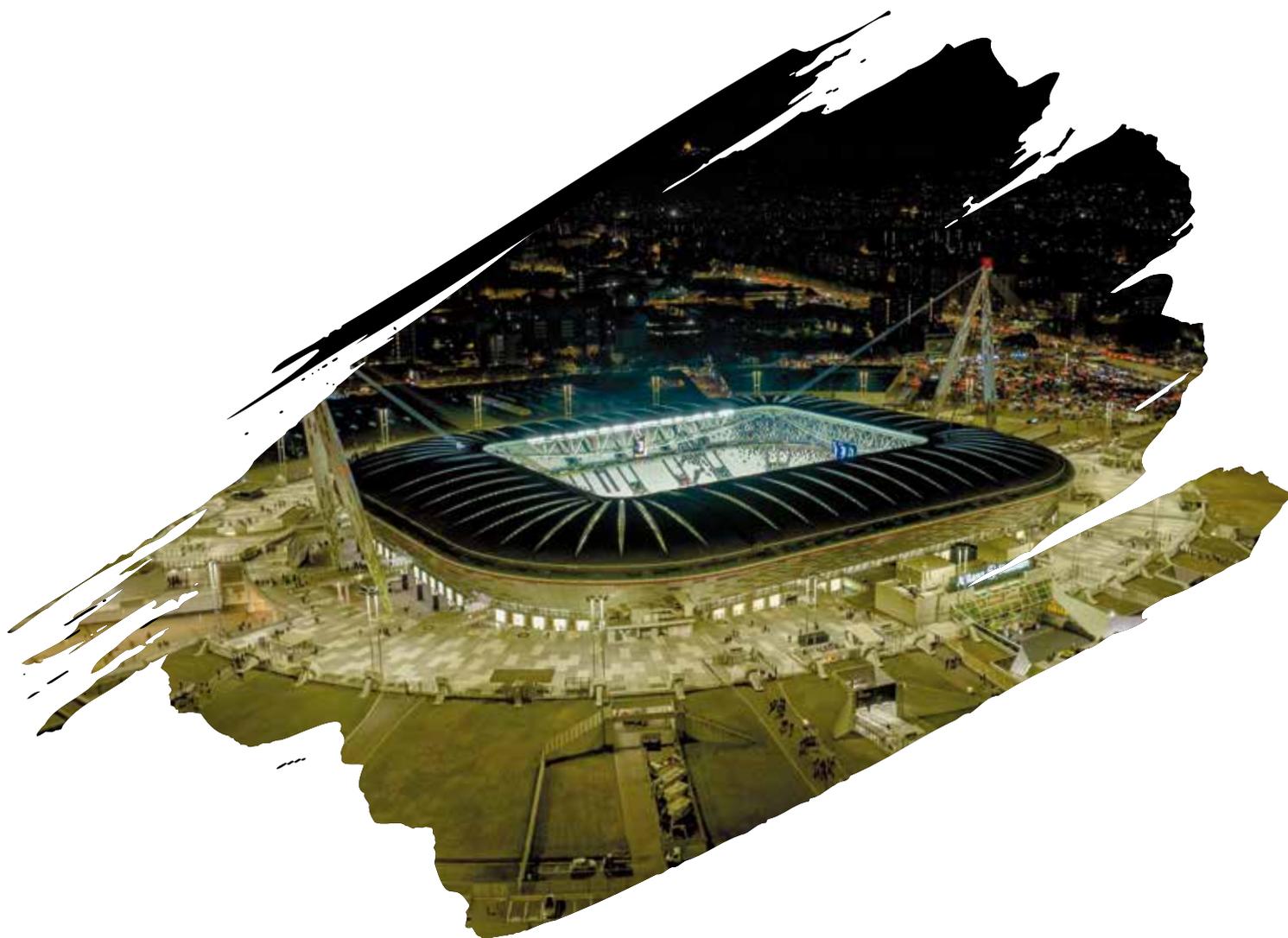
Note metodologiche

- Nella presente DNF le emissioni derivanti da benzina e gasolio per autotrazione espresse in tonnellate di CO2 sono state calcolate considerando il consumo di carburante monitorato tramite le carte carburante a disposizione dei dipendenti che riportano in alcuni casi il consumo in Litri o il consumo in termini di km. Dal 2023-2024 sono incluse anche le vetture assegnate a giocatori e giocatrici, staff medico e tecnico e quadri.
- Le emissioni di CO2 equivalente derivanti dal consumo di metano per riscaldamento comprendono i seguenti gas ad effetto serra: CO2 (biossido di carbonio); CH4 (metano); N2O (protossido d'azoto). Fonti: *ISPRA Annex 6 del National Inventory Report (2022)* – IPCC (2013).
- Per il calcolo delle emissioni di diesel e benzina derivanti dalla flotta auto, sono stati utilizzati rispettivamente i fattori di emissione pubblicati dal "*National Inventory Report (NIR) 2023*" e dal Ministero dell'Ambiente 2023.
- Le emissioni di CO2 derivanti dall'utilizzo di energia elettrica - calcolate secondo la metodologia location based – sono state ricavate da "*ISPRA 2021, GHG emission factors in the electricity sector for electricity production*".
- Le emissioni di CO2 derivanti dall'utilizzo di energia elettrica - calcolate secondo la metodologia market based – sono state ricavate a partire «*European Residual Mixes 2022*», (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. Nel Market-based method l'energia elettrica acquistata proveniente da fonte rinnovabile, certificata tramite le Garanzie di Origine, si moltiplica per un coefficiente di emissione pari a zero.
- Le emissioni di CO2 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 2020).

GESTIONE DELL'ENERGIA

Juventus, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità ambientali, ha intrapreso una serie di iniziative volte a migliorare la gestione dell'energia e ridurre l'impatto ambientale.

- Dal 2015, il Club si avvale 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), che supporta lo sviluppo di progetti energetici, inclusa la diagnosi energetica e l'implementazione di un percorso di *Energy Management*.
- La sostituzione delle lampade a LED nell'area stadio ha permesso una riduzione dei consumi energetici e dei costi di manutenzione, sostituzione e smaltimento. Nello specifico, vi è stata una riduzione³ della potenza installata dell'impianto di illuminazione di circa il 24% per il campo e del 50% per l'area *hospitality*. Oltre ai vantaggi di natura ambientale, il nuovo impianto di illuminazione LED ha reso il campo e le aree *hospitality* 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, garantendo anche un 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.



³ La valutazione è stata fatta in base al rapporto della potenza installata prima/dopo l'intervento. Una misurazione diretta dei consumi sarebbe stata influenzata dal numero di ore di funzionamento degli impianti, variabile da una stagione all'altra.

TABELLA 5 • CONSUMI ENERGETICI ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE GJ

	STAGIONE 2023/2024	STAGIONE 2022/2023
Energia elettrica	39.429,85	40.322,00
di cui acquistata	39.101,11	39.977,82
Sede	1.243,72	1.219,13
Store	1.106,67	1.176,43
Juventus Training Center Continassa	3.379,31	2.888,26
Allianz Training Center Vinovo	4.389,69	4.541,15
Complesso Stadio	28.981,72	30.152,85
di cui autoprodotta	328,74	344,14
da impianto fotovoltaico	328,74	344,14
Teleriscaldamento	32.804,25	37.463,98
Sede	1.420,80	1.335,07
Juventus Training Center Continassa	19.533,24	19.592,68
Complesso Stadio	11.850,21	16.536,23
Teleraffrescamento	1.154,48	2.436,30
Sede	648,90	966,35
Juventus Training Center Continassa	505,58	1.469,95
Consumi di Metano	12.548,62	17.137,34
Allianz Training Center Vinovo	12.548,62	17.137,34
Consumi di benzina per autotrazione	7.188,82	666,79
Consumi di gasolio per autotrazione	3.684,20	3.766,16

Note metodologiche

- I dati sono espressi in GJ
- Dalla stagione 2017/2018, la definizione "Complesso Stadio" comprende l'Allianz Stadium, le aree adiacenti lo stesso (parcheggi esterni), il JIMedical e Juventus Museum
- Per la conversione dei valori di consumo da m³ a GJ sono stati utilizzati i fattori di conversione previsti dalla tabella dei parametri standard nazionali UNFCCC relativi agli anni di riferimento (per il 2023, è stato impiegato il fattore di conversione più recente disponibile al momento della redazione del Bilancio).
- Nella presente DNF le emissioni derivanti da benzina e gasolio per autotrazione espresse in tonnellate di CO₂ sono state calcolate considerando il consumo di carburante monitorato tramite le carte carburante a disposizione dei dipendenti che riportano in alcuni casi il consumo in litri o il consumo in termini di km. Dal 2023-2024 sono incluse anche le vetture assegnate a giocatori e giocatrici, staff medico e tecnico e quadri.
- Il consumo in litri per le autovetture che comunicano solo la percorrenza in km è calcolato stimando un consumo medio di 10km/l di carburante in via conservativa.
- Per il calcolo dei consumi energetici di diesel e benzina derivanti dalla flotta auto in GJ, sono stati utilizzati i fattori di conversione del "National Inventory Report (NIR) 2023.

GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA E DEI RIFIUTI

Considerando la tipologia di attività condotte dal Club, l'impatto di Juventus in termini di consumi di acqua risulta essere limitato. La principale voce di consumo idrico nelle strutture del Club riguarda l'irrigazione dei campi di allenamento. Nonostante ciò, è costante l'impegno nel monitoraggio dei sistemi di prelievo e distribuzione dell'acqua al fine di individuare eventuali perdite e attuare le necessarie misure di manutenzione ed efficientamento. A partire dal periodo di *reporting* 2022/2023, vengono rendicontate le informazioni relative ai prelievi e gli scarichi idrici, con riferimento alle diverse strutture societarie. I sistemi di approvvigionamento idrico si basano principalmente sul prelievo di acqua da acquedotti municipali e da una fonte di prelievo superficiale (laghetto Training Center Vinovo, utilizzata per l'irrigamento dei campi di allenamento del sito) per la quale non è prevista la dotazione di un contatore specifico⁴.

⁴ Il dato relativo al valore di acqua prelevata da fonti superficiali afferenti al laghetto dell'Allianz Training Center Vinovo non è disponibile.

TABELLA 6 • PRELIEVO IDRICO (MC)

	STAGIONE 2023/2024	STAGIONE 2022/2023
Headquarter	7.662,78	8.960,00
Stadium	71.116,54	86.366,49
Juventus Training Center Continassa	40.437,26	47.005,43
Allianz Training Center Vinovo	13.303,00	18.679,00
Totale acqua prelevata	132.519,58	161.010,92

Nella tabella di cui sopra sono riportati i consumi idrici relativamente alle ultime due stagioni sportive. Come si può notare, i dati evidenziano degli **importanti risparmi** nel corso della Stagione 2023/2024, dovuti in parte ad una riduzione dei match disputati all'Allianz Stadium, rispetto alla Stagione 2022/2023 e, in parte, ad una gestione della risorsa idrica sempre più efficiente.

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.

TABELLA 7 • RIFIUTI SPECIALI (KG)

	STAGIONE 2023/2024	STAGIONE 2022/2023
Totale	23.240,00	103.820,69
Non pericolosi	21.221,00	103.628,00
Pericolosi ⁵	2.019,00	192,69

Attraverso il Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001, la società monitora la produzione di rifiuti, garantendone un corretto smaltimento. Tale procedura distingue la gestione dei rifiuti pericolosi dai non pericolosi, il cui smaltimento viene affidato a ditte terze specializzate. L'aumento del trend relativo ai rifiuti pericolosi registrato nella stagione 2023/2024, è da attribuirsi ad attività straordinaria dello Stadio attinente a dismissione di attrezzature elettriche.

TABELLA 8 • RIFIUTI SUDDIVISI PER DESTINAZIONE (KG)

	STAGIONE 2023/2024	STAGIONE 2022/2023
Totale	23.240,00	103.820,69
Smaltimento	140,00	166,00
Recupero	23.100,00	103.654,69

La diminuzione dei rifiuti, desumibile dalle tabelle di cui sopra, è dovuta all'attività di svuotamento una tantum dei magazzini (caratterizzata prevalentemente da rifiuti ingombranti) svolta nel corso della Stagione 2022/2023 e non replicata nella Stagione 2023/2024.

INIZIATIVE DI COMPENSAZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA

ACQUISTO CREDITI DI CARBONIO

Nella stagione 2020/2021 Juventus ha iniziato a calcolare la propria impronta di carbonio e, dove possibile, ha adottato misure adeguate a ridurre tali emissioni.

Il **carbon offsetting** e l'acquisto di crediti di carbonio hanno rappresentato un primo passo concreto in questo percorso, finanziando progetti ambientali e specificamente mirati alla riduzione delle emissioni.

⁵ Rifiuti prodotti presso Juventus Training Center Continassa, Allianz Stadium, Allianz Training Center Vinovo.

- Nel novembre 2021, Juventus ha acquistato 5.000 CERs (Certified Emission Reductions), grazie ai quali ha supportato il progetto delle Nazioni Unite "Hidroelectrica La Confluencia S.A."⁶ una centrale idroelettrica a flusso costante situata nella valle superiore del fiume Tinguiririca, a circa 120 km a sud di Santiago, in Cile. L'impianto, operativo dal 2010, ha una capacità di 163 MW e sfrutta le risorse idriche dei fiumi Tinguiririca, Portillo e Azufre per generare energia a zero emissioni, contribuendo a ridurre le emissioni di gas serra. La centrale crea riduzioni certificate delle emissioni (CERs) sostituendo l'elettricità prodotta da impianti a combustibili fossili collegati alla rete centrale cilena (SIC).

Nella stagione 2022/2023 Juventus ha compiuto un ulteriore passo avanti siglando una partnership con *Pact Capital*, azienda leader nello sviluppo di progetti e soluzioni ambientali. L'obiettivo della partnership è l'offsetting delle emissioni di Juventus, fino ad un totale di 50.001 tonnellate di emissioni di CO₂, per quattro stagioni sportive, a partire dalla Stagione 2022/2023.

- Per raggiungere tale obiettivo, Pact Capital ha pertanto ritirato 50.001 crediti di riduzione delle emissioni verificate (Verified Emission Reductions, VERs) per conto di Juventus, che permetteranno la compensazione di 50.001 tonnellate di emissioni di CO₂. Il progetto supportato da Juventus (certificato secondo lo standard *Gold Standard*), in questo caso, riguarda la costruzione di un impianto eolico situato vicino al villaggio di Balabanly⁷, nella provincia di Tekirdağ, in Turchia, che avrà una capacità installata di 50 MW. Questo impianto produrrà circa 152,8 GWh di elettricità all'anno, contribuendo a ridurre circa 75.000 tonnellate di emissioni di CO₂ all'anno.
- In aggiunta a ciò, Juventus ha acquistato 9999 VERs per compensare volontariamente le emissioni di Scope 1 e Scope 2 relative alla stagione precedente a quella dell'accordo (Stagione 2021/2022). Il progetto associato "*Promoting Improved Cooking practices in Nigeria*"⁸ (certificato secondo lo standard *Gold Standard*) riguardava la produzione e distribuzione di fornelli a carbone efficienti in Nigeria, destinati a sostituire quelli utilizzati all'epoca, che risultavano essere inefficaci, anche dal punto di vista ambientale. Questo intervento mirava a migliorare la vita di migliaia di famiglie e piccole-medie imprese commerciali nel paese, riducendo allo stesso tempo le emissioni di gas serra. In totale, il ritiro di questi crediti ha evitato l'emissione di 9999 tonnellate di CO₂ nell'atmosfera.

COLLABORAZIONE TRA JUVENTUS E ONE TREE PLANTED: UN IMPEGNO CONCRETO PER L'AMBIENTE

La collaborazione tra Juventus e l'organizzazione no-profit **One Tree Planted**, impegnata in progetti di riforestazione globale, è iniziata nel novembre 2020 con l'ambizioso obiettivo di piantare alberi per ogni gol segnato dalle squadre del club. Inizialmente, ogni rete corrispondeva a 200 alberi piantati, e nella prima stagione sono stati piantati ben **25.000 alberi**. Anche la stagione successiva ha mantenuto l'entusiasmo, con **22.800 alberi** piantati.

RISULTATI E IMPATTI

Ad oggi, la Juventus ha contribuito alla piantumazione di **oltre 55.000 alberi** in tutto il mondo, che cattureranno circa 14.400 tonnellate di CO₂ nei primi 20 anni dalla loro messa a dimora. Juventus ha informato i tifosi sui progressi, condividendo i risultati e celebrando ogni gol non solo come un successo sportivo, ma anche come un contributo significativo alla salute del pianeta.

EVOLUZIONE DEL PROGETTO E COINVOLGIMENTO LOCALE

Nel 2023, la partnership con One Tree Planted si è evoluta in un progetto triennale focalizzato sull'area metropolitana di Torino. Le aree interessate includono:

- Torino (Mirafiori) | Orti Generali;
- Torino | Cascina Falchera;
- Fiano (Torino) | Parco Naturale La Mandria.

⁶ Link al progetto: <https://offset.climateneutralnow.org/project-for-the-reduction-of-greenhouse-gas-emissions-of-hidroelectrica-la-confluencia-sa-4229-?searchResultsLink=%2FAIIPProjects%3FPageNumber%3D2>

⁷ Link al progetto: <https://registry.goldstandard.org/projects/details/190>

⁸ Link al progetto: <https://registry.goldstandard.org/projects/details/1468>

L'obiettivo è quello di ripristinare le funzioni ecologiche vitali, promuovere la salute e la resilienza dell'ecosistema e mitigare gli effetti dei gas serra attraverso la cattura e lo stoccaggio dell'anidride carbonica.

COINVOLGIMENTO DELLE GIOVANI GENERAZIONI

Per Juventus, sensibilizzare le nuove generazioni è fondamentale. In occasione della Giornata della Terra 2024, le giovanili maschili e femminili Under 15 e l'Under 16 maschile hanno partecipato a un'attività immersiva presso gli Orti Generali di Torino, rafforzando il loro legame con la natura e imparando l'importanza della gestione sostenibile del territorio.



UN FUTURO SOSTENIBILE

La Juventus continuerà a ridurre il proprio impatto ambientale misurando e rendicontando la sua *Carbon Footprint* e promuovendo azioni positive dentro e fuori dal campo. Attraverso queste iniziative, il club dimostra il proprio impegno per un futuro green, ispirando tifosi e comunità a unirsi per avere un impatto positivo sull'ambiente.

MOBILITÀ SOSTENIBILE

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 di Juventus**.

La medesima survey è stata riproposta anche nel corso della Stagione 2023/2024; in particolare, al fine di ricostruire le abitudini per gli spostamenti sistematici casa - lavoro, durante il periodo 11/12/2023 – 13/12/2023 è stato somministrato un questionario composto da circa 80 domande ai dipendenti del Club. Tra le principali risultanze della survey, si segnala che:

- Il mezzo di trasporto preferito per gli spostamenti è l'auto privata, che attualmente si conferma essere la soluzione più rapida e confortevole;
- Le risposte più frequenti alla domanda relativa a quali vincoli o incentivi potrebbero far indurre a rinunciare all'uso dell'auto sono state: (a) disponibilità a cambiare le proprie abitudini in caso di miglioramento dell'offerta trasporto pubblico; (b) miglioramento della sicurezza sul tragitto per piste e corsie ciclabili; (c) incentivi alla pratica del *carpooling*.

La Direzione *People, Culture & Sustainability*, di concerto con il *Mobility Manager* è stata responsabile delle attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità sostenibile, individuate sulla base delle risultanze della Survey e in attuazione del Piano spostamenti casa - lavoro. In tal senso, si segnalano le seguenti iniziative:

- Regolamentazione dello **smart working** tramite accordi individuali.
- **Road to JHQ**. I dipendenti hanno la possibilità di usufruire di un servizio di navette, messo a disposizione dalla Società, per raggiungere l'*headquarter* di Juventus. Il servizio permette il collegamento tra il centro città (Stazione di Torino Porta Susa) e la sede principale, permettendo di ridurre in maniera sensibile le inefficienze legate al *commuting* relativo a spostamenti con auto privata. Le caratteristiche del servizio sono di seguito sintetizzate:
 - Percorso: da Porta Susa a JHQ (con fermata intermedia fronte Stadio, su richiesta);
 - Corse: 2 in orario di ingresso mattutino (8:15 e 9:00) e una in orario di uscita serale (18:15);
 - Capacità navetta: circa 20 posti;
 - Monitoraggio periodico dell'efficacia del servizio in corso e rimodulazione a seconda dell'affluenza e delle necessità.
- **Sostituzione della flotta con mezzi a basse emissioni**. La flotta auto di Juventus è composta quasi in gran parte da vetture *hybrid/plug-in* (64%) e di una vettura *full electric*.
- **Installazione di colonnine di ricarica per auto elettriche**. Tutti i dipendenti possono usufruire delle colonnine per la ricarica delle proprie vetture elettriche, indipendentemente dal fatto che possiedano un'auto aziendale o privata. Anche questa iniziativa nasce dalla volontà della Società di incentivare soluzioni di spostamento sostenibili. Le colonnine sono distribuite nei seguenti siti del Club: Juventus Headquarters, Training Center Continassa, Training Center Vinovo, Allianz Stadium.
- **Juventus Bikes**. Un'altra soluzione green messa a disposizione dei dipendenti del Club è rappresentata dalle 15 biciclette predisposte presso i vari siti Juventus (Headquarters, Allianz Stadium, Training Center Continassa, Training Center Vinovo). *Flexibility e Wellness*, queste le due parole chiave alla base del progetto. È possibile, infatti, utilizzare le biciclette: (a) per spostamenti tra sedi attigue per ragioni di servizio (e.g. HQ Continassa – Allianz Stadium – Juventus Museum) al fine di razionalizzare i tempi di trasferimento; (b) per attività di wellness e/o tempo libero durante la pausa pranzo.



SOCIAL





FINALE NAZIONALE

CPO TIRRENIA 18-19 MAGGIO 2024

FIGC
CALCIO PIAZZA
E SPERANZA

Jeep
Adidas
FIGC
10

SOCIAL

Juventus fonda il proprio modello di business su principi ispirati a best *practice nazionali* e internazionali, allineandosi ai valori del Global Compact promosso dall'ONU e alle Linee Guida OCSE per imprese multinazionali.

La Società riconosce il ruolo centrale dello sport nell'integrazione sociale, nella promozione del rispetto reciproco e dell'equità sociale, impegnandosi a essere un punto di riferimento per la propria *community* nel suo significato più ampio.

La **responsabilità sociale** di Juventus si è esplicita nei tre pilastri "Social" della strategia ESG di Juventus:

- **PEOPLE FIRST** Il primo pilastro, riferito alla dimensione interna, dal nome People First, riflette l'impegno di Juventus nell'integrare i principi ESG nella cultura del Club e nel garantire che tutti i dipendenti e collaboratori siano coinvolti, supportati e valorizzati. La Società si dedica a creare un ambiente di lavoro che promuova lo sviluppo personale e professionale, l'engagement e il benessere, assicurando che ogni individuo possa esprimere al meglio il proprio potenziale. Nel contesto di questo pilastro, il Codice Etico di Juventus gioca un ruolo cruciale. Esso impegna tutti i dipendenti a rispettare i principi di onestà, integrità e correttezza.

Il secondo e il terzo pilastro si proiettano invece verso l'esterno.

- **SUSTAINABLE GLOCAL CLUB.** Il secondo pilastro rappresenta l'approccio di Juventus nel combinare una visione globale con l'azione locale. In tal senso, il Club si impegna a diffondere i valori dello sport di equità e lavoro di squadra attraverso iniziative che hanno un impatto sociale significativo sia nelle comunità locali sia a livello globale, in tutti quei territori presidiati dalla Società (per la presenza di comunità di tifosi oppure per progetti sviluppati al di fuori del territorio di Torino, come ad esempio le *International Academies*). Questo include progetti educativi, di inclusione sociale e culturali che mirano a migliorare la qualità della vita delle persone nelle aree in cui Juventus opera.
- **FAN CENTRALITY.** Il terzo pilastro rimarca l'importanza dei tifosi e della *community* per Juventus. Il Club si impegna a creare un *network* coeso e inclusivo che unisca tifosi, sportivi e *partner*, promuovendo diversità, equità e inclusione. Il calcio è infatti un potente amplificatore sociale, pertanto Juventus – come Club di rilevanza internazionale – ha un'importante responsabilità nel promuovere messaggi positivi. Lo sviluppo di una *community* sana rappresenta dunque un obiettivo imprescindibile.

Juventus è inoltre particolarmente attento alla tematica della **disabilità** e lavora per garantire che i tifosi abbiano piena accessibilità alle strutture sportive e possano partecipare attivamente alla vita del Club, rafforzando il senso di appartenenza e comunità.

“SUSTAINABLE GLOCAL CLUB” E “FAN CENTRALITY”: L'IMPATTO SOCIALE DI JUVENTUS

Juventus, per la sua storia e per quello che rappresenta, è un simbolo importante per il territorio torinese e nazionale; allo stesso tempo, la sua capacità di affermarsi negli ultimi anni come brand poliedrico oltre la dimensione sportiva, che si rivolge ad una *community* internazionale di milioni di persone, ha portato il Club a un riconoscimento altissimo a livello internazionale.

Anche se potrebbero sembrare due ambiti distinti, l'affermazione locale e globale hanno un elemento fondamentale in comune: la volontà di creare rete, collaborando con comunità e organizzazioni del terzo settore, al fine di contribuire concretamente al benessere delle comunità in cui il Club è presente. Tale assioma, rappresenta la perfetta sintesi dei due pilastri strategici in ambito di responsabilità sociale: **Sustainable Glocal Club** e **Fan Centrality**.

In tal senso, Juventus ha sviluppato diversi progetti a impatto sociale, che verranno trattati nelle prossime pagine e che possono essere così ripilogati:

TABELLA 9 • PROGETTI A IMPATTO SOCIALE

PROGETTO	CATEGORIA	TEMATICA	BENEFICIARI	IMPATTO GEOGRAFICO
Disability experience	Diversity & Inclusion	Accessibilità	Persone con disabilità	Glocal
Juventus One	Diversity & Inclusion	Inclusione sociale	Persone con disabilità	Locale
Save the Children	Diversity & Inclusion	Inclusione sociale	Comunità svantaggiate	Locale
Gioca con me	Diversity & Inclusion	Inclusione sociale	Comunità svantaggiate	Glocal
Supporto alle comunità locali	Diversity & Inclusion	Inclusione sociale, Charity	Comunità svantaggiate, bambini/e malati	Locale
Fair People	Educazione e sensibilizzazione	Rispetto	Studenti	Locale
Un calcio al razzismo	Educazione e sensibilizzazione	Anti-razzismo	Studenti	Locale
Juventus One @ school	Educazione e sensibilizzazione	Disabilità, linguaggio inclusivo	Studenti	Locale
Campagne e giornate internazionali	Educazione e sensibilizzazione	Molteplici (mental health, anti-razzismo, gender equity, empowerment femminile, cyberbullismo, disabilità, diritti delle comunità LGBTQIA+)	Juventus Community	Glocal

L'obiettivo del Club è quello di creare un impatto positivo nello sport e nella società; un'aspirazione fondamentale nell'ambito del proprio percorso di responsabilità sociale.

DIVERSITY & INCLUSION

Juventus crede fermamente che i valori della diversità, equità e inclusione costituiscano le fondamenta di un'organizzazione realmente sostenibile e socialmente responsabile. Questi principi sono alla base dei due pilastri strategici del *Club Sustainable Glocal Club* e *Fan Centrality*. Attraverso essi, Juventus ambisce non solo a promuovere dei valori universali, ma ad avere anche un impatto globale e locale, assicurando che le comunità in cui opera beneficino di iniziative che vanno oltre i confini dello sport; in tal senso, la creazione di un network coeso dove la diversità unisce tifosi, atleti e partner risulta essere un elemento chiave.

DISABILITY EXPERIENCE

L'inclusione delle persone con disabilità è parte integrante di questo impegno.

Abbattendo le barriere e garantendo che tutti gli individui, indipendentemente dalle loro capacità, abbiano pari accesso allo sport, Juventus mira a sfidare i pregiudizi sociali e a creare un ambiente inclusivo. Sia attraverso progetti di inclusione sociale, sia attraverso la garanzia che lo stadio e, in generale, tutte le strutture del Club siano accessibili ai tifosi e alle proprie persone, Juventus riafferma la sua convinzione che tutti meritino le stesse opportunità di partecipare, non come gruppo separato, ma come parte della famiglia bianconera.

Questa visione sottolinea la missione del Club di garantire che ogni persona, sia in campo che sugli spalti, possa dire con orgoglio: "*Juventus is ONE*".

NOMINA DEL DISABILITY ACCESS OFFICER E DIALOGO CON LA COMMUNITY DISABILE

Per rafforzare ulteriormente il rapporto con la sua fan base disabile, Juventus ha previsto nel suo staff la figura del *Disability Access Officer* (DAO), un ruolo di responsabilità che ha l'obiettivo primario di coordinare e migliorare tutte le iniziative relative all'accessibilità, garantendo che le esigenze dei tifosi con disabilità siano sempre al centro delle politiche del Club. Il DAO supporta nella definizione di strategie di accessibilità e inclusività; supporta inoltre il club nel soddisfare i requisiti di accessibilità richiesti da UEFA.

Nel raggiungere tali obiettivi, il DAO:

- funge da punto di contatto con la community di tifosi con disabilità;
- promuove attività formative e di sensibilizzazione del personale sul tema della disabilità;
- instaura rapporti e collaborazioni con associazioni locali, volte a sviluppare progettualità di valore sul tema.

Fra le attività del DAO rientra anche il supporto nella definizione di una **politica di ticketing equa** per i tifosi disabili, facilitando così un'esperienza sempre più inclusiva e accessibile.

Nel corso della Stagione 2023/2024, il dialogo con la community disabile ha portato allo sviluppo di nuovi servizi che miglioreranno la loro esperienza e che verranno introdotti a partire dalla Stagione 2024/2025. Uno di questi, è stato già attivato ad agosto 2024: si tratta della **Traduzione in Lingua dei Segni Italiana (LIS)**. Per garantire un'esperienza inclusiva anche ai tifosi sordi o con difficoltà uditive, Juventus ha infatti tradotto in Lingua dei Segni Italiana (LIS) le conferenze stampa pre-partita della prima squadra maschile, oltre agli inni e ai messaggi di servizio durante i match presso l'Allianz Stadium.

TICKET POLICY INCLUSIVA

Per favorire l'inclusione dei tifosi con disabilità, la Juventus ha introdotto un **sistema di accredito agevolato** allo stadio. L'Allianz Stadium è la casa della Juventus, un luogo inclusivo in cui il Club vuole garantire la migliore esperienza possibile per tutti i tifosi. Per questo motivo, lo stadio dispone di **280 posti dedicati a persone con disabilità** che vengono attribuiti per ogni gara **gratuitamente** a:

- fan con disabilità deambulanti con percentuale di invalidità del 100%;
- fan con disabilità non deambulanti in carrozzina (indipendentemente dal grado di disabilità).

Se il fan con disabilità necessita di assistenza ha la possibilità di richiedere l'accredito gratuito anche per il proprio accompagnatore, che deve obbligatoriamente essere maggiorenne; il Club ha infatti riservato la medesima quantità di posti (280) a coloro che svolgono l'accompagnamento durante il match. Per ragioni di sicurezza e accessibilità, i posti destinati ai fan con disabilità sono situati in specifici settori all'interno dell'impianto (Tribuna Nord e Tribuna Sud), idonei alle esigenze di circolazione delle carrozzine e delle persone con difficoltà motorie.

Oltre all'accredito per la singola partita, Juventus offre ai propri fan con disabilità la possibilità di sottoscrivere un **abbonamento ad hoc** nei medesimi settori sopra indicati (Tribuna Nord o Tribuna Sud) ad una tariffa fortemente scontata.

JUVENTUS MUSEUM E I PERCORSI LIS E BRAILLE

L'impegno della Juventus per l'inclusione e l'accessibilità non si limita solo allo stadio, ma si estende anche al suo Museo, struttura progettata senza barriere e al cui interno sono stati creati percorsi specifici per persone sorde, ipovedenti o cieche. Grazie all'installazione di pannelli dedicati il Museo è raccontato sia graficamente, sia in Braille con supporti tattili e audioguide appositamente progettate sia con audiodescrizioni in Lingua dei Segni Italiana, attivabili con QR-code in rilievo, garantendo a chiunque un'esperienza coinvolgente e significativa.

JUVENTUS ONE

Juventus One è la squadra paralimpica di Juventus che gareggia nelle competizioni organizzate dalla Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale (DCPS) della FIGC.

FOCUS | Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale

La Divisione è nata con l'obiettivo di promuovere la pratica del gioco del calcio per persone con disabilità, riconoscendo la forte utilità sociale di questo sport; per questa ragione organizza competizioni di calcio a 7 a livello regionale, strutturate in più categorie, con finali nazionali.

La DCPS prevede la suddivisione delle squadre in quattro livelli (A, B, C e D) in base al grado di disabilità dei partecipanti. Le prime classificate di ogni livello nel rispettivo torneo regionale accedono alle finali nazionali.

Nel corso degli anni, lo staff di Juventus One ha costantemente sviluppato e accresciuto il proprio roster di atleti con disabilità, formando dei team per ciascuno dei quattro livelli previsti, permettendo così ai calciatori di poter esprimere al meglio le proprie capacità.

Nella Stagione 2023/2024 le squadre di Juventus One sono state ben quattro, composte da un pool di calciatori con disabilità cognitive, relazionali e sensoriali (inclusa una componente di atleti sordi). Marco Tealdo, coordinatore del progetto, si è così espresso: «*Abbiamo quattro team, uno di livello A, due di livello C (C1 e C2) e una di livello D: è stata un'annata importante, perché per la prima volta abbiamo avuto così tante squadre*».

Ad oggi, Juventus One rappresenta una progettualità consolidata e una realtà ben strutturata: partendo con una quarantina di atleti nel 2017, oggi il team è cresciuto fino a coinvolgere nella stagione 2023/2024 110 calciatori, supportati da uno staff tecnico di circa 30 professionisti, tra cui allenatori qualificati, laureati in scienze motorie ed educazione, e preparatori certificati FIGC.

Oltre all'ambito sportivo, il progetto ha si estende al di là del rettangolo di gioco avendo una finalità sociale e degli obiettivi specifici che verranno di seguito descritti.

JUVENTUS ONE: STORIA E OBIETTIVI

Nato nel 2017 sotto il nome "*Juventus for Special*" e sviluppato in collaborazione con il partner locale **ASD Nessuno Escluso**, Juventus One è un progetto dalla doppia anima: sportiva e sociale, per favorire l'inclusione di persone con disabilità cognitivo-relazionale attraverso la pratica sportiva. È la concreta e audace risposta per fronteggiare una visione ancora molto tradizionale della disabilità e del connubio con lo sport.

Il progetto si fonda su un assioma tanto semplice, quanto importante: **la disabilità non è un limite, ma solo una delle caratteristiche della condizione umana**; ciò significa "scardinare" *bias* e pregiudizi nei confronti della disabilità, così come tutti quegli atteggiamenti "pietistici" che spesso si associano a questa parola. 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. L'obiettivo primario si traduce dunque nel termine **inclusione**, nella sua accezione più profonda: riconoscere gli stessi diritti e la stessa dignità a tutte le persone, nella vita di tutti i giorni, così come nella pratica sportiva.

Il calcio, in particolare, gioca un ruolo fondamentale.

I ragazzi che fanno parte dei gruppi squadra vivono in un contesto agonistico vero e proprio: dalla composizione dello staff tecnico, agli allenamenti, dalla gestione dello spogliatoio fino alla scelta della formazione per le partite. I giocatori sono atleti a tutti gli effetti e, come accade in tutte le squadre di calcio, anche loro devono ottenere il posto in squadra attraverso l'impegno, guadagnando la maglia da titolare grazie alle buone prestazioni in campo.

Tale approccio risulta vincente, sia sotto il profilo sportivo, che sotto l'aspetto sociale. Il senso di appartenenza che si è sviluppato nei confronti di Juventus One rafforza la consapevolezza e l'autostima degli atleti. I ragazzi scendono in campo con la voglia di far parte di un gruppo, di sviluppare relazioni, di migliorare costantemente e di superare i propri limiti, sfoggiando con orgoglio una maglia prestigiosa come quella bianconera.

JUVENTUS IS JUVENTUS E IL NUOVO NAMING

Dalla consapevolezza che la disabilità non è un limite o una condizione “speciale”, ma piuttosto uno dei tanti aspetti comuni all’esistenza e alla diversità umana, Juventus ha lavorato nella stagione 2023/2024 alla rivisitazione del nome e dell’identità del progetto.

Nasce così **Juventus One**, nuovo naming del progetto che verrà utilizzato ufficialmente dalla stagione 2024/2025 e che riflette un cambiamento di paradigma legato alla concezione di “speciale” se relazionato all’idea di disabilità, iniziando un nuovo percorso culturale che coinvolge tutti, senza distinzioni, in un vero spirito di uguaglianza e inclusione.

Il termine **One** è la naturale evoluzione di un progetto, ormai storico, che ha visto una tappa fondamentale nella data del **3 dicembre 2023, Giornata Internazionale delle persone con disabilità**.

In tale occasione il Club ha organizzato, assieme al partner Nessuno Escluso, l’evento **Juventus IS JUVENTUS**, nato – per l’appunto – nel segno dell’inclusione: i giocatori della squadra paralimpica hanno infatti partecipato ad un’amichevole a ranghi misti insieme a calciatrici dell’Under 19 femminile e calciatori dell’Under 19 e Next Gen maschili.

Un momento speciale per sottolineare che, così come due parole possono avere lo stesso significato a prescindere da come sono scritte (Juventus /JUVENTUS), allo stesso modo tutti gli atleti e le atlete del Club sono parte di **unico team**, a prescindere dal campionato di appartenenza: maschile, femminile, U19, U23 o paralimpico.

Il significato, dell’evento di Vinovo - il cui training center ha ospitato l’amichevole - è dunque rinchiuso nel suo nome: la Juventus ha tanti attori, tanti volti e al suo interno ha tante diverse condizioni umane, ma è una famiglia sola. Dunque: Juventus è un’unica famiglia, Juventus è ONE, Juventus is JUVENTUS.

L’evento ha inoltre rappresentato un importante momento di riflessione, culminando nel finale con una “*disability experience*” che ha coinvolti i dipendenti del Club: a loro è stata infatti data la possibilità, attraverso delle prove “calcistiche” particolari, di vivere e capire – in prima persona - cosa significhi scendere in campo con una disabilità, sensoriale, fisica o cognitiva.

JUVENTUS ONE: LE ATTIVITÀ

Di seguito sono descritti gli ambiti di attività del progetto. Juventus One trova, infatti, espressione su tre pilastri:

- **Dimensione sportivo-agonistica:** come ampiamente discusso nel paragrafo precedente, rappresenta il fulcro del progetto e vede la partecipazione alle competizioni della *Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale* della FIGC quale principale momento agonistico. L’impegno delle squadre di Juventus One non si ferma però qui: nel corso degli anni, infatti, vi è stata la partecipazione a numerosi tornei di rilievo a livello nazionale e internazionale (come, ad esempio, i tornei internazionali EFDN non competitivi a Leverkusen e Breda).

La Stagione 2023/2024 ha visto ancora una grande soddisfazione per il team Paralimpico di Juventus: la squadra C1 si è confermata **Campione d’Italia nel livello 3**, nelle Finali Nazionali DCPS-FIGC svoltesi il 18 e 19 maggio a Tirrenia. Silvia Dema, allenatrice della Squadra, ha descritto con due parole le ultime due fantastiche stagioni: «*Lo scorso anno direi “sorpresa”: non solo per i risultati che abbiamo ottenuto, ma anche per il percorso di crescita che abbiamo vissuto, che non era scontato. Per questa stagione [la 2023/2024] la parola è “professionalità”*».

La vittoria di Tirrenia, però, è solo l’ultimo tassello di un percorso sportivo di successo, di seguito riepilogato:

PALMARES • JUVENTUS ONE

STAGIONE 2017/18 <ul style="list-style-type: none">• campioni nazionale divisione paralimpica livello A• campioni nazionale divisione paralimpica livello B	STAGIONE 2022/23 <ul style="list-style-type: none">• vicecampioni regionale divisione paralimpica livello A• campioni regionale divisione paralimpica livello C• campioni nazionale divisione paralimpica livello C• primo classificato torneo internazionale Vienna livello C• primo classificato torneo “Tardini Cup” livello B• primo classificato torneo “Tardini Cup” livello B• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello A• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello B• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello C
STAGIONE 2018/19 <ul style="list-style-type: none">• vicecampione nazionale divisione paralimpica livello A	
STAGIONE 2019/20 <ul style="list-style-type: none">• interruzione delle competizioni causa pandemia	
STAGIONE 2020/21 <ul style="list-style-type: none">• vicecampione nazionale divisione paralimpica livello A• primo classificato torneo internazionale Vienna livello A	STAGIONE 2023/24 <ul style="list-style-type: none">• campioni regionale divisione paralimpica livello C• campioni nazionale divisione paralimpica livello C• primo classificato torneo “Tardini Cup” livello B• primo classificato torneo “Tardini Cup” livello B• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello A• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello B• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello C• primo classificato torneo internazionale “Tuttingioco” Mantova livello C
STAGIONE 2021/22 <ul style="list-style-type: none">• primo classificato torneo “Tardini Cup” livello B• primo classificato torneo internazionale “Tuttingioco” Mantova livello C• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello A• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello B• primo classificato torneo “Silvio Piola” livello C	



ONE



- **Dimensione educativa: Juventus One@School** è il programma educativo – attivo dalla Stagione 2018/2019 - durante il quale gli atleti delle squadre paralimpiche realizzano un momento formativo *ad hoc* nelle scuole del territorio (di qualsiasi ordine e grado-elementari, medie e superiori), offrendo agli studenti un’esperienza diretta e formativa sulla disabilità. Il programma verrà descritto in dettaglio nella sezione sui progetti educativi/di sensibilizzazione di questo capitolo.
- **Dimensione ludico-sociale per la fascia d’età 6-16:** pensato prevalentemente per partecipanti affetti da spettro autistico e disabilità cognitiva, questo progetto conta circa 20 partecipanti e offre un ambiente sicuro e stimolante per sviluppare abilità e risorse spesso inesplorate e scardinare i *bias* legati a queste patologie.

A FIANCO DI SAVE THE CHILDREN E L’IMPEGNO PER IL TERRITORIO

Dal 2018, Juventus ha avviato una collaborazione strategica con Save the Children, con l’obiettivo di sostenere il benessere delle nuove generazioni e combattere le disuguaglianze educative.

FOCUS | Save the Children

Save the Children, da oltre 100 anni, è la più importante organizzazione internazionale indipendente che lotta per salvare le bambine e i bambini a rischio e garantire loro un futuro. La sua missione è quella di assicurare che ogni bambino possa vivere, imparare e crescere in sicurezza. Attraverso progetti educativi, sanitari e di protezione, Save the Children supporta milioni di bambini in oltre 110 paesi, rispondendo alle emergenze umanitarie e lavorando per cambiare le politiche e i sistemi che impediscono ai bambini di raggiungere il loro pieno potenziale.

L’organizzazione collabora con le comunità locali, i governi e le istituzioni internazionali per garantire che i diritti dei bambini siano riconosciuti e rispettati, concentrandosi in particolare sui bambini più vulnerabili e marginalizzati. Save the Children lavora anche per combattere crisi come la fame, la povertà e gli effetti del cambiamento climatico, intervenendo direttamente dove necessario per salvare vite e migliorare il futuro dei bambini.

La partnership si basa su un impegno comune per garantire opportunità educative di qualità a bambini e adolescenti in condizioni di fragilità economica e sociale. Tale obiettivo viene perseguito attraverso una serie di progetti e attività che mettono al centro la crescita e l’inclusione sociale dei giovani.

IL PUNTO LUCE E L’HUB EDUCATIVO 0-18

Uno degli esempi più significativi di questa collaborazione è l’**Hub Educativo 0-18**, inaugurato nel 2022 all’interno del Punto Luce del quartiere Vallette di Torino, a 800 metri dall’Allianz Stadium. I “Punti Luce” sono spazi educativi promossi da Save the Children Italia, situati in zone svantaggiate, con l’obiettivo di offrire opportunità educative e culturali ai bambini e agli adolescenti.

Il sostegno di Juventus ha permesso di riqualificare e ampliare il Punto Luce, che oggi copre una superficie di 1000 mq, offrendo supporto a bambini e famiglie in condizioni di fragilità economica e sociale, che beneficiano così di opportunità educative indispensabili per il loro sviluppo, tra cui: sostegno allo studio, promozione della lettura, laboratori artistici e musicali, accesso alle nuove tecnologie, sport e attività motorie.

Questo centro rappresenta un punto di riferimento fondamentale per le famiglie del territorio: i bambini e i ragazzi (fra i 6 e i 17 anni) che hanno frequentato le attività dell’Hub educativo nel periodo gennaio-giugno 2024 sono stati oltre **840**. Di questi, oltre 250 frequentano regolarmente il centro estivo, inaugurato a giugno con la fine dell’anno scolastico.

Nell’ambito di questo progetto è stato inoltre integrato lo **Spazio Mamme** (inizialmente una struttura separata). Lo Spazio Mamme è un progetto di Save the Children che offre supporto a mamme e famiglie (con figli tra 0 e 6 anni) in situazioni di vulnerabilità. In questi centri, le mamme possono ricevere assistenza pratica e psicologica, partecipare a percorsi formativi e di orientamento al lavoro, e accedere a servizi di sostegno per la crescita dei propri figli, come consulenze pediatriche e attività per l’infanzia. Il progetto mira a rafforzare il ruolo delle madri, promuovendo il benessere dei bambini e delle loro famiglie.



adidas



**Save the
Children**

FOCUS | Attività dell'hub educativo

Di seguito sono riepilogate le attività dell'hub educativo, con un focus su risultati e numeriche relativamente alla Stagione 2023/2024.

ATTIVITÀ DELL'HUB EDUCATIVO TARGET 0-6

Nel corso del periodo tra gennaio e giugno 2024, l'hub educativo ha offerto un'ampia gamma di servizi rivolti principalmente a donne e bambini in condizioni di vulnerabilità. Le attività includono:

- **Supporto medico e sanitario:** Collaborazione con organizzazioni come la Croce Rossa e Welcome Refugees per assistere nuclei familiari vulnerabili con accesso limitato ai servizi sanitari. Sono stati attivati servizi come visite mediche, supporto durante la gravidanza e orientamento ai servizi sociali.
- **Eventi di sensibilizzazione e inclusione:** Organizzazione di eventi aperti alla cittadinanza su temi legati all'immigrazione e all'integrazione. Questi incontri hanno coinvolto le madri e i giovani del centro, con laboratori creativi e momenti di condivisione.
- **Progetti di assistenza mobile:** Avvio di un servizio di assistenza sanitaria e socio-legale a bordo di un bus, destinato a donne e ragazze del quartiere. Il progetto fornisce visite mediche, supporto legale e orientamento ai servizi locali.
- **Collaborazioni istituzionali:** Partecipazione a incontri con enti sanitari per migliorare la rete di supporto per le famiglie in difficoltà e presentare progetti a chi ancora non li conosceva.
- **Esperienze di condivisione:** Organizzazione di una gita in montagna per mamme e bambini, favorendo momenti di condivisione e collaborazione tra i partecipanti, oltre a incontri con realtà che forniscono supporto ai migranti in transito.

In particolare, fra le attività dello Spazio Mamme, si segnalano:

- **Laboratorio Di Orienteering:** momenti di confronto e condivisione, con la presenza di mediatrici informali di lingua araba e spagnola, per approfondire la conoscenza dei nuclei familiari ed evidenziare le offerte e le possibilità di accesso ai servizi del territorio.
- **Laboratorio ritmo e danza africana:** attraverso la scoperta del ritmo, delle percussioni e dei movimenti della danza africana le donne hanno potuto riscoprire la gioia dello stare insieme, consolidare il rapporto tra pari in un contesto informale, stimolare la creazione di un gruppo eterogeneo in cui esprimere le proprie emozioni e i propri vissuti, in un ambiente accogliente e multietnico.
- **Laboratorio donna e salute:** il laboratorio è rivolto a donne provenienti da diverse nazionalità, pensato allo scopo di mediare in cucina l'incontro di tradizioni culinarie internazionali e prevenzione, intesa come intervento educativo-formativo di salvaguardia collettiva delle principali patologie che affliggono le società contemporanee: malattie metaboliche, cardiovascolari, neurodegenerative, autoimmuni e tumorali.
- **Psicomotricità:** L'attività ha l'obiettivo di supportare i processi evolutivi, valorizzando il bambino nell'integrazione delle sue componenti emotive, intellettive e corporee, attraverso il gioco-movimento, utilizzando lo spazio e gli oggetti, interagendo con gli altri bambini, attraverso il movimento, la parola, il gioco.

Le attività relative allo Spazio Mamme hanno registrato i seguenti numeri:

- nuovi adulti partecipanti: 121
- adulti che hanno partecipato alle attività: 587
- minori che hanno partecipato alle attività: 293

FOCUS | Attività dell'hub educativo

Attività dell'hub educativo target 6-17

Le e i partecipanti che hanno frequentato le attività dell'Hub educativo sono stati oltre 840. L'Hub accoglie giovani e minori delle scuole primarie e secondarie, di I e II grado, del territorio per il supporto scolastico pomeridiano e offerta di opportunità educative, artistiche e sociali utili alla crescita personale e sviluppo delle soft skills. Ecco un riassunto delle principali iniziative:

1. **Accompagnamento allo studio:** Supporto scolastico pomeridiano per studenti dai 6 ai 17 anni, con focus su minori DSA o BES⁹ e consolidamento delle competenze. Circa 70 ragazzi hanno partecipato.
2. **Laboratori artistici:**
 - *Danza classica e moderna* per bambine e ragazze dai 5 ai 16 anni, con 30 partecipanti.
 - *Hip hop* per bambine di 8-9 anni, con 13 partecipanti
 - *Acrobatica* per bambine dagli 8 ai 13 anni, con 15 partecipanti.
 - *Teatro* per ragazze dai 6 ai 15 anni, con 18 partecipanti.
 - *Rap e street culture* per adolescenti dai 13 ai 17 anni, con 17 partecipanti, che hanno esplorato il tema del passato-presente-futuro. Il laboratorio ha aiutato gli adolescenti a rielaborare il proprio passato, concentrarsi sulla propria autodeterminazione e costruire il proprio futuro.
 - *Band musicale* per bambini dagli 8 anni in su, con 10 partecipanti.
3. **Laboratori di danza africana:** Bambini e ragazzi dai 10 ai 14 anni, 10 partecipanti, che hanno esplorato la danza tribale.
4. Percorso "Conoscersi: affettività e diritti": Incontri incentrati sul potenziamento della competenza emotiva, l'educazione sessuale e la promozione di una maggiore consapevolezza dei propri diritti e doveri. Percorso per ragazze e ragazzi dai 13 ai 17 anni, con 10 partecipanti.
5. **Gioco libero:** Attività di gioco giornaliera per bambini e ragazzi dai 6 ai 14 anni, con circa 200 partecipanti.
6. **Centro estivo:** Organizzato da giugno a inizio agosto, per bambini e ragazzi dai 5 ai 14 anni, con circa 250 partecipanti.
7. **Doti educative:** Sono state erogate 30 doti educative, tra cui il pagamento di gite scolastiche e iscrizioni a centri sportivi e ricreativi.

RINNOVO DELLA COLLABORAZIONE

La collaborazione tra Juventus e Save the Children è stata rinnovata nel marzo 2022, con un nuovo triennio di attività e servizi offerti alla comunità locale.

Il rinnovo giunge a seguito di un percorso che ha visto tappe significative, quale l'adesione alla celebre campagna natalizia *Christmas Jumper Day* 2019 per annunciare l'avvio dell'importante collaborazione; la sottoscrizione e adesione al programma "Riscriviamo il futuro 2020", il programma lanciato da Save the Children Italia legato alle conseguenze dell'emergenza Covid-19 che ha messo a rischio il diritto all'istruzione di tanti minori; la scelta di supportare in occasione della collaborazione con *MatchWornShirt*¹⁰ i progetti per garantire servizi di prima assistenza protezione e supporto psicosociale alle famiglie e ai minori colpiti dal terremoto in Turchia nel 2023.

Save the Children ha collaborato con Juventus anche in occasione di "**Together, a black & white show**", l'evento per i tifosi bianconeri organizzati per celebrare il centenario della prima Presidenza Agnelli. In tale occasione, il pubblico ha infatti avuto l'occasione di contribuire a supportare i progetti dell'organizzazione dedicati alle famiglie più a rischio di povertà e marginalità sociale.

Infine, ad agosto 2024, Juventus ha compiuto un ulteriore passo avanti, inserendo il logo di Save the Children sulle maglie della prima squadra maschile e femminile, dando risalto a una partnership che dura ormai da anni. Il CEO di Juventus, Maurizio Scanavino, ha sottolineato come questo gesto rappresenti un ulteriore rafforzamento del legame tra le due realtà, unendo due organizzazioni globali con oltre un secolo di storia per un obiettivo comune: abbattere le barriere che impediscono ai minori di accedere a pari opportunità educative.

⁹ DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) e BES (Bisogni Educativi Speciali)

¹⁰ *MatchWornShirt* è stato partner di Juventus fino al 30 giugno 2024; è una piattaforma online nata nel 2017 che si occupa della vendita di maglie sportive indossate durante le partite e autografate.

SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI

Juventus è da sempre attenta alla relazione con il territorio in cui risiede, consapevole dell'importanza del proprio impatto sociale. Il costante dialogo instauratosi nel tempo con le realtà locali ha permesso e permetterà nel tempo, di rispondere a diverse esigenze della comunità, attraverso supporti mirati o collaborazioni con associazioni che si occupano di problematiche sociali rilevanti. Di seguito si riportano le principali collaborazioni della stagione 2023/2024:

UNIONE GENITORI ITALIANA ODV

Il Club, da anni, collabora con l'*Unione Genitori Italiani contro il tumore dei Bambini* e l'Ospedale Pediatrico Regina Margherita di Torino, organizzando visite delle prime squadre nei reparti di oncematologia infantile durante alcune festività e sostenendo direttamente le necessità dei pazienti oncologici.

A tal proposito, un progetto significativo nato da questa collaborazione è l'**Area Infanzia UGI**, inaugurata lo scorso 7 settembre 2023, grazie al contributo di Juventus. Situata nel polo di UGIDUE, l'area è il luogo dedicato ai bambini -dai 3 ai 6 anni - in cura presso il Regina Margherita, per offrirgli uno spazio di gioco e apprendimento, fondamentale per il loro sviluppo, in un contesto che unisce creatività e didattica. Il gioco diventa uno strumento essenziale per favorire la crescita, la socializzazione e la serenità dei piccoli pazienti, che spesso sono costretti a interrompere il normale percorso scolastico e relazionale a causa delle cure.



SERMIG - SERVIZIO MISSIONARIO GIOVANI

Nata a Torino nel 1964 con l'obiettivo di combattere la fame, le ingiustizie e la povertà attraverso azioni concrete e progetti di solidarietà. Il SERMIG ha trasformato l'ex Arsenale Militare di Torino nell'Arsenale della Pace, un centro che accoglie persone in difficoltà, promuove iniziative di volontariato e supporta attività educative e sociali.

Durante la Stagione 2023/2024 Juventus ha sostenuto il SERMIG attraverso una donazione di articoli di abbigliamento, rispondendo alle necessità delle persone in condizioni di vulnerabilità, soprattutto nei periodi più delicati dell'anno.

ASSOCIAZIONE CASAOZ

CasaOz è un'associazione di Torino che offre supporto e accoglienza a bambini malati e alle loro famiglie, aiutandoli a vivere una quotidianità il più possibile normale durante le cure. Il Club ha collaborato con CasaOz coinvolgendo i partecipanti dell'associazione in momenti di intrattenimento allo stadio e donando abbigliamento sportivo. Questo materiale è utilizzato per le attività ludico-sportive organizzate nell'ambito dei progetti dell'associazione, contribuendo al benessere e alla serenità dei bambini.

CROCE ROSSA ITALIANA

Croce Rossa è un'organizzazione umanitaria internazionale, impegnata nel fornire assistenza sanitaria e supporto alle persone in situazioni di emergenza e vulnerabilità. Durante la Stagione 2022/2023, in occasione dell'apertura momentanea del centro di primissima accoglienza per migranti accanto alle venues Juventus, il Club ha collaborato con la Croce Rossa attraverso una donazione di abbigliamento. Questo gesto ha contribuito a sostenere le persone accolte nel centro, in un momento di grande bisogno.

EDUCAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Il calcio e la sua capacità di rivolgersi, con semplicità, a milioni di persone con culture e background differenti, risulta essere un prezioso strumento per affrontare alcune delle sfide globali più urgenti e per promuovere cambiamenti positivi, la cui realizzazione non può non passare dalla collaborazione con comunità locali e partner del terzo settore affidabili.

Se anche solo una piccola parte del pubblico recepisce questi messaggi, l'impatto sociale di un club di calcio può davvero essere significativo.

In questo contesto, Juventus è consapevole dell'enorme responsabilità che deriva dalla sua vasta community globale che, solo a livello *digital*, conta oltre 175 milioni di *follower* in tutto il mondo. Essere un club della caratura di Juventus, comporta l'onere e onore di utilizzare i propri canali e, più in generale, la propria voce per promuovere valori che contribuiscano a un impatto positivo. Come recita un celebre detto, *"da grandi poteri derivano grandi responsabilità"*: per Juventus, questo significa contribuire attivamente, costantemente e positivamente allo sviluppo e al benessere della propria community.

L'impegno del Club - in linea con il pilastro strategico della Strategia ESG, "Fan Centrality" - mira a creare una **community sana**: un network coeso, dove diversità, equità e inclusione uniscono tifosi, sportivi e partner.

I progetti educativi nelle scuole e le campagne di sensibilizzazione, lanciate in occasione delle giornate internazionali, rappresentano uno strumento estremamente efficace per veicolare messaggi positivi e di grande impatto.

GIOCA CON ME

"Gioca con Me" è un progetto sociale promosso da Juventus che mira a promuovere l'inclusione sociale attraverso lo sport, in particolare il calcio. L'iniziativa è rivolta a bambini e ragazzi provenienti da contesti socio-economici svantaggiati, con l'obiettivo di favorire la loro partecipazione attiva alla vita di comunità e di sviluppare competenze sociali e valori positivi come il rispetto, la collaborazione e la solidarietà.

Il progetto si sviluppa attraverso la creazione di attività sportive non agonistiche e momenti educativi, in cui i e le giovani possono imparare a convivere, collaborare e rispettarsi a vicenda, sia dentro che fuori dal campo da calcio. *"Gioca con Me"* non si concentra solo sulle capacità sportive, ma anche su quelle relazionali e sociali, cercando di creare un contesto sano e positivo per i e le partecipanti.

Nato nella stagione 2012/2013 nelle scuole calcio bianconere come opportunità di integrazione e crescita personale 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 locale che globale grazie alla rete di partner che si occupano della protezione e salvaguardia delle e dei minori.

ATTIVAZIONI LOCALI (TORINO)

- **Partner Villa Sole**: è una associazione sostenuta da Juventus nell'ambito delle sue iniziative di responsabilità sociale. Situata a Torino, Villa Sole accoglie bambini e adolescenti che provengono da situazioni familiari difficili, offrendo loro un ambiente sicuro e protetto in cui crescere e svilupparsi. L'obiettivo principale è quello di fornire supporto educativo, psicologico e sociale, aiutando i ragazzi a superare momenti di difficoltà e a costruire un futuro migliore. *"Gioca con Me"* in collaborazione con Villa Sole è attivo da diverse edizioni e continua a riscuotere grande entusiasmo e partecipazione da parte delle e dei piccoli partecipanti. Gli allenamenti rappresentano un momento di inclusione prezioso anche per chi presenta bisogni specifici, come deficit di attenzione o ritardi nello sviluppo psicomotorio. La personalizzazione degli esercizi in base alle capacità di ciascun bambino permette di stimolare le potenzialità individuali, creando un ambiente di apprendimento e svago adatto ai ritmi e alle esigenze di ognuno. Dal suo avvio nella stagione 2018/2019, il progetto ha

visto la realizzazione di 5 edizioni, coinvolgendo 75 minori segnalati dai Distretti dei Servizi Sociali cittadini dalle ASL e dalla Casa dell’Affidamento di Torino.

- **Partner ASD Nessuno Escluso:** Nessuno Escluso è l’Associazione Sportiva Dilettantistica senza fini di lucro con cui Juventus ha realizzato il progetto Juventus One. Da questa collaborazione è nato un progetto “Gioca con Me” destinato a bambine e bambini con disabilità cognitivo relazionale e con spettro autistico.
- **Partner Istituto Cottolengo:** l’Istituto “Piccola Casa Divina Provvidenza-Cottolengo” persegue finalità ispirate ai valori del volontariato, della solidarietà e della lotta al disagio sociale e si propone di gestire strutture e servizi volti a soddisfare i bisogni della collettività in generale, con particolare attenzione ad attività e servizi rivolti ai minori; nell’ambito delle attività di intervento sociale ed educativo del Cottolengo è stato attivato “Gioca con Me”, per offrire alle e ai partecipanti un momento di socializzazione e di lavoro su stereotipi di genere legati allo sport, da realizzarsi attraverso il gioco del calcio. Durante le cinque stagioni di attività, sono stati coinvolti ogni anno due gruppi composti da 25 partecipanti, concentrandosi in particolare sull’integrazione della componente femminile e sulla promozione del rispetto reciproco all’interno del gruppo.
- **Partner Vides Main ODV:** associazione di Torino che opera nel campo dell’educazione, della solidarietà e della promozione dei diritti umani, in particolare a favore di giovani, donne e famiglie in difficoltà, Vides Main è anche il local partner Save the Children per l’Hub Educativo di Torino. In collaborazione con l’associazione è stato attivato “Gioca con me” per offrire a minori dai 7 ai 13 anni uno spazio sicuro dove praticare gratuitamente attività sportive non agonistiche. Durante le cinque stagioni di attività, il progetto ha visto, in particolare, la partecipazione di giovani provenienti da famiglie straniere e multiculturali, rappresentando un’opportunità concreta per favorire l’inclusione e il dialogo interculturale, grazie alla condivisione di valori comuni attraverso lo sport.

ATTIVAZIONI INTERNAZIONALI



Stati Uniti: negli USA Juventus collabora con Street Soccer USA, un’organizzazione no-profit che utilizza il calcio come strumento per affrontare problemi sociali, in particolare la povertà e l’esclusione sociale. Fondata nel 2009, opera in 16 città negli Stati Uniti, concentrandosi su quartieri svantaggiati. Attraverso il calcio, Street Soccer USA aiuta persone senza fissa dimora e giovani a rischio a sviluppare competenze come il lavoro di squadra, la resilienza e la capacità di fissare obiettivi.

Grazie alla collaborazione con Street Soccer USA, nel corso degli anni Juventus ha supportato diverse progettualità:

- **Progetto Girls with Goals**

Il progetto *Girls with Goals*, supportato da Juventus, ha l’obiettivo di promuovere la partecipazione femminile nelle attività sportive attraverso il calcio, rivolgendosi a ragazze provenienti da contesti socio-economici svantaggiati (in gran parte da famiglie di immigrati dell’America Latina, Caraibi, Africa e Cina). Il supporto di Juventus è stato prezioso per coprire i costi relativi a diverse attività in cinque città degli Stati Uniti: New York, Sacramento, Chicago, Memphis e la Bay Area. Le principali aree di intervento includono: (a) La nomina di una responsabile femminile per l’iniziativa; (b) Il reclutamento e la formazione di allenatrici femminili; (c) L’organizzazione di competizioni specifiche per ragazze.

Grazie al finanziamento, sono stati organizzati 60 eventi e oltre 200 sessioni di allenamento per ragazze. Sono state formate 32 nuove allenatrici, molte delle quali ex partecipanti al programma. Nel corso della Stagione 2023/2024, l’iniziativa ha visto un notevole aumento dell’iscrizione di ragazze, passando a 459 partecipanti in più rispetto all’anno precedente.

Il progetto ha trasformato la vita di molte ragazze, dimostrandone la forte utilità sociale. È il caso Ailyn, che ha partecipato alla Street Child World Cup nel 2022. Ailyn, che affrontava problemi di depressione e scarso rendimento scolastico, ha migliorato notevolmente la sua vita, diventando un’allenatrice e leader del programma. Grazie a questo cambiamento, ha ottenuto una borsa di studio per frequentare l’università nel Regno Unito.

Il successo dell’iniziativa ha permesso a Street Soccer USA di ottenere ulteriori finanziamenti, come una sovvenzione dalla California’s Mental Health Services Oversight and Accountability Commission, per espandere il programma in California, evidenziando l’impatto positivo dello sport sulla salute mentale delle ragazze.

Gli obiettivi di Street Soccer USA per il prossimo futuro sono di continuare a espandere il programma per ragazze e aumentare le relazioni con datori di lavoro e le istituzioni educative, affinché il calcio possa diventare un’opportunità di vita che altrimenti non avrebbero avuto.

• **Progetto Community Club Flatbush**

Il progetto *Gioca Con Me Community Club*, supportato da Juventus, opera nel quartiere di Flatbush a Brooklyn, New York. Questo programma fornisce l'opportunità di praticare il calcio a giovani provenienti da famiglie che vivono al di sotto della soglia di povertà e che non potrebbero permettersi di partecipare a campionati organizzati. La maggior parte dei partecipanti è di origine haitiana, ma sono inclusi anche giovani afroamericani, giamaicani e di altre nazioni caraibiche.

Il progetto sostiene le attività di circa 160 giovani ogni anno e il suo successo è visibile nei progressi del gruppo più anziano, composto da ragazzi tra i 17 e i 19 anni. Lo scorso anno, la squadra senior ha infatti iniziato a competere nella Bowery Soccer League, un campionato molto competitivo a New York. Nonostante le difficoltà iniziali e numerose sconfitte, i ragazzi hanno richiesto sessioni di allenamento extra e alla fine della stagione sono diventati campioni della lega.

Il miglioramento della squadra non si è riflesso solo nelle prestazioni sul campo, ma anche nel comportamento e nell'atteggiamento dei giovani fuori dal campo, dimostrando un grande orgoglio e disciplina. Il progetto ha avuto un impatto positivo nella formazione personale dei partecipanti e continua a crescere, mantenendo vivo lo spirito del programma *Gioca Con Me* nella comunità.



Ghana: In Ghana Juventus collabora con DGI Midtjylland, organizzazione no profit danese che ha attivato con il local partner *YouthOpportunity and PartnershipProgramme* (YOPP) in Ghana un programma volto all'empowerment femminile. YOPP Ghana è un'organizzazione giovanile senza scopo di lucro che lavora nelle comunità rurali del Ghana settentrionale e che utilizza lo sport come strumento per lo sviluppo della comunità.

• **Girls Empowerment through Soccer**

Il progetto *Girls Empowerment through Soccer* (GETS), supportato da Juventus, è un'iniziativa che utilizza il calcio come strumento per lo sviluppo della comunità e l'emancipazione femminile, anche attraverso percorsi educativi (su tematiche quale il diritto alla salute sessuale, matrimoni precoci, le gravidanze adolescenziali e l'abbandono scolastico) destinati a ragazze provenienti da comunità rurali in Ghana. Durante la prima fase, è stata creata una lega calcistica femminile in aree dove tradizionalmente le ragazze non avevano accesso allo sport, promuovendo il loro coinvolgimento nel calcio e fornendo loro educazione e mentoring sui diritti alla salute. Il progetto coinvolge quattro distretti rurali, dove le ragazze, spesso impegnate in mansioni domestiche, non avevano precedentemente la possibilità di praticare sport. Attraverso la YOPP Girls League, (*YouthOpportunityPartnershipProgramm*) dodici squadre femminili partecipano a tornei settimanali, promuovendo la parità di genere e dimostrando il potenziale delle ragazze nel calcio. Grazie a questo progetto, alcune di loro sono riuscite ad accedere a livelli calcistici regionali e nazionali, diventando modelli di riferimento per le altre. Il GETS Project continuerà a lavorare per sensibilizzare la comunità e promuovere l'uguaglianza di genere attraverso lo sport, affrontando anche questioni come il progetto prevede anche incontri di formazione sui diritti sessuali e riproduttivi e il *mentoring* per le ragazze che aspirano a diventare calciatrici professioniste.

FAIR PEOPLE

Fair People è il percorso educativo ideato per le scuole primarie di tutta Italia e 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 scolastici sviluppato dal Club, nonché proposta formativa ideata secondo le linee guida del MIUR. Fair People è composto da 3 moduli educativi disponibili per i docenti e utili per la crescita delle competenze relazionali, individuali e cognitive di alunne e alunni. Il progetto è stato pensato per essere parte della normale programmazione dell'offerta formativa e didattica delle scuole e contribuisce a implementare il programma ministeriale accompagnando gli alunni nel personale processo di crescita attraverso attività multidisciplinari che esplorano i 5 valori guida del progetto:

- Rispetto;
- Impegno;
- Lealtà;
- Uguaglianza;
- Gioco di squadra.

Tale percorso permette agli studenti di sviluppare l'empatia e di riflettere sulla propria identità, fino a far emergere i punti di unicità e i punti in comune rispetto agli altri.

TABELLA 10 • FAIR PEOPLE: DATI PARTECIPAZIONE AL PROGETTO

	CLASSI ISCRITTE	STUDENTI RAGGIUNTI	DOCENTI REGISTRATI
Stagione 2023/2024	1.559	31.000	423
Stagione 2022/2023	1.111	20.000	311

UN CALCIO AL RAZZISMO

Un calcio al razzismo è 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** promuove presso le giovani generazioni l'uso di un linguaggio più consapevole, rispettoso e inclusivo, 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. Il percorso è composto da lezioni digitali su quattro temi specifici più un gioco interattivo ideato per coinvolgere attivamente le classi.

TABELLA 11 • UN CALCIO AL RAZZISMO: DATI PARTECIPAZIONE AL PROGETTO

	CLASSI ISCRITTE	STUDENTI RAGGIUNTI	DOCENTI REGISTRATI
Stagione 2023/2024	3.012	60.000	659
Stagione 2022/2023	3.111	62.220	812

JUVENTUS ONE@SCHOOL

Juventus One@School è un format di lezioni condotte dagli atleti e dallo staff delle squadre Juventus One, nelle scuole del territorio, che offre agli studenti un'esperienza diretta e formativa sulla disabilità.

L'attività si svolge in presenza ed è stata pensata per studenti e studentesse di istituti scolastici di qualsiasi ordine e grado; attualmente si rivolge prevalentemente al territorio torinese ed è composta da lezioni articolate in due fasi:

- La prima fase è esperienziale attraverso la riproduzione e simulazione in palestra di tre diverse tipologie di disabilità; questa attività - ideata e coordinata dagli atleti Juventus One - si pone l'obiettivo di far provare direttamente ai ragazzi le sensazioni che un atleta con disabilità prova giocando a calcio.
- La seconda fase invece è di confronto tramite un percorso fatto di testimonianze e racconti degli atleti e dello staff di Juventus One e ha l'obiettivo di condividere e normalizzare la loro esperienza scardinando i pregiudizi legati alla disabilità. Ogni incontro, si conclude con una raccolta di riflessioni sull'esperienza appena vissuta, delle quali sovente emerge una presa di coscienza del proprio sguardo stigmatizzante e di come concetti precostruiti limitino l'inclusione di amici, compagni e persone con disabilità, qualunque essa sia.

Nella stagione 2023/2024, grazie al progetto scolastico **Juventus One@School**, sono state raggiunte una decina di Istituti del territorio di Torino e provincia, coinvolgendo circa 45 classi, appartenenti sia alla scuola primaria che alla scuola secondaria di secondo grado.

Un'attenzione particolare meritano anche le due lezioni tenute presso l'Università di Scienze Motorie e Scienze dell'Educazione di Torino, pensate per offrire agli studenti che intraprenderanno in futuro la carriera lavorativa una visione positiva e dignitosa della disabilità.

CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE E GIORNATE INTERNAZIONALI

Juventus con la sua capacità di arrivare a milioni di persone a livello internazionale, è consapevole del fatto che l'ambiente digitale rappresenta uno strumento prezioso anche per sensibilizzare su temi globali e promuovere cambiamenti positivi. Proprio per questo, cogliendo l'importanza delle Giornate Internazionali, il Club ha sviluppato campagne di sensibilizzazione e comunicazione mirata per la propria audience, con l'obiettivo di generare un impatto sociale significativo.

Di seguito, vengono riportate le giornate per le quali, nel corso della Stagione 2023/2024, il Club ha sviluppato delle attività specifiche:

- 10 ottobre: Giornata mondiale della salute mentale. In occasione della *Giornata internazionale della salute mentale*, Juventus ha lanciato il podcast *Stories of Strength*, che ha messo al centro il tema del benessere psicologico. Attraverso interviste con atleti/e e personalità che hanno affrontato difficoltà legate alla salute mentale, il club ha voluto sensibilizzare il pubblico su questo tema spesso stigmatizzato. Il podcast ha offerto uno spazio per discutere apertamente delle sfide mentali, cercando di rompere i tabù e promuovere una maggiore consapevolezza su come affrontare tematiche quali lo stress, l'ansia e la depressione. La serie riporta storie autentiche e percorsi di individui resilienti, con l'obiettivo finale di ridurre lo stigma associato a questo tema e sottolinea che la vulnerabilità e il dialogo aperto sono segni di coraggio.



KEY PERFORMANCE INDICATORS

- **Potential Reach**¹¹: 210 Milioni
- **Total Engagement**: 210.000
- **Numero di visualizzazioni**: 450.000 (Gli Stati Uniti sono il secondo Paese per numero di visualizzazioni; al primo posto l'Italia)
- **Positive Sentiment**: 83% (non è stato riscontrato un sentiment negativo rispetto a questa campagna)

¹¹ Il **potential reach** si riferisce al numero stimato di utenti che un determinato topic ha potenzialmente raggiunto. Questo dato è definito "potenziale" perché, nei canali esterni al controllo diretto (come quelli non appartenenti a Juventus), non è possibile conoscere il numero esatto di persone effettivamente raggiunte. Pertanto, la stima si basa sul numero di follower dei profili che hanno parlato dell'argomento o su altre metriche di riferimento.

- **25 novembre: Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.** Per la *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*, Juventus ha collaborato con **Fondazione Libellula**, un'organizzazione dedicata alla prevenzione e alla lotta contro la violenza di genere. Nel weekend di gara del 25 e del 26 novembre 2023, le due prime squadre – femminile e maschile – e la Next Gen hanno giocato indossando una patch dedicata con il logo della Fondazione; un simbolo per raccontare un impegno profondo e che non conosce pause. La violenza contro le donne e la discriminazione di genere sono una violazione dei diritti umani inaccettabile e contro cui Juventus e Fondazione Libellula continueranno a sensibilizzare ogni giorno. La collaborazione si inserisce nel novero di un percorso consolidato, iniziato nel 2022 con la campagna *Blow the whistle on Violence against Women* e che ha visto le due realtà collaborare ulteriormente nel corso della Stagione 2023/2024 con un percorso di sensibilizzazione per i dipendenti e una progettualità ad hoc per la giornata dell'8 marzo.
- Per questa iniziativa il Club ha ricevuto una menzione speciale durante l'evento "*Libellula Inspiring Company*", un riconoscimento che ha premiato l'impegno del club nella prevenzione e nella lotta alla violenza di genere.



- **3 dicembre: Giornata Internazionale delle persone con disabilità:** Juventus ha organizzato assieme al partner Nessuno Escluso l'evento Juventus IS Juventus, di cui si è già parlato in precedenza nel paragrafo dedicato al progetto Juventus One.
- **7 febbraio: Giornata contro il bullismo e cyberbullismo:** il Club ha collaborato con la **Fondazione Carolina Onlus**, un'organizzazione nata per contrastare il fenomeno del cyberbullismo e sostenere le famiglie e le vittime di abusi online. La fondazione è intitolata a Carolina Picchio, la prima vittima di cyberbullismo riconosciuta in Italia, ed è impegnata in attività di sensibilizzazione e supporto legale per proteggere i minori dai pericoli della rete. Grazie a questa collaborazione sono stati pianificati un ciclo di incontri sul tema dello *sharenting* con il personale degli staff del settore giovanile maschile e femminile, sensibilizzando sui rischi dell'uso improprio delle nuove tecnologie, sui rischi legati alla condivisione di informazioni sui minori e sull'importanza di un'identità digitale consapevole.
-

- **8 marzo: Giornata internazionale della donna:** Juventus, in occasione dell'8 marzo, Giornata Internazionale della Donna, ha rinnovato il suo impegno per promuovere l'uguaglianza di genere sia dentro che fuori dal campo. Collaborando con **INDIVISA**, una community di calcio femminile che promuove una maggiore partecipazione delle donne nello sport e combatte le barriere esistenti, il club ha lanciato un messaggio chiaro: più donne nel calcio. Insieme, è stata creata una versione limitata della Tote Bag "More Women in Football", che rappresenta un simbolo forte di uguaglianza e inclusione, rivolto a tutte e tutti. Juventus ha inoltre deciso di destinare l'intero ricavato della vendita della borsa alla Fondazione Libellula, a sostegno del Laboratorio STEAM dello Spazio Libellula. Questo progetto mira a fornire alle nuove generazioni gli strumenti necessari per superare stereotipi e abbracciare un futuro inclusivo, immaginandosi in qualsiasi settore desiderino, con rispetto e consapevolezza del proprio valore.

KEY PERFORMANCE INDICATORS

- **Tipologia Audience:** Il 90% dell'audience di questa campagna è rappresentato da giovani tra i 18 e i 34 anni. I Paesi in cui la campagna ha avuto un maggiore risalto sono: Italia, Stati Uniti e Regno Unito.
- **Positive Sentiment:** 77% (non è stato riscontrato un sentiment negativo rispetto a questa campagna)



- **21 marzo: Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale:** Con una campagna molto potente, Juventus ha ribadito il suo impegno concreto contro il razzismo in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Discriminazione Razziale del 21 marzo. La prevenzione e l'eliminazione del razzismo, dentro e fuori dal campo, rappresentano un obiettivo chiaro e prioritario per il club. La voce di Timothy Weah è stata quindi protagonista di un video di circa un minuto pubblicato sulle varie piattaforme social. Never Again è un messaggio di rifiuto del razzismo chiaro, forte e conciso, condiviso da ogni atleta, membro dello staff e dipendente e che dimostra un'unità d'intenti nella lotta contro ogni forma di discriminazione. È un segnale forte della continuità dell'impegno di Juventus nella lotta contro il razzismo, che continuerà a gridare con forza *Never Again* per costruire un futuro libero da ogni forma di discriminazione. Nel piano di comunicazione che ha accompagnato il video, è stato raccontato come il club – nel corso degli anni - abbia lavorato su vari fronti per costruire un ambiente privo di discriminazione razziale. All'Allianz Stadium, dal 2014-2015, è stato implementato un avanzato sistema di sorveglianza con 86 telecamere multifocali Panomera, capaci di identificare i responsabili di comportamenti non conformi alle regole. Juventus ha esteso il suo impegno anche alla sua vasta community digitale, composta da oltre 165 milioni di follower. Nel gennaio 2024, il club ha adottato uno strumento per moderare automaticamente i commenti contenenti discorsi d'odio sui suoi post, preservando la libertà di espressione ma eliminando contenuti offensivi. Da allora, sono stati rimossi 30.000 messaggi d'odio, di cui circa 400 di natura razzista, su una media di 1.500 contenuti settimanali.

KEY PERFORMANCE INDICATORS

- **Potential Reach:** +200 Milioni
- **Total Engagement:** 110.000
- **Numero di visualizzazioni:** 2,2 Milioni (Gli Stati Uniti sono il secondo Paese per numero di visualizzazioni; al primo posto l'Italia)

- **22 aprile: Giornata della Terra.** Le squadre Under 15 e Under 16 maschili e Under 15 femminile sono state coinvolte in una giornata immersiva, educativa ed esperienziale nella natura partecipando ad una attività dedicata alla sostenibilità ambientale con focus ecosistema e pratiche di riforestazione, in collaborazione con il planting partner One Tree Planted. Ogni ulteriore approfondimento è trattato nella sezione ambientale.
- **1 giugno: Pride Month.** In occasione del Pride Month, Juventus ha ribadito il suo impegno per i valori di uguaglianza, rispetto e dignità verso tutte le persone, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere. Per il terzo anno consecutivo, il club ha sostenuto il Milano Pride in qualità di Ambassador, partecipando al Rainbow Social Fund, un fondo creato dallo stesso Milano Pride con l'obiettivo di promuovere una società più accogliente e inclusiva. Il fondo si prefigge di aiutare coloro che vivono situazioni di marginalità, sia all'interno che all'esterno della comunità LGBTQIA+.
- **18 giugno: Giornata Internazionale contro i discorsi d'odio.** In occasione della giornata internazionale, il Club si è rivolto alla propria community digitale pubblicando un contenuto ad hoc riportante i dati dei commenti incitanti a varie forme di odio e rimossi dalle proprie piattaforme grazie al tool dedicato di cui si è avvalso. Tali commenti contenevano insulti, minacce, molestie morali, commenti incitanti razzismo, violenza di genere e omofobia. L'invito del Club è stato quello di mantenere la libertà di espressione nel rispetto di tutti coloro che fanno parte della comunità Juventus e più in generale, dell'ecosistema digitale.



**NOTHING
CHANGES
UNTIL
WE DO.**



PEOPLE FIRST

La Sezione "People First" pone l'accento sull'importanza centrale delle persone all'interno del Club, riflettendo uno dei pilastri fondamentali della nuova Strategia ESG. Questo pilastro sottolinea l'impegno di Juventus nell'integrare i temi ESG in ogni aspetto delle sue attività, sportive e non, garantendo al contempo percorsi virtuosi di sviluppo, engagement e benessere per tutte le sue persone.

A testimonianza di questo impegno, nel luglio 2023 la Società ha operato una scelta strategica importante: l'integrazione del Team di Sustainability all'interno della Direzione "People, Culture & Sustainability". Questa decisione riflette la volontà di assicurare che tutte le persone del Club interiorizzino i principi di sostenibilità, rendendoli parte integrante del loro lavoro quotidiano. Juventus ritiene infatti che, per comunicare i propri progetti ESG all'esterno con efficacia e credibilità, sia importante focalizzarsi – in primis – su una dimensione interna, affinché le persone del Club comprendano e facciano propri tali principi, mettendoli in atto nella quotidianità. L'identità e la cultura aziendale, infatti, si manifestano nell'entusiasmo, nella dedizione e nella professionalità di tutte le risorse, che contribuiscono attivamente alla realizzazione della visione del Club. Ogni persona è chiamata a promuovere consapevolmente il cambiamento quotidiano, assumendosi la responsabilità di essere ambasciatore della diversità, dell'inclusione, dell'equità di genere e di opportunità. Questo impegno è strettamente legato all'adesione ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, mirati a migliorare costantemente un ambiente di lavoro sereno e unico, che permetta a ciascuno di esprimersi al meglio.

Juventus è consapevole che un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, aperto e stimolante, che valorizzi le diversità e si fondi sullo sviluppo del talento, sia essenziale per creare un'azienda migliore. Pertanto, la Società si impegna a contribuire concretamente al raggiungimento degli obiettivi definiti nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (UN SDGs). Questo approccio riflette la convinzione che un luogo di lavoro che ispira eccellenza e appartenenza a un grande team sia fondamentale per il successo del club e per la realizzazione della sua missione e visione a lungo termine.

STRUTTURA DEL PERSONALE

GRI	Descrizione
2-7	Dipendenti
2-8	Lavoratori non dipendenti
2-30	Accordi di contrattazione collettiva
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Il personale di Juventus, per la specificità del proprio *business*, si compone dalle seguenti categorie:

- lavoratori tesserati presso la FIGC, sportivi professionisti e non (calciatori, allenatori, preparatori atletici, direttori sportivi);
- personale non tesserato (dirigenti assunti con CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi; lavoratori subordinati disciplinati secondo dedicata regolamentazione aziendale e dal CCNL esercizi cinematografici);
- collaboratori (lavoro para-subordinato), lavoratori in somministrazione e lavoratori a chiamata (lavoratori intermittenti) ricompresi nella categoria dei lavoratori non tesserati.

Di seguito viene riportata una classificazione del Personale di Juventus con annesse numeriche, che fornisce una fotografia della struttura del Club al 30 giugno 2024.

TABELLA 12 • ORGANICO COMPLESSIVO AL 30 GIUGNO

CATEGORIA AZIENDALE	TIPOLOGIA PERSONALE	2023/2024	2022/2023
Atlete e atleti (personale tesserato)	Calciatori professionisti	111	102
	Calciatori non professionisti	464	473
Personale Area Sportiva (personale tesserato)	Osservatori e collaboratori (esclusi membri CDA)	49	49
	Staff tecnico ¹²	169	159
Personale espresso in headcount (personale non tesserato)	Dipendenti ¹³	290	314
Altro (personale non tesserato)	Somministrati	2	1
Totale		1.085	1.098

FOCUS | Affitto ramo d'azienda

Juventus Store. Juventus ha, infatti, concluso con successo un'operazione di **affitto di ramo d'azienda con la Società Fanatics Italy Srl**, facente parte di un gruppo leader globale nel merchandising sportivo licenziato.

L'operazione di affitto del ramo d'azienda è nata con l'obiettivo di valorizzare le attività di design, realizzazione e commercializzazione di merchandising mediante l'affidamento della loro gestione a Fanatics (in quanto player specializzato nel settore della commercializzazione di articoli brandizzati dalla principali squadre sportive, leghe e istituzioni del mondo) che potrà dunque garantire, anche attraverso la propria piattaforma sportiva digitale, lo sviluppo e la crescita delle attività del ramo d'azienda, creando la migliore esperienza possibile per i clienti.

L'accordo, uno dei più completi e ambiziosi mai stipulati nel panorama del merchandising sportivo, avrà durata di 11 anni e accompagnerà la Società fino al termine della stagione 2034/2035. Fanatics lavorerà al fianco di Juventus per far crescere il marchio e l'offerta di prodotti per i tifosi in tutta Italia e in ogni angolo del mondo.

Nelle tabelle successive viene invece effettuato un focus sul personale espresso in *headcount*, con particolare riguardo a: (i) suddivisione per fasce di età e tipologia contrattuale (inquadramento); (ii) suddivisione per genere e tipologia contrattuale (determinato/indeterminato); (iii) suddivisione per genere e tipologia contrattuale (part time/full time); si segnala inoltre che i dati non considerano il personale del J Hotel e della *branch* di Hong Kong.

TABELLA 13 • PERCENTUALE DEL PERSONALE ESPRESSO IN HEADCOUNT AL 30 GIUGNO PER FASCE D'ETÀ E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	2023/2024			2022/2023		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Dirigenti Uomini	0,00%	1,67%	1,26%	0,0%	2,3%	1,5%
Dirigenti Donne	0,00%	0,84%	0,42%	0,0%	1,1%	0,8%
Totale Dirigenti		4,18%			5,70%	
Quadri Uomini	0,00%	6,69%	3,77%	0,4%	8,7%	1,5%
Quadri Donne	0,00%	1,67%	2,09%	0,0%	2,7%	1,5%
Totale Quadri		14,23%			14,80%	
Impiegati Uomini	6,69%	28,03%	5,44%	9,1%	27,3%	4,5%
Impiegati Donne	6,69%	21,34%	8,37%	4,5%	24,6%	5,3%
Totale Impiegati		76,57%			75,30%	
Operai Uomini	0,84%	3,35%	0,84%	0,4%	2,7%	1,1%
Operai Donne	0,00%	0,00%	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale Operai		5,02%			4,20%	
Totale dipendenti per fasce d'età	14,23%	63,60%	22,18%	14,4%	69,3%	16,3%

¹² **Staff Tecnico:** Direttori Sportivi, Allenatori, Massofisioterapisti, Preparatori Atletici

¹³ **Dipendenti:** Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai, incluso il personale di Hong Kong Branch (7) e del J Hotel (44). Non sono inclusi nel computo totale i lavoratori con contratto a chiamata del Merchandising, non in scope con la presente analisi in quanto: (a) non presenti nel reporting della precedente stagione (poiché non in forza al 30/06/2023); (b) per via dell'operazione di branch rental descritta nello specifico paragrafo. Con specifico riferimento al J Hotel, i dipendenti in forza al 30 giugno 2024 sono rappresentati da:

- n. 28 risorse a tempo indeterminato
- n. 16 risorse a tempo determinato (inclusi n. 9 contratti a chiamata)

TABELLA 14 • PERCENTUALE DEL PERSONALE APPARTENENTE A CATEGORIE PROTETTE ESPRESSO IN HEADCOUNT AL 30 GIUGNO PER FASCE D'ETÀ E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

	<30	30-50	>50
Dirigenti Uomini	0,0%	0,00%	0,0%
Dirigenti Donne	0,0%	0,00%	0,0%
Totale Dirigenti		0,00%	
Quadri Uomini	0,0%	0,00%	0,0%
Quadri Donne	0,0%	0,00%	0,0%
Totale Quadri		0,00%	
Impiegati Uomini	11,11%	22,22%	11,11%
Impiegati Donne	11,11%	33,33%	0,0%
Totale Impiegati		88,88%	
Operai Uomini	0,0%	11,11%	0,0%
Operai Donne	0,0%	0,00%	0,0%
Totale Operai		11,11%	
Totale dipendenti per fasce d'età	22,22%	66,66%	11,11%

TABELLA 15 • PERSONALE ESPRESSO IN HEADCOUNT PER TIPOLOGIE CONTRATTUALI (DETERMINATO / INDETERMINATO) AL 30 GIUGNO

STAGIONE	TEMPO DETERMINATO			TEMPO INDETERMINATO		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
2023/2024	13	12	25	127	87	214
2022/2023	15	10	25	142	97	239

TABELLA 16 • PERSONALE ESPRESSO IN HEADCOUNT PER TIPOLOGIE CONTRATTUALI (FULL TIME / PART TIME) AL 30 GIUGNO

STAGIONE	FULL TIME			PART TIME		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
2023/2024	138	85	223	2	14	16
2022/2023	154	98	252	3	9	12

FOCUS | Lavoratori non dipendenti (steward)

Juventus si avvale del supporto di figure esterne per la manutenzione, i servizi di pulizia e altre attività. Tra queste, la figura più ricorrente è quella dello **Steward**. Infatti, conformemente alle normative del Decreto del Ministro dell'Interno e alle direttive della FIGC e della Lega Serie A, la Società implementa un sistema di *stewarding* che assolve alle seguenti mansioni:

- **Accoglienza e orientamento**
- **Sicurezza e controllo**
- **Assistenza**
- **Gestione delle emergenze**

Gli steward sono inquadrati come PRESTATORI OCCASIONALI ai sensi dell'art. 54 bis D.L. 24 aprile 2017 n. 50 e ss.mm.ii.

In merito alle **numeriche** relative al personale di Stewarding, si riportano i seguenti dati:

- **Personale formato al 30/06/2024 e contattabile per la Stagione 2023/2024** | 929 di cui 589 uomini e 340 donne. Al fine di assicurare una corretta gestione dell'evento, partita ciascun lavoratore è stato formato tramite un corso specifico che include moduli teorici e pratici, mirati a fornire le competenze necessarie per gestire efficacemente i diversi livelli di criticità degli eventi.
- **Rispetto alla stagione 2022/2023 il numero risulta incrementato**; al 30/06/2023 la numerica risultava pari a 816 di cui 543 uomini e 273 donne.
- **Numero medio di steward operativi durante le partite** | 530. Si tenga presente che la media di steward convocati per ogni match day varia in base al livello di criticità della partita in questione.

Prima di ogni partita, tutti gli steward partecipano a un briefing pre-partita per essere aggiornati su procedure specifiche e piani di emergenza, operando in stretto coordinamento con le forze dell'ordine. Queste misure assicurano che ogni evento presso l'Allianz Stadium si svolga in un ambiente sicuro e controllato.

FORMAZIONE E SVILUPPO

GRI	Descrizione
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente
3-3	Gestione dei temi materiali

Proseguendo in continuità con la stagione precedente, la strategia aziendale per il 2023/24 ha ulteriormente esteso e potenziato l'attenzione alla **formazione** e allo **sviluppo**, in supporto alla strategia di *business* e alle politiche del personale.

Tale confronto ha identificato alcune macroaree di interesse, volte alla crescita e al consolidamento di una cultura aziendale basata sui principi di equità e inclusione e sullo sviluppo della managerialità.

In questo contesto, la strategia ha portato alla realizzazione di una serie di progetti, sostenuti dal Leadership Team di Juventus. Tra questi:

- si è conclusa la prima edizione del **Talent Management Programme** avviato nella stagione precedente;
- è stata erogata una formazione destinata a tutta la popolazione aziendale su **bias, pregiudizi e l'importanza di un lessico inclusivo**;
- sono stati realizzati programmi di formazione estensivi in ambito **Cybersecurity**, oltre a quelli di **Compliance** per i nuovi assunti e i tesserati.

Per alcuni dei percorsi di formazione avviati nel corso della Stagione 2023/2024, la Società si è avvalsa delle risorse rese disponibili dai **Fondi paritetici interprofessionali**; i sostegni provenienti da tali fondi sono stati ottenuti con la partecipazione a bandi specifici e il loro utilizzo è servito a coadiuvare l'avvio di:

- **Progetto formativo "Change a word | Change the world"**;
- **Progetto formativo legato alla sensibilizzazione in ambito Cyber Security**.

La numerica media di ore di formazione del personale¹⁴, esposta di seguito, ha osservato un decremento, principalmente dovuto alla ridotta necessità, rispetto alla Stagione 2022/2023, di implementazione di interventi formativi valevoli di un coinvolgimento dell'intera popolazione aziendale. Durante la precedente Stagione, infatti, le formazioni dedicate all'ambito Compliance avevano determinato un livello di partecipazione massivo.

TABELLA 17 • NUMERO DI ORE MEDIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE ESPRESSO IN HEADCOUNT AL 30 GIUGNO

CATEGORIA	2023/2024			2022/2023		
	UOMINI	DONNE	ORE MEDIE TOTALI PER INQUADRAMENTO	UOMINI	DONNE	ORE MEDIE TOTALI PER INQUADRAMENTO
Dirigenti	9	10,1	9,3	16,6	15,6	16,3
Quadri	11,9	6,7	9,3	28,5	28,1	28,4
Impiegati	13,7	11,1	12,4	26,3	15,9	21,6
Operai	12,6	-	12,6	17,1	8,3	16,4
Ore medie totali per genere	11,8	9,3	10,9	25,4	17,1	22,0

TABELLA 18 • PERSONALE ESPRESSO IN HEADCOUNT AL 30 GIUGNO COINVOLTO NELLA FORMAZIONE

STAGIONE	% DEL PERSONALE ESPRESSO IN HEADCOUNT
2023/2024	100%
2022/2023	96,8%

Nei successivi paragrafi vi è un approfondimento dei principali percorsi formativi che hanno caratterizzato la Stagione 2023/2024.

¹⁴ I dati considerano il personale in uscita e in ingresso nel corso del periodo di rendicontazione.

TALENT MANAGEMENT PROGRAMME

Nel corso della Stagione 2022/2023 la Società ha istituito il *Talent Management Programme* (TMP), un programma di gestione e sviluppo dei talenti della durata di due anni, volto alla mappatura di un pool di talenti selezionati in modo capillare tra le Direzioni aziendali. I criteri di selezione includono l'ambizione di crescita e di *continuous improvement*, l'aspirazione ad assumere ruoli e posizioni strategiche e la presa in carico di responsabilità nei processi decisionali che esulano dal perimetro di riferimento.

Le figure individuate sono state coinvolte in un piano di crescita biennale costruito sui seguenti pilastri:

GRAFICO 2 • PILASTRI DEL TALENT MANAGEMENT PROGRAMME

• ASSESSMENT

Finalizzato al raggiungimento di uno status di autoconsapevolezza focalizzato sulla propria reputazione personale e professionale, nonché sulla valutazione delle proprie competenze.

• COACHING

Gli esiti della fase di *assessment* hanno poi delineato il perimetro di un percorso individuale di coaching, avente l'obiettivo di sviluppare le competenze manageriali dei partecipanti a partire dalle aree di miglioramento emerse.

• EDUCATION

I *Talent* hanno avuto la possibilità di arricchire il proprio bagaglio di competenze, sia hard che soft, attraverso la scelta autonoma e indipendente di percorsi formativi finanziati dall'azienda con un budget di riferimento.

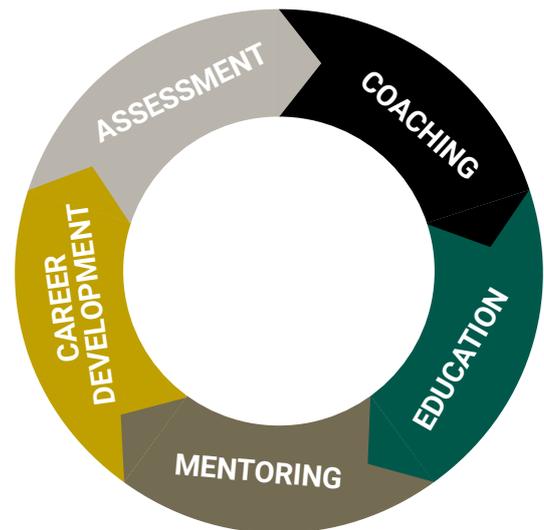
• MENTORING

I *Talent* hanno avuto la possibilità di individuare in autonomia una persona di riferimento che assumesse il ruolo di Mentor e che, in virtù di questo, fungesse da guida nel processo di crescita e di messa in discussione di sé e del contesto, scardinando eventuali resistenze al cambiamento e favorendo l'acquisizione di un grado sempre maggiore di consapevolezza.

• CAREER DEVELOPMENT

Il percorso di crescita manageriale si configura in ultima analisi mediante l'assunzione di ruoli caratterizzati da responsabilità più ampie e/o diverse dalla mansione di partenza, con progressioni di carriera verticali e orizzontali. Alla chiusura del programma, il 66% dei partecipanti ha acquisito nuovi ruoli conseguendo una crescita sia in senso verticale/gerarchico, sia ampliando il proprio perimetro di responsabilità, dimostrando l'efficacia dell'iniziativa nel supportare lo sviluppo personale e professionale.

Durante la Stagione 2023/2024, la prima edizione del TMP è giunta a conclusione. Visto il successo, la Società ha già approvato la seconda edizione, la quale avrà avvio nel corso della Stagione 2024/2025, confermando la volontà di promuovere la crescita e lo sviluppo dei Talenti.



CHANGE A WORD | CHANGE THE WORLD

Durante la Stagione 2023/2024, la Società ha avviato un percorso formativo denominato **Change a Word | Change the World**, in collaborazione con **Fondazione Libellula**, per promuovere una cultura aziendale fondata sui valori dell'inclusione, della diversità e del rispetto, volta a contrastare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione, attraverso la sensibilizzazione dei propri dipendenti.

Questa collaborazione ha previsto un progetto formativo suddiviso in due webinar, che ha coinvolto tutta la popolazione aziendale. I temi trattati hanno riguardato:

- **Differenze:** Esplorazione delle differenze individuali e collettive, riconoscendo il valore della diversità come risorsa fondamentale per l'innovazione e la crescita aziendale;
- **Rispetto:** Promozione di una cultura del rispetto reciproco, essenziale per costruire un ambiente di lavoro sicuro e collaborativo;
- **Genere:** Focus sull'importanza dell'equità di genere e individuazione delle sfide ancora presenti in ambito lavorativo;
- **Bias Cognitivi:** Analisi dei pregiudizi inconsci che influenzano le decisioni e i comportamenti, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e ridurre il loro impatto negativo;
- **Linguaggio:** Riflessione sull'uso del linguaggio e su come esso possa perpetuare stereotipi o, al contrario, promuovere l'inclusione.

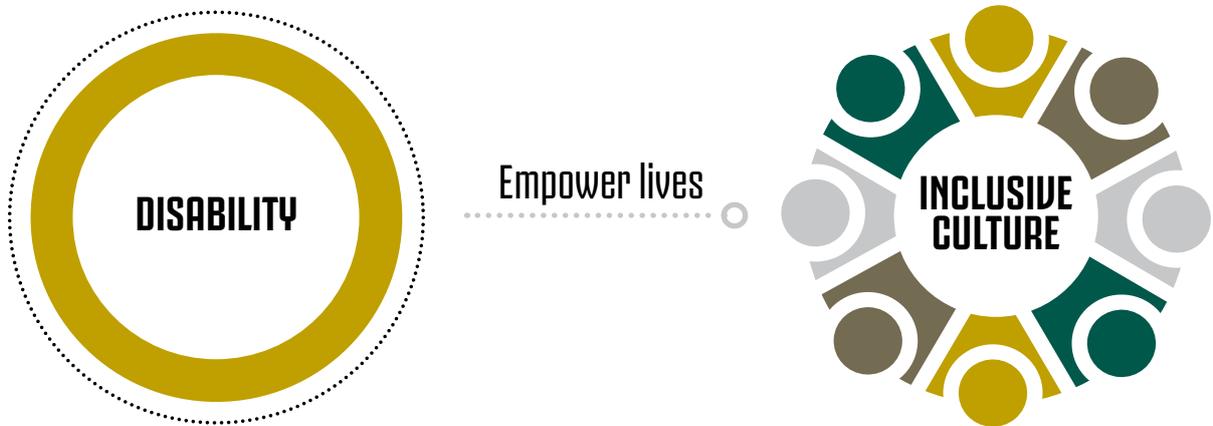
ALTRI TRAINING IN AMBITO DIVERSITY & INCLUSION

L'impegno della Società verso i temi di *Diversity & Inclusion* è continuo e si è sviluppato costantemente nel tempo.

Oltre alla collaborazione con Fondazione Libellula, durante la stagione 2023-2024 sono stati implementati **programmi formativi specifici per agevolare e favorire l'inserimento di persone con disabilità** e creare un ambiente inclusivo. Tali programmi hanno fornito al personale primariamente coinvolto dagli inserimenti (nello specifico i dipendenti del settore Retail), gli strumenti necessari per relazionarsi, sia dal punto di vista comunicativo che in termini di sicurezza sul lavoro, con persone con disabilità, contribuendo a costruire un ambiente ancora più accogliente e sicuro.

La docenza è stata affidata a MagazziniOz e l'Istituto dei Sordi di Pianezza, enti specializzati nell'inserimento lavorativo e nella sensibilizzazione rispetto alle accortezze da attuare a seconda delle disabilità coinvolte.

GRAFICO 3 • TRAINING DIVERSITY & INCLUSION



Goals	People Involved	TOTAL PEOPLE INVOLVED 28
<ul style="list-style-type: none"> • Raising awareness of fragility • Diversity & inclusion • Communication • Kindness • Uniqueness • Empathy 	B2C Sales Supervisor Megastore: 13 People J Store Torino: 6 People J Store Milano: 4 People J Store Roma: 4 People	

COMPLIANCE TRAINING

Juventus da sempre conferisce priorità alle tematiche di **Compliance**, non solo dal punto di vista **Health & Safety**, ma anche in riferimento alle diverse normative di responsabilità aziendale.

Durante la Stagione 2023/2024, la Società ha posto il focus sulla formazione delle nuove risorse inserite in azienda al fine di promuovere la sensibilizzazione e la comprensione, nonché l'attenzione nei confronti dei temi trattati dal **Modello Organizzativo e di Gestione D. Lgs. 231/2001** e dal **Modello di prevenzione FIGC**, in continuità con la stagione precedente. La numerica del personale *headcount* coinvolto ammonta in totale a 8 risorse.

Juventus ha garantito l'aggiornamento formativo e informativo, relativamente alle tematiche Health & Safety, per l'intera popolazione aziendale assicurando il mantenimento degli standard di sicurezza e salute sul lavoro.

Inoltre, il personale che ha aderito alla Policy di Smart Working è stato invitato a partecipare ad un intervento formativo di sensibilizzazione riguardante i **rischi connessi al lavoro da remoto** in ambito Salute e Sicurezza.

Nei seguenti prospetti si evidenziano le numeriche relative al personale coinvolto nelle attività formative descritte.

TABELLA 19 • FORMAZIONE HEALTH & SAFETY DEL PERSONALE ESPRESSO IN HEADCOUNT AL 30 GIUGNO¹⁵
(NUMERO E PERCENTUALE DI PARTECIPANTI; SEDE DI LAVORO DEI PARTECIPANTI)

NUMERO PARTECIPANTI FORMAZIONE HEALTH & SAFETY	
CATEGORIA ORGANIZZATIVA	NUMERO PARTECIPANTI
Dirigenti	6
Quadri	35
Impiegati	168
Operai	10
Totale complessivo	219

NUMERO PARTECIPANTI FORMAZIONE HEALTH & SAFETY				
PERCENTUALE DI PARTECIPANTI PER CATEGORIA ORGANIZZATIVA FORMAZIONE HEALTH & SAFETY				
Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
60%	100%	91,3%	83,3%	91,25%



¹⁵ I dati considerano il personale in uscita e in ingresso nel corso del periodo di rendicontazione (il personale J Hotel e la branch di Hong Kong non sono inclusi)

PERCORSO DI INSERIMENTO IN JUVENTUS

GRI	Descrizione
401-1	Assunzione di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

RECRUITING

Juventus riconosce il ruolo fondamentale del personale per il suo successo, il che implica la capacità di attrarre talenti, consentendo ai candidati/e di esprimersi al meglio, grazie ad un'esperienza di qualità, inclusiva, coinvolgente e autentica. Il processo di recruiting e *onboarding* del personale è fondato sui seguenti principi:

- **Meritocrazia, equità, non discriminazione, diversità ed inclusione:** 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. Il processo di selezione si svolge in base a criteri di valutazione oggettivi e meritocratici, privo di discriminazioni; ciò significa dare piena ed equa considerazione a tutti i candidati/e indipendentemente da età, disabilità, etnia, religione o credo, sesso, orientamento e identità sessuale, matrimonio e unione civile, gravidanza e maternità/paternità. Le competenze e il *background* dei candidati/e rivestono un ruolo di fondamentale importanza nel processo di selezione. Inoltre, Juventus gestisce la tematica delle assunzioni obbligatorie nel rispetto degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento e implementa politiche a supporto del personale, volte a garantire uguaglianza, parità di trattamento e inclusione.
- **Trasparenza e comunicazione chiara:** Per ogni opportunità professionale, vengono fornite informazioni chiare sui requisiti, sulle responsabilità, sulle fasce salariali di retribuzione e sulle prospettive di carriera ai candidati/e; ciascuno dovrà essere informato riguardo la vision, la mission e i valori dell'azienda. Particolare attenzione viene prestata al tema della comunicazione e al feedback ai candidati/e. Ci impegniamo a mantenere un dialogo aperto con ciascuna persona coinvolta.

Un esempio concreto di trasparenza e pari opportunità è rappresentato dall'*Internal Job Posting*. L'opportunità fornita a tutto il personale di Juventus di candidarsi per ruoli diversi consente ai dipendenti di espandere le proprie competenze, acquisire nuove esperienze e progredire nella loro carriera professionale all'interno dell'azienda, favorendo lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo, basato sulla meritocrazia.

TABELLA 20 • JUVENTUS INTERNAL JOB POSTING STAGIONE 2023/24

NUMERO PARTECIPANTI FORMAZIONE HEALTH & SAFETY	
Posizioni pubblicate	29
Candidature ricevute	23
Ricerche completate	18

- **Networking:** la Società riconosce l'importanza di sviluppare partnerships strategiche con università, associazioni professionali e altre organizzazioni al fine di allargare il bacino di candidati/e e promuovere l'inclusione nel processo di *recruiting*. Attraverso tali *partnerships*, miriamo a raggiungere un maggior numero di candidati/e qualificati, includendo eventuali gruppi tradizionalmente sottorappresentati. 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 tirocinio professionalizzante quale occasione di introduzione formativo-operativa al ruolo di addetto alle vendite all'interno dei nostri punti di vendita.
- **Valutazione oggettiva:** Ogni ruolo ricercato è soggetto a un processo strutturato che si basa su criteri oggettivi, volti a verificare il possesso di competenze, esperienze e qualifiche richieste. Laddove applicabile, incoraggiamo l'utilizzo di prove pratiche che consentono ai candidati/e di dimostrare le proprie abilità e competenze nel contesto specifico del lavoro. Attraverso l'analisi e la presentazione di un business case, valutiamo la capacità dei candidati/e di risolvere problemi, di pensare in modo strategico e di prendere decisioni informate.
- **Adattabilità:** Riconosciamo l'importanza di essere flessibili e pronti a rispondere alle mutevoli esigenze dell'azienda e del mercato del lavoro. Ci impegniamo a rivedere e aggiornare periodicamente le nostre strategie di recruiting al fine di rimanere allineati alle best practice e alle tendenze emergenti nel settore.

La Società si impegna nel garantire la miglior *candidate experience* possibile per i propri candidati/e, al fine di creare un'esperienza positiva per gli stessi, indipendentemente dall'esito finale della selezione, rispettando la privacy dei candidati/e durante tutto il processo di recruiting, garantendo la protezione dei dati personali e l'adempimento delle normative sulla privacy e il trattamento dei dati applicabili.

TABELLA 21 • **DETTAGLIO DELLE 21 ASSUNZIONI¹⁶ EFFETTUATE DURANTE LA STAGIONE 2023/24 PER GENERE E FASCIA D'ETÀ**

NUMERO INGRESSI					
Fascia d'età	M	F	Totale	Turnover in entrata per fascia di età (%)	Headcount in scope
<30	6	9	15	44,1%	34
30-50	4	2	6	3,9%	152
>50	-	-	-	-	53
Totale complessivo	10	11	21	8,7%	239
Turnover in entrata per genere¹⁷	7,1%	11,1%	8,7%		
Headcount in scope	140	99	239		

TABELLA 22 • **DETTAGLIO DELLE 46 CESSAZIONI¹⁸ EFFETTUATE DURANTE LA STAGIONE 2023/24 PER GENERE E FASCIA D'ETÀ**

NUMERO INGRESSI					
Fascia d'età	M	F	Totale	Turnover in uscita per fascia di età (%)	Headcount in scope
<30	8	3	11	32,3%	34
30-50	14	13	27	17,7%	152
>50	5	3	8	15%	53
Totale	27	19	46	19,2%	239
Turnover in uscita per genere¹⁹	19,2%	19,2%	19,2%		
Headcount in scope	140	99	239		

ONBOARDING E PIANO DI INDUCTION

Il piano di *induction* è un piano strutturato che viene progettato e implementato per accogliere e integrare un nuovo dipendente all'interno dell'organizzazione. L'obiettivo principale del piano di *induction* è quello di facilitare l'integrazione del nuovo dipendente, accelerare la curva di apprendimento e favorire un inizio produttivo nel nuovo ruolo. Il piano può comprendere una serie di attività e programmi che coprono diversi aspetti, tra cui:

- **Accoglienza:** Fornire un'accoglienza calorosa e cordiale al nuovo dipendente, presentandolo ai membri del team e ai colleghi, mostrando l'ambiente di lavoro e fornendo informazioni pratiche come la posizione della postazione di lavoro, le strutture e le risorse disponibili;
- **Formazione:** Fornire formazione specifica sul ruolo, le responsabilità e le procedure di lavoro. Questa formazione può includere sia aspetti tecnici legati alla mansione che la comprensione dei processi aziendali, delle politiche e dei valori;
- **Introduzione alla cultura aziendale:** Fornire informazioni sull'identità, la missione, i valori e la storia dell'organizzazione. Ciò aiuta il nuovo dipendente a comprendere la cultura aziendale, gli obiettivi strategici e le aspettative;
- **Orientamento organizzativo:** Presentare la struttura organizzativa dell'azienda, i vari dipartimenti e le funzioni chiave. Questo aiuta il nuovo dipendente a comprendere come si inserisce nel contesto più ampio dell'organizzazione e come collaborare con gli altri dipartimenti;

¹⁶ Le assunzioni si riferiscono all'headcount al 30 giugno 2024 e non considerano il J Hotel e la branch di Hong Kong; l'età viene calcolata al 30 giugno 2024.

¹⁷ Calcolato come rapporto tra assunzioni e totale headcount in scope al 30/06/2024 (genere/fascia d'età). J hotel non incluso nel calcolo.

¹⁸ Le cessazioni si riferiscono al personale espresso in headcount al 30 giugno 2024 e non considerano il J Hotel e la branch di Hong Kong; l'età viene calcolata al 30 giugno 2024.

¹⁹ Calcolato come rapporto tra cessazioni e totale headcount in scope al 30 giugno 2024 (genere/fascia d'età). I dati non includono J Hotel e la branch di Hong Kong nel calcolo.

- **Obiettivi e aspettative:** Approfondire gli obiettivi e le aspettative per il nuovo dipendente. Ciò include la definizione delle responsabilità di ruolo, delle aspettative di rendimento e delle milestone da raggiungere già chiariti nel corso del processo di selezione.

Il piano di induction si compone delle seguenti sezioni:

- (i) **Corporate Induction:** Ha l'obiettivo di fornire al neoassunto le principali informazioni su "Juventus", facilitandone l'integrazione all'interno del contesto organizzativo. Nella presente sezione sono inclusi:
- *l'Onboarding Tour*, dedicato a visitare e conoscere i siti, le strutture e le linee di business di Juventus;
 - *Compliance Training*, al fine di informare/formare le risorse neoassunte sulle tematiche di Governance Aziendale, ottemperando alla formazione richiesta dalla normativa e dalle policy interne;
 - *Health & Safety Training*: in conformità alla normativa di riferimento, la Società provvede all'informazione/formazione dei nuovi dipendenti sulle tematiche previste in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.
- (ii) **Individual Induction:** Questa sezione è customizzata sulla base del ruolo specifico. La nuova risorsa viene invitata a partecipare ad incontri *one-to-one* o di Team con i principali stakeholder con cui si interfacerà nello svolgimento della propria attività professionale.

RIPRESA DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA²⁰

GRI	Descrizione
401-3	Congedo parentale

Con riferimento al personale di Juventus che ha usufruito del **congedo parentale**, si riporta di seguito uno spaccato relativo alle ultime tre stagioni, con suddivisione per genere:

TABELLA 23 • UTILIZZO CONGEDO PARENTALE²¹

	UOMINI	DONNE
Stagione 2021/2022	8	21
Stagione 2022/2023	7	19
Stagione 2023/2024	7	14

Con riferimento al **tasso di rientro al lavoro**, si riporta di seguito uno spaccato relativo alle ultime tre stagioni, con suddivisione per genere:

TABELLA 24 • TASSO DI RIENTRO AL LAVORO

	UOMINI	DONNE
Stagione 2021/2022	100%	100%
Stagione 2022/2023	100%	100%
Stagione 2023/2024	100%	100%

Infine, si fornisce il dettaglio del **tasso di fidelizzazione** con medesima suddivisione per stagione e per genere:

TABELLA 25 • TASSO DI FIDELIZZAZIONE²²

	UOMINI	DONNE
Stagione 2021/2022	75% (6 su 8)	81% (17 su 21)
Stagione 2022/2023	100% (7 su 7)	95% (18 su 19)
Stagione 2023/2024	86%(6 su 7)	93%(13 su 14)

²⁰ Con riferimento ai prospetti della presente sezione, si segnala che i dati si riferiscono al personale non tesserato e non considerano il J Hotel e la branch di Hong Kong.

²¹ Sono stati considerati gli eventi cadenti nei periodi dal 01/07/2021 fino al 30/06/2024. 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 se riferiti alla stessa maternità.

²² Alla data del documento non essendo trascorsi i 12 mesi dal rientro.

WELFARE E BENESSERE DELLE PERSONE

Per la stagione 2023/2024 la Società ha confermato 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);
- 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.

Il Framework retributivo ormai consolidato permette di avere una struttura coerente ed equa internamente e assolutamente competitiva nel mercato esterno, attraendo competenze che incrementano il capitale umano.

Al contempo la creazione di valore nel lungo periodo punta al costante allineamento degli interessi del management e degli Azionisti.

In questo contesto, l'introduzione di un piano di incentivazione variabile di lungo periodo (Piano LTI 2024-2027), basato su azioni proprie da acquistarsi da parte della Società previa autorizzazione assembleare, è strettamente connesso al Piano Strategico.

Il Total Reward Framework si compone:

- (i) della remunerazione fissa;
- (ii) di una componente di incentivo di breve termine (il "Piano STI") rappresentato da una componente monetaria incentivante annuale di breve periodo destinata;
- (iii) di una componente di incentivo di lungo termine derivante da un piano basato su strumenti finanziari, destinata, nel suo primo ciclo di attribuzione, ad un gruppo selezionato di risorse chiave ("Piano LTI");
- (iv) di taluni benefit e servizi accessori.

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.

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**.

Oltre al piano di Welfare sopra indicato, nel corso della Stagione 2023/2024 Juventus ha ribadito il proprio impegno nel promuovere il benessere delle proprie attraverso una serie di iniziative mirate. Investire nel benessere dei dipendenti non solo migliora la qualità della vita lavorativa, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro più produttivo e sostenibile. La Società continua a sviluppare programmi innovativi che rispondono alle esigenze dei dipendenti, promuovendo la salute, la mobilità sostenibile (di cui si è già parlato nel Capitolo *Environmental*) e il coinvolgimento attivo di tutti i collaboratori.

SPORT E BENESSERE

In linea con la volontà della Società di investire nel benessere delle persone, dalla Stagione 2021/2022 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 i dipendenti possono svolgere in autonomia, la Società mette a disposizione degli stessi tre corsi:

- Pilates;
- **Functional Training**;
- Yoga.

I corsi sono programmati in momenti diversi della settimana ed è possibile usufruirne in maniera totalmente gratuita.

Nel corso della Stagione 2023/2024 il servizio, già in essere presso l'headquarter della Società, è stato esteso anche al sito del Training Center di Vinovo, con l'attivazione del corso di Functional Training.



ENGAGEMENT

Nell'ambito delle iniziative per i dipendenti, volte a favorire engagement, senso di appartenenza e condivisione, la Società ha promosso diverse iniziative ed eventi, tra cui si segnalano:

- **Possibilità di accesso alle partite casalinghe** dei seguenti Team: (i) First Team maschile; (ii) First Team femminile; (iii) Juventus Next Gen; (iv) Juventus U19; (v) Juventus One. Questa iniziativa nasce dalla volontà della Società di rafforzare il legame tra i dipendenti e le squadre del Club attraverso un'esperienza unica e coinvolgente quale quella della partita; non solo: la "match experience" rappresenta inoltre un'occasione che permette ai dipendenti di vivere un momento diverso con i propri colleghi "abituali" ma anche di conoscere nuove persone all'interno della nostra Società.
- **Junior Membership.** La Società mette a disposizione di tutti i genitori dipendenti di Juventus la possibilità di richiedere una Junior Membership per i propri figli/e di età inferiore a 11 anni; la Membership da loro accesso a numerose opportunità, tra cui Welcome Pack, eventi su invito, contest dedicati, sconti e promozioni, nonché la possibilità di candidarsi per partecipare all'attività "Bimbi in Campo!" in cui i bambini hanno la possibilità di accompagnare i propri beniamini in campo all'inizio del match.
- **Together, a Black and White Show.** Il 10 Ottobre 2023, presso il Pala Alpitour, si è tenuta una grande festa bianconera dedicata a tutti i tifosi della Juventus, nonché ai propri dipendenti, per festeggiare il centenario della prima Presidenza Agnelli. Questa serata ha rappresentato un'occasione per condividere valori, emozioni, e il senso di appartenenza. L'evento, a cui è stata invitata l'intera popolazione aziendale, ha visto un mix di momenti artistici, emozionali ed è culminato in una partita di calcio a sette fra le leggende del Club.
- **Juventus is JUVENTUS.** In occasione della *Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità*, la Società ha organizzato un allenamento a ranghi misti a cui hanno preso parte gli atleti e le atlete del Club militanti nel campionato Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale, la Next Gen e l'U19 Femminile e Maschile. I dipendenti sono stati invitati a partecipare all'evento che si è tenuto Giovedì 30 Novembre, presso l'Allianz Training Center Vinovo. Si è trattato di un momento speciale in cui il personale di Juventus ha avuto la possibilità di conoscere sempre meglio un progetto, ormai consolidato, in cui i gli atleti della Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale da anni profondono impegno e determinazione. Al termine dell'allenamento, i responsabili del progetto hanno raccontato e dimostrato, con una "disability experience" in campo insieme ad alcuni dipendenti, cosa significhi giocare e scendere in campo con una disabilità, sensoriale, fisica o cognitiva: un momento formativo che da anni la squadra porta anche all'interno delle scuole.
- **Invito per le finali.** In occasioni delle finali disputate dalle squadre del Club, la Società ha invitato i propri dipendenti ad assistere all'evento, mettendo a disposizione anche il servizio di trasporto; a tal proposito si segnala: (i) Finale di Supercoppa Italiana Femminile (AS Roma - Juventus Women, disputatasi il 7 Gennaio 2024 a Cremona); (ii) Finale di Coppa Italia maschile (Juventus - Atalanta, disputatasi il 15 maggio 2024 a Roma); (iii) Finali Nazionali DCPS - FIGC (svoltesi il 18 e 19 maggio 2024 a Tirrenia).
- **Allenamenti a porte aperte.** Durante l'anno, Juventus organizza esclusive sessioni di allenamento a porte aperte riservando un numero selezionato di posti per i dipendenti. Quest'iniziativa offre al personale l'opportunità unica di assistere agli allenamenti del First Team, sia maschile che femminile, da una prospettiva privilegiata. Partecipare a queste sessioni rafforza il senso di appartenenza e il legame con le squadre del Club, permettendo ai dipendenti di osservare da vicino la preparazione atletica dei giocatori e delle giocatrici.
- **Meet & Greet con calciatori/calciatrici.** In occasione di eventi commerciali durante i quali gli atleti incontrano i tifosi del Club, ai dipendenti viene riservata la possibilità di partecipare (previa candidatura) all'incontro con calciatori e calciatrici, vivendo un'esperienza unica in cui poter parlare e portare a casa un ricordo della giornata.
- **Eventi presso lo Juventus Museum.** Ad Ottobre 2023 è stato presentato, presso il J Museum, il nuovo "Tempio dei Trofei" e l'esposizione temporanea "JuventUS" dedicata all'inclusività e ai valori che la Juventus ha sempre abbracciato. Per l'occasione, la Società ha invitato i propri dipendenti per una colazione presso il museo, che è stato aperto esclusivamente per le persone del Club le quali hanno avuto la possibilità di visitare la nuova sala trofei e la mostra in anteprima. I dipendenti sono stati inoltre invitati ad altri eventi esclusivi tenutisi presso il museo, come ad esempio la posa della Supercoppa Femminile;



TROPHIES TEMPLE



A new space, for the next successes

9 October 2023



- **Summer Camp.** Per i figli dei collaboratori nella fascia d'età prevista per i Training Camp Juventus, la Società ha riservato delle tariffe fortemente scontate.
- **Natale Bimbi.** Sempre per i figli dei collaboratori, è stata riservata l'iniziativa "Natale Bimbi" in cui bambini e bambine hanno potuto festeggiare assieme in vista delle festività natalizie.
- **Shooting Experience con calciatori e calciatrici.** La Società ha riservato ai dipendenti un'opportunità unica invitandoli a partecipare a due shooting esclusivi in occasione di: (i) campagna per le nuove divise da gara Stagione 24/25 (con coinvolgimento dei figli/e dei dipendenti); (ii) lancio delle tote bag Juventus x Indivisa con la scritta "MORE WOMEN IN FOOTBALL", messe in vendita in occasione dell'8 Marzo, Festa della Donna e il cui ricavato è stato devoluto alla Fondazione Libellula con cui Juventus collabora in merito alle tematiche di gender equality. Anche questa iniziativa ha permesso alle persone del Club di celebrare la passione per Juventus al fianco degli atleti e delle atlete; (iii) infine, per celebrare la vittoria dei trofei stagionali (Coppa Italia Maschile, Supercoppa Femminile e il Campionato Nazionale 3° Livello Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale) la Società ha organizzato uno shooting apposito per i dipendenti che hanno ricevuto delle bellissime fotografie in cui hanno posato con le coppe da poco conquistate.



- **Inaugurazione Juventus Creator Lab.** L'8 Maggio 2024 si è tenuta la presentazione ai media dello Juventus Creator Lab, sito all'interno dello Juventus Training Center Continassa. Lo Juventus Creator Lab è il luogo dove nascono i prodotti digitali del nostro Club; è il luogo in cui le passioni si connettono e trovano forma, una struttura innovativa dove creatori con diverse specializzazioni - designer, videomaker, scrittori, influencer, streamer e content creators – danno vita a un portfolio progettato per raggiungere gli appassionati di calcio e non solo. Per l'occasione i dipendenti hanno avuto la possibilità di conoscere e vivere l'atmosfera di questa struttura innovativa attraverso un tour guidato, pensato appositamente per il personale di Juventus!
- **Juventus Eurocorner.** Per permettere ai dipendenti di supportare le proprie nazionali durante gli Europei 2024, la Società ha deciso di trasformare alcuni angoli delle sedi in veri e propri Eurocorner, dove tutte le persone del Club hanno potuto vivere insieme l'emozione delle partite.



WORK-LIFE BALANCE

Per garantire il massimo benessere del nostro personale, la Società continua a promuovere attivamente il lavoro in modalità agile. L'aggiornamento del Regolamento Aziendale, in vigore dal 1° luglio 2021, ribadisce il nostro impegno nel promuovere i valori del lavoro agile (c.d. "Smart Working"). Questa modalità non solo potenzia la produttività, ma rappresenta un potente strumento per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata di tutti i lavoratori con mansioni compatibili.

I vantaggi dello smart working sono molteplici: oltre a favorire il benessere individuale riducendo lo stress da pendolarismo e offrendo una maggiore flessibilità nella gestione del tempo, contribuisce significativamente alla sostenibilità ambientale. La riduzione degli spostamenti quotidiani si traduce in una diminuzione delle emissioni di CO₂, con un impatto positivo sulla nostra impronta ecologica. Anche se consideriamo le emissioni aggiuntive dovute al lavoro da casa, il bilancio rimane nettamente favorevole per l'ambiente.

Lo smart working si conferma, dunque, una soluzione *win-win*, che arricchisce la qualità della vita dei dipendenti e rafforza l'impegno della Società verso un futuro più sostenibile.

SALUTE E SICUREZZA

GRI	Descrizione
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti
403-9	Infortuni sul lavoro

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: 10-11-12 Ottobre 2023). La formazione (obbligatoria e su temi specifici di salute o sicurezza), l'attuazione di programmi di informazione e addestramento annuali anche su temi di processo (es. procedure), la partecipazione alle prove di emergenza annuali, il mantenimento delle condizioni di salute e sicurezza degli impianti, attrezzature, strutture, costituiscono le principali misure di prevenzione e protezione. Il fine di tali misure è quello di sensibilizzare le persone sulle tematiche di salute e sicurezza e sui comportamenti sicuri da attuare durante le attività lavorative. In particolare, attraverso la sua **Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro**²³, la Società garantisce una formazione specifica per il personale a tutti i livelli organizzativi (le cui numeriche sono indicate nella sezione relativa alla formazione), attraverso differenti modalità di comunicazione (aula, e-learning, e-mail, video).

POLITICA PER LA QUALITÀ DEL SETTORE MEDICO

Al fine di raggiungere gli obiettivi calcistici fissati, Juventus si impegna a mettere i propri atleti e lo staff tecnico nelle migliori condizioni psicofisiche e di lavoro possibili. Per la natura particolare del business, le condizioni di lavoro dei giocatori e delle giocatrici rappresentano un aspetto fondamentale per il Club. In questo senso, Juventus è impegnata ad offrire, attraverso strutture innovative quali il J|Medical e i 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**²⁴, che definisce le linee guida e gli obiettivi a tutela dei Calciatori e delle Calciatrici e del Settore tecnico. Il Settore Medico del Club è dotato di un **Sistema di Gestione della Qualità certificato ISO 9001:2015** il cui scopo è la gestione sanitaria degli atleti da parte del Settore Medico della Juventus finalizzata alla tutela della salute sia in termini preventivi che terapeutici.

GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DI EVENTI SPORTIVI

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.

²³ Di seguito il link al documento pubblicamente disponibile sul sito della Società: <https://www.juventus.com/it/club/corporate-governance/compliance/politiche>

²⁴ Di seguito il link al documento pubblicamente disponibile sul sito della Società: <https://www.juventus.com/it/club/corporate-governance/compliance/politiche>

EVENTI INFORTUNISTICI

TABELLA 26 • NUMERO INFORTUNI²⁵

	2023/2024	2022/2023
Numero di infortuni	1	-
Giornate perse a causa di infortuni	8	-

Con riferimento alla stagione sportiva 2023/2024, si segnala che:

- Non si verificati infortuni gravi e decessi;
- L'unico infortunio registrato è stato di lieve entità ed ha comportato un'assenza dal lavoro di breve durata (dettagli in tabella);
- Non sono stati riscontrati infortuni per i lavoratori non dipendenti (*steward*).

Di seguito viene invece indicato il *Tasso di infortuni sul lavoro registrabili*, calcolato secondo le linee guida del GRI 403-9 (Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro):

- **Tasso di infortuni sul lavoro registrabili** = (Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorative svolte) * 200.000²⁶
- **Tasso di infortuni sul lavoro registrabili** = (1/ 439.120)*200.000= 0,45

²⁵ Gli infortuni in itinere non sono inclusi nel perimetro di rendicontazione del GRI.

²⁶ Fattore di "standardizzazione" secondo del GRI 403-9 (Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro).

GOVERNANCE





Allianz  Stadium

 JUVENTUS STORE

GOVERNANCE

GRI	Descrizione
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business
2-9	Struttura e composizione della governance
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo
2-11	Presidente del massimo organo di governo
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità
2-16	Comunicazione delle criticità
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy
2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi
2-27	Conformità a leggi e regolamenti
204-1	Proporzione della spesa per fornitori locali
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese
3-3	Gestione dei temi materiali
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Il Sistema di Corporate Governance di Juventus è basato:

- sull'insieme di valori definiti nel **Codice Etico**;
- sul ruolo centrale degli organi di amministrazione e controllo;
- sulla trasparenza della gestione;
- sull'attenta distribuzione delle responsabilità in merito alla gestione, monitoraggio e valutazione del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
- sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. 231/200;
- sul Modello di Prevenzione ai sensi dell'art. 7 comma 5 dello Statuto FIGC;
- sul sistema di governo dei rischi in linea con le best practice (incluso il Codice di Corporate Governance per le società quotate).



FOCUS | Codice Etico

Il Codice Etico definisce i principi di condotta da applicare nella gestione delle attività della Società 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 di Juventus si ispira alle best practice e alle principali normative applicabili, linee guida e documenti nazionali ed internazionali in tema di diritti umani, responsabilità sociale d'impresa e corporate governance, tra cui, a titolo di esempio, le Linee Guida per le imprese Multinazionali OCSE ed i principali framework delle Nazioni Unite e dell'Unione Europea.

I valori fissati nel Codice Etico di Juventus 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.

La tematica dei diritti umani risulta di primaria importanza anche quando declinata con riferimento ai rapporti con soggetti esterni.

Come si evince dal capitolo 7 "Rapporti con fornitori, licenziatari, partner e altre controparti contrattuali" Juventus si adopera per selezionare i Fornitori ed i Licenziatari sulla base di criteri di valutazione che includano, oltre alla qualità ed economicità dell'offerta, aspetti quali reputazione, affidabilità, professionalità, efficienza e sostenibilità, tali da permettere di impostare un solido e duraturo rapporto fiduciario. Juventus evita accordi con fornitori di dubbia reputazione che possano non rispecchiare i valori espressi nel presente Codice Etico in linea con i principi del Global Compact promosso dall'ONU, quali il rispetto dell'ambiente, delle condizioni di lavoro, dei diritti umani e i principi di legalità, rispetto della concorrenza e lotta alla corruzione.

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.

Il documento è disponibile sul sito ufficiale della Società www.juventus.com (Club > Corporate Governance).

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/), con particolare riferimento alla Relazione annuale sulla Corporate Governance.

SUSTAINABLE LEADERSHIP

Attraverso il pilastro "Sustainable Leadership" della Strategia ESG, il Club si impegna ad integrare i principi ESG all'interno del proprio modello di Governance. Di seguito, verrà riepilogata la struttura del Sistema di amministrazione del Club e sarà in seguito riportato un focus sul Comitato ESG, organo deputato – per l'appunto – ad assolvere a tale funzione di integrazione.

Juventus adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale che, oltre alle funzioni dell'Assemblea, attribuisce la gestione strategica al Consiglio di Amministrazione e le funzioni di vigilanza al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno tre comitati con funzioni consultive e propositive:

1. **Comitato Controllo e Rischi;**
2. **Comitato per le Nomine e la Remunerazione;**
3. **Comitato Environmental, Social and Governance (ESG).**

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 18 gennaio 2023 è composto da cinque amministratori:

- **G. Ferrero:** Presidente con taluni poteri di rappresentanza e in materia di contenzioso nonché poteri da esercitarsi con firma abbinata a quella dell'Amministratore Delegato senza previsione di alcuna delega in proprio;

- **M. Scanavino:** Amministratore Delegato;
- **D. Pistone:** Amministratore non esecutivo e non indipendente²⁷; Presidente del Comitato ESG;
- **L. Cappiello:** Amministratore non esecutivo e indipendente; membro del Comitato ESG;
- **F. Negri:** Amministratore non esecutivo e indipendente; membro del Comitato ESG;

COMITATO ESG

Nella conduzione del proprio business, Juventus si impegna a produrre un impatto positivo dal punto di vista sociale e ambientale, guidata dalla convinzione che l'industria del calcio possa avere un impatto significativo sulla comunità e fungere da esempio nel mondo dello sport. Con l'obiettivo di contribuire attivamente al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, Juventus ha implementato una solida struttura di *governance* ESG. Il Comitato ESG, istituito nella stagione 2021/2022, è composto da un minimo di tre amministratori non esecutivi. Questo comitato ha funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, promuovendo l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nelle attività aziendali volte al perseguimento del successo sostenibile e alla creazione di valore a lungo termine per gli azionisti e gli altri stakeholder.

Il Comitato ESG ha diverse responsabilità fondamentali:

- Supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione della strategia ESG, inclusa l'integrazione delle tematiche ESG nel modello di business della Società. La strategia ESG di Juventus, denominata **Black, White & More**, è stata definita nel corso della stagione 2023/2024; per maggiori dettagli si rimanda all'apposito capitolo della presente dichiarazione;
- Verifica l'allineamento del sistema di governance della società con la normativa vigente, le raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e le *best practice* nazionali ed internazionali;
- Esprime orientamenti sulle iniziative e i programmi volti all'integrazione dei fattori ESG nei processi di business, monitorandone periodicamente l'andamento;
- Esamina preventivamente il report annuale di sostenibilità, valutandone la completezza e la trasparenza della comunicazione fornita agli *stakeholder*;
- Monitora, in coordinamento con il Comitato Controllo e Rischi, i rischi e le opportunità legate ai fattori ESG;
- Promuove la partecipazione della società a iniziative ed eventi in tema di sostenibilità e innovazione responsabile, consolidando la reputazione aziendale;
- Monitora il posizionamento della società sui mercati finanziari in tema di sostenibilità, con particolare riferimento ai principali ratings ESG e indici specializzati;
- Supporta la diffusione della cultura della sostenibilità presso i dipendenti, gli azionisti e gli altri stakeholder;
- Esprime pareri su questioni che possano avere un impatto sulle tematiche di sostenibilità e innovazione responsabile.

Con riferimento alla gestione degli impatti la stessa è affidata, al 30 giugno 2024, a delle figure specifiche, così individuate:

- (i) **Economia** | *Chief Corporate & Financial Officer* (Dirigente con responsabilità strategiche);
- (ii) **Ambiente** | *Head of Facilities Management*;
- (iii) **Persone** | *Chief People, Culture & Sustainability Officer*.

FUNZIONE SUSTAINABILITY

Da quando Juventus ha intrapreso il proprio percorso nella sostenibilità, il Club ha istituito la funzione *Sustainability* con un apposito team dedicato. Dal 1° luglio 2023, la funzione è entrata a far parte della Direzione *People, Culture & Sustainability*. Tale riorganizzazione dimostra la ferma convinzione del Club nel voler promuovere una cultura della sostenibilità partendo dalle proprie persone, ritenendo che una maggiore credibilità verso l'esterno possa essere tale solo se tali principi vengono assorbiti e fatti propri, quotidianamente, dall'interno.

²⁷ A far data dal 1° luglio 2024, è in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal combinato disposto di cui agli artt. 147-ter comma 4, e 148 comma 3 del TUF, e dal Codice di *Corporate Governance*.

NOMINA DEL FOOTBALL SOCIAL RESPONSIBILITY OFFICER (FSRO)

Coerentemente a quanto richiesto dal Sistema di Licenze Nazionali, Juventus ha nominato internamente la figura del *Football Social Responsibility Officer* (FSRO), con l'obiettivo di coordinare e promuovere le attività del Club in ambito sostenibilità. Il FSRO ha il compito di garantire un approccio strutturato e strategico, integrando quanto più possibile la responsabilità sociale e ambientale all'interno delle decisioni aziendali e nelle operazioni quotidiane. Questa figura funge da guida per assicurare che le iniziative in termini di sostenibilità siano coerenti con gli obiettivi a lungo termine del Club.

Parallelamente, per rafforzare ulteriormente il dialogo con la sua fan base disabile, Juventus ha inserito nel proprio organico la figura del *Disability Access Officer* (DAO), punto di contatto diretto con la community di tifosi con disabilità.

POLITICHE E CRITERI DI DIVERSITÀ

Juventus recepisce nel proprio Statuto le disposizioni legislative e regolamentari per assicurare un'equilibrata rappresentanza di genere nella composizione degli organi di amministrazione e controllo. Juventus rispetta inoltre le previsioni del Codice di Corporate Governance che prevedono che (i) almeno un terzo dell'organo di amministrazione sia costituito da componenti del genere meno rappresentato, e (ii) almeno un membro, rispettivamente, del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione sia dotato di adeguate competenze, rispettivamente, in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi ovvero in materia finanziaria o di politiche retributive.

I principi di *Diversity & Inclusion* sono elementi fondanti dei regolamenti, procedure e policy che definiscono l'agire della Società non solo a livello degli organi sociali, ma della popolazione aziendale nel suo complesso; in particolare, si citano:

- **Codice Etico (Sezione 2, Principi Generali, Imparzialità):** (2.1) *“Juventus è contraria ad ogni forma di discriminazione incluse quella sociale, di razzismo, di xenofobia, di intolleranza”.* (2.2) *“Juventus 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”.*

- **Procedura Recruitment & Onboarding (Sezione 3, Principi):**

(Meritocrazia, equità e non discriminazione) *“Il processo di selezione si svolge in base a criteri di valutazione oggettivi e meritocratici, privo di discriminazioni; ciò significa dare piena ed equa considerazione a tutti i candidati/e indipendentemente da età, disabilità, etnia, religione o credo, sesso, orientamento e identità sessuale, matrimonio e unione civile, gravidanza e maternità/paternità. Scopo del processo è quello di garantire l'identificazione della persona più idonea al ruolo e in linea con i valori distintivi di Juventus”.*

(Diversità e inclusione) *“Essendo riconosciuta come uno fra i più grandi Top Club calcistici a livello internazionale, riteniamo che Juventus abbia un impatto sociale straordinario. Ogni gol della nostra Squadra viene festeggiato da milioni di persone in qualunque parte del globo, ciascuna con una storia diversa in termini di origini, cultura, linguaggio, sesso, abilità, contesto e così via. Ogni partita viene trasmessa e seguita, contemporaneamente, in orari e a latitudini fra le più disparate. Persino il modo di assistere ad un nostro match prevede una gamma di possibilità enorme: dalla radio allo smartphone, dallo stadio alla tv: ciascuno partecipa con modalità – e possibilità - eterogenee. Stante questo scenario, riteniamo che un ambiente di lavoro inclusivo, che valorizzi le differenze, sia fondamentale: siamo felici di assumere persone con background differenti, da qualunque punto di vista. Siamo convinti che la diversità sia un valore aggiunto che può aiutarci a connetterci nel miglior modo possibile ai nostri milioni di tifosi”.*

(Retribuzioni eque) *“La Società, coerentemente alle Normative UE in materia, mette a disposizione dei candidati/e le informazioni relative alla fascia salariale, quale misura di “trasparenza salariale” promossa dalla Società per contrastare qualunque forma di “gender pay gap” (il divario retributivo tra persone di generi diversi)”.*

- **Relazione sulla remunerazione:** *“La Politica di Remunerazione di Juventus, definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e in linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, si basa sui seguenti principi: [...] - meritocrazia, equità e trasparenza come elementi portanti della strategia retributiva; - focus sulla sostenibilità, attraverso l'inclusione di obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione, coerenti con la strategia aziendale. Il Total Reward Framework è lo strumento di cui Juventus si è dotata a partire dal 2022 al fine di applicare i principi della Politica di Remunerazione trasversalmente a tutti i dipendenti, in maniera equa, trasparente e inclusiva a ciascun livello dell'organizzazione e con l'obiettivo di supportare una cultura aziendale tesa alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo”.*

Oltre a quanto riportato, le politiche di Diversity & Inclusion di Juventus si concretizzano in diverse progettualità riportate nel capitolo "Social".

TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

Dal 2013, Juventus ha redatto il bilancio di sostenibilità, soggetto a revisione limitata e pubblicato sul sito corporate. La società ha deciso di non avvalersi dell'esonero previsto dall'art. 6, comma 2, lettera b) del D.Lgs. 254/2016 e di predisporre una propria Dichiarazione Non Finanziaria (DNF), in conformità al Decreto, per garantire un livello appropriato di comunicazione e trasparenza verso il mercato e gli *stakeholder*. Il documento è redatto nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto in merito ai temi ritenuti rilevanti e previsti dall'art. 3 del D. Lgs. 254/2016²⁸. A partire dalla Stagione 2024/2025, Juventus recepirà le previsioni di cui alla normativa della CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) - 2022/2464/EU.

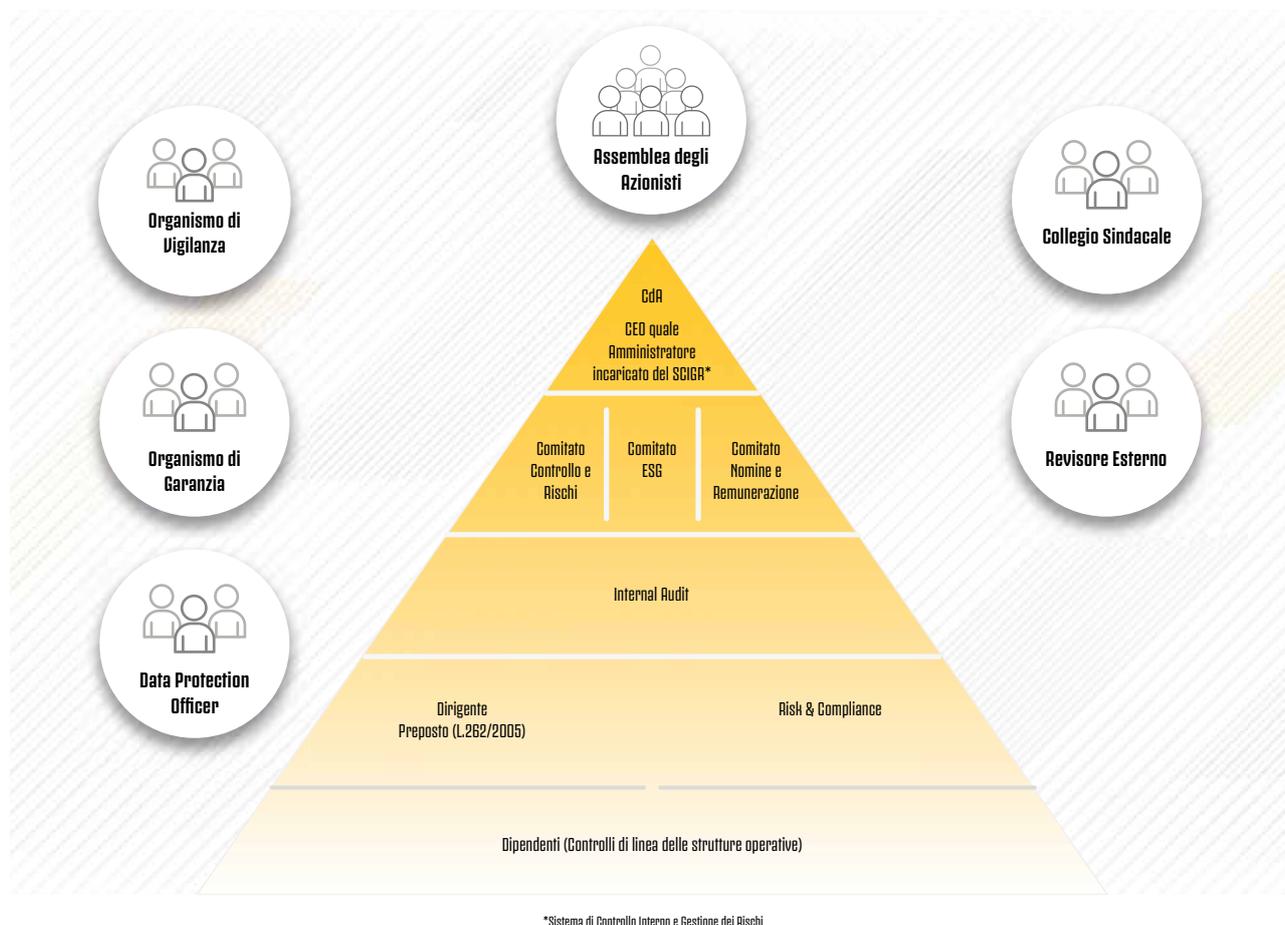
TABELLA 27 • COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELL'IMPRESA

	<30	30-50	>50
Consiglio di Amministrazione	0%	0%	40% donne 60% uomini
Collegio sindacale	0%	0%	33% donne 67% uomini
Organismo di vigilanza	0%	33% uomini	67% donne
Organismo di garanzia	0%	33% uomini	67% donne
Comitato per le nomine e remunerazioni	0%	0%	67% donne 33% uomini
Comitato controllo e rischi	0%	0%	67 % donne 33% uomini
Comitato ESG	0%	0%	67% donne 33% uomini

²⁸ Si precisa che il D.Lgs. 254/2016 è stato abrogato dal D.Lgs. 125/2024, il quale tuttavia troverà applicazione alla rendicontazione societaria di sostenibilità a partire dall'esercizio avente inizio il 1° luglio 2024.

SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

GRAFICO 4 • ORGANISMI DI CONTROLLO



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 assicurino 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. Un efficace Sistema contribuisce alla conduzione dell'impresa coerente con gli obiettivi prefissati, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli e al successo sostenibile della Società. La responsabilità dell'istituzione e del mantenimento di un efficace Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, in coerenza con gli obiettivi aziendali e di processo e la corrispondenza delle modalità di gestione dei rischi con i piani di contenimento definiti, è propria del Consiglio di Amministrazione e dei responsabili della gestione, ossia degli altri organi sociali così come delle strutture aziendali, che agiscono in modo coordinato al fine di permettere che i principali rischi afferenti a Juventus e alle Società Controllate siano correttamente identificati, nonché adeguatamente misurati, gestiti e monitorati.

Al fine della definizione di responsabilità specifiche nell'ambito della gestione dei rischi, il Club ha costituito un comitato interno al Consiglio di Amministrazione, costituito da tre consiglieri, 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 in coerenza con le strategie della Società e valuta, con cadenza almeno annuale, l'adeguatezza del medesimo sistema rispetto alle caratteristiche dell'impresa e al profilo di rischio assunto, nonché la sua efficacia andando a 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 i rischi.

Juventus ha adottato un modello di Enterprise Risk Management (di seguito anche ERM) per l'identificazione, la valutazione e la gestione dei rischi aziendali su base continuativa. Tale modello, allineato alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance per le Società Quotate e alle *best practice* internazionali e tarato in funzione delle dimensioni e della struttura organizzativa, ha la finalità di supportare i processi decisionali e creare consapevolezza nell'organizzazione, diffondendo e rafforzando la cultura di gestione del rischio a tutti i livelli. In tale ambito, Juventus ha adottato una 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 ERM sono definiti all'interno della Procedura di *Risk Management*, in cui sono illustrate le linee guida per le 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 e con essi anche i rischi 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 annuale, condotta nel contesto di aggiornamento dell'ERM, e le relative misure di prevenzione e mitigazione messe in atto dalla Società. 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 la rilevanza residuale dei rischi non finanziari identificati rispetto alle attività condotte dai fornitori del Club.

TABELLA 28 • RISCHI, AZIONI INTRAPRESE / MITIGATION

TEMA MATERIALE	RISCHI ERM	DESCRIZIONE PROFILO DI RISCHIO E IMPATTI	AZIONI INTRAPRESE/ MITIGATION
Sustainable Leadership <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sustainable governance</i> • Valore economico sostenibile • Gestione del rischio <i>enterprise</i> e su main partner • Compliance alle normative ESG • Etica e integrità • Diritti umani 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilità amministrativa ex. D.Lgs. 231/01 • Tutela dai dati personali • Normative sportive • Normativa fiscale • Informazioni privilegiate e rilevanti • Gestione della Proprietà Intellettuale • Normative sportive • Conflitto di interessi • Normativa e contenziosi giuslavoristici • Parametri Financial Sustainability UEFA, indici FIGC • Comportamenti discriminatori o inappropriati con impatti reputazionali • Comportamenti Sportivi Illeciti • Comportamenti fraudolenti • Corporate Sustainability Reporting 	<p>Rischi connessi al rispetto di policy e normative interne (es. comportamenti del personale interno non conformi al Codice Etico) e a possibili situazioni di non compliance rispetto a leggi, normative di settore e regolamenti nazionali ed internazionali vigenti, anche connessi alla non corretta interpretazione a fronte di innovazioni legislative e novità introdotte.</p>	<p>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, richiedendone il rispetto nell'ambito della responsabilità contrattuale.</p> <p>Con riferimento ai rischi di compliance la Società si è dotata del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, del Modello Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi dell'art. 7 comma 5 Statuto FIGC (Modello di Prevenzione) e del Modello di Data Protection in linea con le disposizioni del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), idonei a prevenire il compimento di potenziali illeciti grazie al loro tempestivo aggiornamento a fronte delle evoluzioni normative.</p> <p>L'efficace attuazione operativa dei modelli viene altresì garantita, tramite attività di monitoraggio continuo, rispettivamente dall'Organismo di Vigilanza, Organismo di Garanzia e dal DPO.</p> <p>In seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. del 10 marzo 2023 nr. 24 di recepimento della Direttiva Europea sul whistleblowing, Juventus ha aggiornato il proprio processo di gestione delle segnalazioni ed ha pubblicato sul proprio sito web il portale Whistleblowing finalizzato ad incentivare la denuncia di comportamenti contrari al Codice Etico e ai principi di lealtà, correttezza e probità, nonché di violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, come richiamate dalla normativa applicabile.</p>

TEMA MATERIALE	RISCHI ERM	DESCRIZIONE PROFILO DI RISCHIO E IMPATTI	AZIONI INTRAPRESE/ MITIGATION
Emissions in the corner <ul style="list-style-type: none"> Climate Change ed emissioni in atmosfera Efficienza energetica Mobilità sostenibile Prestazioni ambientali dello stadio 	<ul style="list-style-type: none"> Normativa ambientale Obiettivi strategici ESG 	<p>Juventus è da anni impegnata nello sviluppo di iniziative in favore della sostenibilità e della responsabilità sociale nelle sue molteplici declinazioni, in un contesto di crescente attenzione da parte dei suoi stakeholder e di rapida evoluzione del contesto regolatorio, anche in termini di requisiti di trasparenza.</p>	<p>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.</p>
Assist to circularity <ul style="list-style-type: none"> Economia circolare e gestione dei rifiuti Gestione responsabile della risorsa idrica Prestazioni ambientali dello stadio 		<p>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.</p> <p>Talirischiassumono ancorapìuririlevanza in considerazione dello svolgimento delle proprie attività sociali e della gestione, costruzione e manutenzione dei siti e degli impianti di proprietà.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>L'impegno in materia ambientale ed energetica che Juventus sta portando avanti è, inoltre, garantito dalla adozione su tutti i siti aziendali del Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001:2015.</p> <p>Per maggiori informazioni, si rimanda al capitolo Environmental.</p>
People First <ul style="list-style-type: none"> Gestione del capitale umano Diversità e inclusione Salute e Sicurezza Sviluppo del settore giovanile 	<ul style="list-style-type: none"> Attraction / Retention talenti Diversity, Equity, Inclusion Mental health & emotional balance 	<p>Juventus potrebbe riscontrare difficoltà nell'attrarre, trattenerne e incentivare talenti, ovvero a identificare tempestivamente figure chiave, con possibili effetti negativi sui risultati operativi e finanziari.</p> <p>Juventus, come altre società, è esposta anche al rischio legato alla salute mentale ed all'equilibrio emotivo in ambito lavorativo, che potrebbe influenzare non solo il benessere individuale del singolo, ma anche la produttività e la cultura aziendale.</p>	<p>Juventus riconosce il ruolo fondamentale del personale per il suo successo, il che implica la capacità di attrarre talenti e aumentare la retention. L'approccio strategico e professionale sulla selezione è riflesso in un processo di Recruiting & Onboarding, che consente ai candidati/e di esprimersi al meglio, grazie ad un'esperienza di qualità, inclusiva, coinvolgente e autentica.</p> <p>Il processo di selezione si svolge in base a criteri di valutazione oggettivi e meritocratici, privo di discriminazioni volto a garantire l'identificazione della persona più idonea al ruolo e in linea con i valori distintivi di Juventus, ribadendo l'impegno dell'azienda nell'adottare pratiche di reclutamento e selezione basate sull'uguaglianza e sull'inclusione.</p> <p>Juventus, al fine di promuovere e garantire un ambiente lavorativo idoneo salutare, adotta e sponsorizza politiche di wellbeing e work-life-balance, con il fine di favorire una promozione di una cultura lavorativa aziendale positiva, che garantisca un giusto bilanciamento del carico di lavoro.</p>
People First <ul style="list-style-type: none"> Gestione del capitale umano Diversità e inclusione Salute e Sicurezza Sviluppo del settore giovanile Fan Centrality <ul style="list-style-type: none"> Diversità ed inclusione Fan Community 	<ul style="list-style-type: none"> Comportamenti discriminatori o inappropriati con impatti reputazionali Comunicazione sui Social Media 	<p>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 ed episodi di razzismo, che violino i diritti umani e le pari opportunità, con conseguenze rilevanti sulla reputazione del brand e possibili impatti sanzionatori anche ai sensi della normativa sportiva.</p> <p>Tale rischio è altresì amplificato:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; dalla visibilità e dall'eco mediatico dei contenuti diffusi da Juventus sui propri canali Media ufficiali. 	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Infine, il Club si impegna per promuovere iniziative volte alla diffusione di una cultura di uguaglianza sociale e rispetto reciproco attraverso attività di formazione continua al proprio interno, anche nei confronti dei calciatori/ calciatrici del Settore Giovanile, nonché attraverso attività di sensibilizzazione nei confronti delle comunità locali in cui Juventus opera in Italia e all'estero.</p> <p>A tutela di un presidio costante su tali tematiche Juventus ha rafforzato il canale di gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing.</p>

TEMA MATERIALE	RISCHI ERM	DESCRIZIONE PROFILO DI RISCHIO E IMPATTI	AZIONI INTRAPRESE/ MITIGATION
Sustainable Leadership (Atlete e Atleti) <ul style="list-style-type: none"> Gestione del capitale umano Diversità e inclusione Salute e Sicurezza Sviluppo del settore giovanile 	<ul style="list-style-type: none"> Infortuni calciatori/ calciatrici Sicurezza Prima Squadra on-site e in trasferta 	<p>Rischio connesso all'attività sportiva, alla salute psico-fisica e alla forma fisica dei calciatori/calciatrici, nonché al rischio che gli stessi possano subire infortuni gravi, che comportino indisponibilità prolungata anche a fronte di una gestione non ottimale della salute e della preparazione dell'atleta, o del percorso diagnostico-riabilitativo.</p> <p>Rischi connessi al rispetto di policy e normative interne (es. comportamenti del personale interno non conformi al Codice Etico) e a possibili situazioni di non compliance rispetto a leggi, normative di settore e regolamenti nazionali ed internazionali vigenti, anche connessi alla non corretta interpretazione a fronte di innovazioni legislative e novità introdotte.</p> <p>La salute psico-fisica dei calciatori/calciatrici potrebbe essere altresì compromessa a causa di eventi o incidenti gravi presso siti Juventus.</p>	<p>Con riferimento alla forma fisica Juventus pone particolare attenzione all'attività di training e alla preparazione atletica delle risorse dei propri Teams, per contenere il rischio di attività non correttamente calibrate su calciatori e calciatrici, tali da ingenerare una possibilità di infortuni maggiore rispetto a quanto fisiologicamente ipotizzabile.</p> <p>Il presidio rispetto a tali tematiche è altresì garantito dall'adozione del Sistema Qualità certificato ISO 9001:2015 del Settore Medico, nonché attività di formazione e awareness sull'importanza della prevenzione indirizzata a tutti i calciatori e calciatrici, e ai preparatori atletici ed allenatori.</p> <p>La tutela dei calciatori e calciatrici nelle trasferte viene garantita attraverso un'attenta pianificazione dei viaggi e dei soggiorni delle squadre, con particolare attenzione e riguardo all'aspetto della sicurezza.</p> <p>Il presidio rispetto a potenziali eventi ed incidenti che potrebbero coinvolgere i Training Center di Juventus, nonché lo Stadium nell'evento partita, è garantito dall'adozione del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza certificato ISO 45001:2018.</p>
People First <ul style="list-style-type: none"> Gestione del capitale umano Diversità e inclusione Salute e Sicurezza Sviluppo del settore giovanile Fan Centrality <ul style="list-style-type: none"> Diversità ed inclusione Fan Community FOCUS Accessibilità e sicurezza delle strutture	<ul style="list-style-type: none"> Salute e sicurezza sul lavoro Business Continuity Match-Day Eventi catastrofici Comportamento del pubblico / tifosi 	<p>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/calciatrici.</p> <p>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.</p> <p>Il Gruppo è esposto anche al rischio di sicurezza ed ordine pubblico relativamente all'accesso dei tifosi all'Allianz Stadium durante lo svolgimento dell'evento partita (match-day).</p> <p>La struttura dell'Allianz Stadium e le aree limitrofe adibite a parcheggio, così come già accaduto in passato, sono altresì esposte al rischio di danneggiamenti e/o atti di vandalismo, nonché di fenomeni e calamità naturali, e più in generale di tutti quegli eventi al di fuori del controllo di Juventus, esponendo la Società al rischio di incorrere in maggiori costi o oneri imprevisti.</p> <p>In seguito a tali eventi, inoltre, si potrebbe verificare la necessità di rafforzare le misure di sicurezza in occasione delle partite casalinghe, con aggravio di costi e spese per la sicurezza degli spettatori e di assicurazione.</p>	<p>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.</p> <p>Il Club, in tal senso, ha adottato 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.</p> <p>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/calciatrici e staff tecnico.</p> <p>La Società ha inoltre adottato un Sistema di Gestione Sostenibile del match-day implementato ai sensi della norma ISO 20121:2012 e tenendo in considerazione le indicazioni del disciplinare della Lega di Serie A del 2020.</p> <p>Con riferimento specifico alla sicurezza nel match-day, Juventus rende disponibile il Regolamento d'uso dell'impianto (che contiene specifiche indicazioni su norme e comportamenti di sicurezza) e ne chiede il rispetto da parte del pubblico. La Società ha inoltre, implementato, un impianto di video-sorveglianza allineato ai moderni standard, che garantisce un'immediata identificazione degli spettatori in caso di comportamenti non in linea con le normative, con funzione anche di deterrente.</p>

TEMA MATERIALE	RISCHI ERM	DESCRIZIONE PROFILO DI RISCHIO E IMPATTI	AZIONI INTRAPRESE/ MITIGATION
<p>People First</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestione del capitale umano Diversità e inclusione Salute e Sicurezza Sviluppo del settore giovanile 	<ul style="list-style-type: none"> Gestione dei minori / Safeguarding Dispersione del patrimonio calcistico giovanile 	<p>Rischio connesso alla tutela della salute psico-fisica dei minori gestiti in seno alle attività sportive e/o con finalità promozionali (e.g. summer camp, academy nazionali ed internazionali, etc.) svolte da Juventus o da Società terze da questa contrattualizzate.</p> <p>Nello specifico, il rischio si origina, in contesti in cui i minori risultano sotto la responsabilità (diretta e/o indiretta) di Juventus, da eventi (quali incidenti), anche al di fuori dall'attività agonistica, che possano compromettere l'incolumità fisica dei minori e/o dalla possibilità che soggetti minorenni possano subire maltrattamenti o abusi, di carattere fisico o psicologico, da parte di adulti o altri minori.</p>	<p>Juventus ha predisposto, redatto e adottato una Safeguarding Policy, allineata a quanto previsto dalle Linee Guida FIGC in ambito Safeguarding (CU 87/A del 31 agosto 2023), e coerente con i contenuti specifici proposti dal Child Safeguarding Toolkit for UEFA Member Associations, che tiene conto delle indicazioni della FIFA in ambito di gender equality nel mondo del calcio, nonché del FIFA Child Safeguarding Toolkit.</p> <p>Il documento rappresenta una evoluzione del <i>Child Safeguarding Framework</i>, adottato dal Consiglio di Amministrazione di Juventus nel Novembre 2020; prevede l'estensione dell'ambito di applicazione della Safeguarding più in generale a tutti i Tesserati dalla Società, mantenendo comunque un particolare riferimento alla tutela dei minori.</p> <p>Juventus ha predisposto, redatto e adottato una Safeguarding Policy, allineata a quanto previsto dalle Linee Guida FIGC in ambito Safeguarding (CU 87/A del 31 agosto 2023), e coerente con i contenuti specifici proposti dal Child Safeguarding Toolkit for UEFA Member Associations, che tiene conto delle indicazioni della FIFA in ambito di gender equality nel mondo del calcio, nonché del FIFA Child Safeguarding Toolkit.</p> <p>Il documento rappresenta una evoluzione del Child Safeguarding Framework, adottato dal Consiglio di Amministrazione di Juventus nel Novembre 2020; prevede l'estensione dell'ambito di applicazione della Safeguarding più in generale a tutti i Tesserati dalla Società, mantenendo comunque un particolare riferimento alla tutela dei minori.</p> <p>In tal modo Juventus intende garantire che nelle sue aree operative venga adottata ogni misura possibile per minimizzare i potenziali rischi nei quali i minorenni, ma più in generale tutti i Tesserati, direttamente coinvolti nelle proprie attività, ovvero indirettamente tramite l'utilizzo di strumenti social e media, possano incorrere. L'obiettivo è massimizzare la loro protezione da qualsiasi forma di condotta inappropriata, di abuso o sfruttamento. Con i suddetti presidi e documenti la Società intende sottolineare l'importanza fondamentale e l'attenzione che la stessa presta all'adozione di ogni necessaria misura per favorire il pieno sviluppo fisico, emotivo, intellettuale e sociale delle atlete e degli atleti, la loro effettiva partecipazione all'attività sportiva nonché la piena consapevolezza di tutti i tesserati in ordine a propri diritti, doveri, obblighi, responsabilità e tutele.</p> <p>Il Club si impegna a far conoscere la Safeguarding Policy al proprio personale, a quello dei propri partner e a chiunque la rappresenti, , richiedendone il rispetto da parte dei propri partner, sia nazionali, sia internazionali e monitorandone l'applicazione.</p> <p>La Società ha, inoltre, nominato un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni e predisposto un apposito Codice di condotta, incluso nella Safeguarding Policy.</p>
<p>FOCUS</p> <p>Tutela dei minori e dei giovani</p>			

ANTICORRUZIONE, CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI, NON DISCRIMINAZIONE

ANTICORRUZIONE

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. La Società 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.

Si segnala che nella Stagione 2023/2024 non è stato riscontrato alcun caso di corruzione, di licenziamento o disciplina di dipendenti per motivi di corruzione, di rescissione o mancato rinnovo di contratti stipulati con partner aziendali, di casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o suoi dipendenti.

Tematiche chiave come i principi di:

- Codice Etico,
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001²⁹,
- Modello di prevenzione ex art. 7, comma 5, Statuto FIGC³⁰

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.

TABELLA 29 • COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU POLICY E PROCEDURE

Stagione 2023/2024
<p>Avendo già formato la totalità del personale nel corso della Stagione 2022/2023 (vedi riga successiva), nella Stagione 2023/2024 la formazione è stata rivolta ai nuovi assunti e a tutti calciatori e calciatrici, non inclusi nella formazione massiva della precedente annata; alla luce di ciò, il 100% dei membri dell'organo di governance ed il 100% del personale dipendente ha ricevuto comunicazione delle normative e procedure anticorruzione di Juventus FC.</p> <p>Per quanto concerne la comunicazione ai fornitori della Società, si rimanda alla sezione apposita ad essi dedicata.</p>
Stagione 2022/2023
<p>Nel corso della stagione 2022/2023 la Società ha previsto di coinvolgere tutti i dipendenti e collaboratori in organico in un nuovo programma di formazione sul Codice Etico e sui modelli di compliance sopra richiamati.</p> <p>In particolare, sono stati individuati come portavoce i Presidenti dell'Organismo di Vigilanza e di Garanzia di Juventus, ciascuno dei quali ha sviluppato la parte relativa alla normativa di riferimento mentre i componenti interni degli Organismi hanno sviluppato i casi concreti e la descrizione delle caratteristiche dei Modelli.</p> <p>Sono state erogate otto sessioni di formazione della durata di circa 1h e 30 minuti ciascuna, inclusa una sessione in lingua inglese svolta per consentire agli english speakers di comprendere le materie trattate.</p> <p>Nel corso di tale sessione hanno partecipato i dipendenti della branch di Hong Kong.</p> <p>Sono stati coinvolti oltre 450 tra dipendenti e collaboratori.</p> <p>In merito alla formazione si rimanda al Capitolo "People First", Sezione Training.</p>

²⁹ 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.

³⁰ 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.

TABELLA 30 • INFORMATIVA
(COMUNICAZIONE DELLE NORMATIVE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE)

	NUMERO TOTALE	PERCENTUALE	ARGOMENTI
CDA	5	100%	L'aggiornamento delle ultime versioni di policy e procedure (tra cui Codice Etico, Modello 231, Modello di prevenzione, Procedura di Gestione delle segnalazioni) richiede l'approvazione dello stesso CDA, che pertanto risulta adeguatamente informato in merito. Nell'ambito della procedura di gestione dei documenti aziendali (policy e procedure) è formalmente prevista una condivisione e approvazione da parte del Consiglio, previa validazione da parte del CCR, delle procedure rilevanti.
Dipendenti³¹	239, di cui: • Dirigenti: 10 • Quadri: 34 • Impiegati: 183 • Operai: 12	100%	Tutti i dipendenti, nel giorno dell'assunzione, ricevono il piano di induction, che include le sessioni formative compliance (cioè, quelle in oggetto) e non. Nella mail di Welcome viene inoltre riportato il link alla Sezione Compliance della intranet aziendale, all'interno della quale sono disponibili e accessibili tutte le policy, procedure e modelli (includere: Codice Etico e Modello 231, Linee Guida e adempimenti verso la Pubblica Amministrazione, Flussi informativi verso gli organismi di controllo, Conflitti di interesse) La pubblicazione di nuove policy, procedure e modelli di compliance o eventuali aggiornamenti delle stesse vengono regolarmente comunicate attraverso l'invio di una mail destinata all'intera popolazione aziendale, i cui contenuti e documenti vengono contestualmente caricati nella Sezione sopra citata della intranet aziendale.

CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI

In relazione alle attività di assurance svolte sulla presente Dichiarazione Non Finanziaria 2023/2024, viste le linee guida GRI ad oggetto, il Club conferma che nell'ambito delle attività di *audit, risk & compliance* non sono stati riscontrati casi di non conformità a leggi e regolamenti nonché incidenti di corruzione, fermo restando quanto incluso Relazione Finanziaria annuale 2023/2024 (Sezione "Controversie rilevanti in corso").

NON DISCRIMINAZIONE

Juventus è contraria a ogni forma di discriminazione sociale e territoriale, razzismo, xenofobia e violenza, come riportato nel suo Codice Etico. Per questo motivo, Juventus, consapevole del suo ruolo in qualità di football company conferma il proprio impegno sul tema attraverso azioni concrete.

All'interno di tutti gli ecosistemi Juventus l'obiettivo posto è quello di garantire un ambiente sano, che non comprenda alcun tipo di espressioni di discriminazione, tra cui quelle razziali.

A partire dalla stagione 2014-2015, l'Allianz Stadium è stato dotato di un sistema di 86 telecamere multifocali Panomera, che consentono di individuare i soggetti che si rendono responsabili di comportamenti non in linea con il Regolamento d'uso dell'impianto e a cui viene applicato il "Codice di Gradimento".

La volontà di agire su più fronti ha visto intraprendere, inoltre, un percorso anche a livello digitale: da gennaio 2024 la Società adottato un tool apposito che ha consentito la rimozione di oltre 220.000 commenti sugli account Juventus, che erano riusciti a superare i filtri delle piattaforme social. Di questo totale si riporta che:

- oltre 180.000 erano insulti e/o minacce rivolti a giocatori, arbitri e squadre stesse;
- Circa 25.000 commenti riportavano molestie morali volte a denigrare, umiliare, isolare o minacciare;
- Altri 15.000 messaggi di odio a sfondo razzista, misogino e/o di natura omofoba.

³¹ I dati si riferiscono al personale espresso in headcount alla data del 30/06/2024 (non sono inclusi il personale del J Hotel e della branch di Hong Kong).

Nella Stagione 2023/2024 sono stati registrati i seguenti casi:

TABELLA 31 • EPISODI DI DISCRIMINAZIONE

	SANZIONE
Juventus/Lazio – coro insultante nei confronti dell'allenatore della squadra avversaria CU46 19/09/2023	2.000 €
Juventus/Napoli – per lancio di bottigliette e alcuni bicchieri di plastica nel settore occupato dai sostenitori del Napoli e per avere cantato un coro insultante nei confronti dei sostenitori della squadra avversaria. CU118 12/12/2023	7.000 €

Infine, 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 che vanno dal 2019 ad oggi 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.

GESTIONE DEI FORNITORI

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 i 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 2023/2024 si registrano 1.435 fornitori totali di cui:

- 1.175 nazionali;
- 260 internazionali.

³² In base ai requisiti del GRI 204-1, Juventus FC definisce come 'fornitori locali' quelli con sede operativa in Torino e provincia, poiché questa area geografica rappresenta la comunità circostante la sede del Club. La percentuale riportata nella colonna 'Torino e provincia' fa riferimento a fornitori che svolgono la propria attività principale all'interno di questo territorio, in linea con la definizione di 'locale' fornita dal GRI. La colonna 'Territorio Italiano', invece, include fornitori con sede in altre regioni d'Italia.

TABELLA 32 • DETTAGLIO FORNITORI, PROVENIENZA

STAGIONE	TORINO E PROVINCIA ³²	TERRITORIO ITALIANO
2023/2024	29,51%	88,54%
2022/2023	26,7% ²⁵	92,21%



³² In base ai requisiti del GRI 204-1, Juventus FC definisce come 'fornitori locali' quelli con sede operativa in Torino e provincia, poiché questa area geografica rappresenta la comunità circostante la sede del Club. La percentuale riportata nella colonna 'Torino e provincia' fa riferimento a fornitori che svolgono la propria attività principale all'interno di questo territorio, in linea con la definizione di 'locale' fornita dal GRI. La colonna 'Territorio Italiano', invece, include fornitori con sede in altre regioni d'Italia.

NOTA METODOLOGICA





NOTA METODOLOGICA

GRI	Descrizione
2-1	Dettagli organizzativi
2-2	Entità incluse nella Rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto
2-4	Revisione delle informazioni
2-5	Assurance esterna
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità

OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

La Dichiarazione individuale di carattere non finanziario 2023/2024 della Juventus Football Club S.p.A. (di seguito anche in breve Dichiarazione o Bilancio) assume anche la valenza di *Dichiarazione individuale di carattere non finanziario* (Dichiarazione Non Finanziaria), ai sensi del Decreto Legislativo n. 254/2016³³. Rappresenta lo strumento tramite cui il Club rendiconta le proprie iniziative e performance in materia di sostenibilità (ambientale e sociale), massimizzando 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 di carattere non finanziario è redatta in conformità ai "GRI Sustainability Reporting Standards" 2021 dal *Global Reporting Initiative* (GRI), secondo l'opzione "in accordance". 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 b) del D.Lgs. 254/2016 (il "Decreto") e di predisporre una propria Dichiarazione Non Finanziaria, 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 della stessa 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 individuale 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 "*Strategia ESG e temi materiali*".

Il processo di redazione della Dichiarazione individuale 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 della Dichiarazione individuale di carattere non finanziario;

³³ Si precisa che il D.Lgs. 254/2016 è stato abrogato dal D.Lgs. 125/2024, il quale tuttavia troverà applicazione alla rendicontazione societaria di sostenibilità a partire dall'esercizio avente inizio il 1° luglio 2024.

- Approvazione, in data 27/09/2024 da parte del Consiglio di Amministrazione, della Dichiarazione di carattere non finanziario;
- Rilascio, da parte della Società indipendente incaricata, della relazione di revisione delle informazioni rendicontate.

I riferimenti ai GRI Standards utilizzati sono riportati sia all'interno della *Dichiarazione individuale di carattere non finanziario* sia nel GRI Content Index.

Il processo annuale di redazione della Dichiarazione individuale di carattere non finanziario è coordinato dalla Funzione "Sustainability" della Direzione "People, Culture and Sustainability".

Il presente documento risulta suddiviso in tre capitoli, ciascuno dei quali riferiti ad una dimensione ESG (Environmental, Social e Governance). Gli stessi sono preceduti da un capitolo introduttivo riguardante la Strategia ESG del Club.

Si precisa inoltre che - alla luce delle recenti "novità normative" riguardanti la redazione dell'informativa di sostenibilità e, in particolare, del passaggio dall'attuale *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD) alla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) - Juventus sta già predisponendo un piano di compliance che le permetterà di essere pronta in vista della prossima stagione sportiva.

PERIMETRO E PERIODO DI RENDICONTAZIONE

I dati e le informazioni riportati all'interno della presente *Dichiarazione Non Finanziaria* 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 delle Prime Squadre, 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 questa dichiarazione non finanziaria sono riferiti all'esercizio chiuso al 30 giugno 2024 e al campionato di calcio 2023/2024.

Al fine di assicurare un raffronto delle informazioni rendicontate, e anche al fine di rispettare il principio di comparabilità richiesto dai GRI Standards, salvo ove diversamente indicato, i dati quantitativi del presente documento si riferiscono alle stagioni sportive 2022/2023 e 2023/2024.

Come nelle ultime tre 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 questa *Dichiarazione Non Finanziaria*, ad eccezione di quelli relativi ai consumi energetici.

Anche i dati quantitativi relativi al JJHotel e alla branch Di Hong Kong non rientrano nel perimetro di rendicontazione della presente dichiarazione, ad eccezione dei dati relativi all'organico complessivo.

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.

Nel presente documento non vengono riprese le informazioni già descritte nei bilanci precedenti. Dove opportuno, si rimanda pertanto alle precedenti edizioni della *Dichiarazione Non Finanziaria*, consultabili sul sito di Juventus nella sezione Sostenibilità e ai seguenti documenti (disponibili su sito www.juventus.it): Relazione finanziaria al 30 giugno 2024; Codice Etico; Relazione Annuale sulla *Corporate Governance* 2023/2024; 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.

Tale attività di revisione include la conformità alle richieste del Decreto D. Lgs. 254/2016 e ai GRI Standards. Non sono incluse nell'attività di revisione altri eventuali standard di rendicontazione e la valutazione delle attività ammissibili e allineate come da Regolamento Delegato UE 2021/2139 del 4 giugno 2021 (Tassonomia EU).

Per domande e commenti in merito al presente documento, contattare Juventus al seguente indirizzo: sustainability@juventus.com.

GRI CONTENT INDEX

La tabella seguente riporta l'elenco degli indicatori previsti dai GRI Standards, rendicontati nella presente Dichiarazione Non Finanziaria. 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.

TABELLA 29 • GRI CONTENT INDEX

DICHIARAZIONE D'USO	Juventus FC ha rendicontato in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° luglio 2023 – 30 giugno 2024
GRI 1 UTILIZZATO	GRI 1: Principi Fondamentali versione 2021
STANDARD DI SETTORE GRI	n/a

GRI STANDARD	Informativa	N. pagina / Link	Note/Motivi di omissione
GRI 2: INFORMATIVE GENERALI 2021			
ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE			
2-1	Dettagli organizzativi	pagg. 88 > 89	-
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	pagg. 88 > 89	-
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	pagg. 88 > 89	-
2-4	Revisione delle informazioni	pagg. 88 > 89	-
2-5	Assurance esterna	pagg. 88 > 89	-
ATTIVITÀ E LAVORATORI			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	pagg. 84 > 85	-
2-7	Dipendenti	pagg. 52 > 54	-
2-8	Lavoratori non dipendenti	p. 54	-
GOVERNANCE			
2-9	Struttura e composizione della governance	pagg. 73 > 76 Si rimanda anche alla Relazione Annuale sulla Corporate Governance al 30 giugno 2024	-
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Si rimanda alla Relazione Annuale sulla Corporate Governance al 30 giugno 2024	-
2-11	Presidente del massimo organo di governo	pagg. 73 > 76 Si rimanda anche alla Relazione Annuale sulla Corporate Governance al 30 giugno 2024	-
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	pagg. 73 > 74	-
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	p. 74	-
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	pagg. 88 > 89	-
2-15	Conflitti di interesse	Si rimanda a p. 4 del Codice Etico	-
2-16	Comunicazione delle criticità	pagg. 77 > 81	-
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Si rimanda ai relativi curriculum vitae consultabili sul sito internet della Società	-
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Si rimanda alla Relazione Annuale sulla remunerazione al 30 giugno 2024	-
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Si rimanda alla Relazione Annuale sulla remunerazione al 30 giugno 2024	-
2-20	Procedura di determinazione della remunerazione	Si rimanda alla Relazione Annuale sulla remunerazione al 30 giugno 2024	-
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	-	Nel corso del periodo di rendicontazione, non è stato possibile raccogliere i dati relativi al rapporto di retribuzione totale annuale per motivi di riservatezza. Juventus si impegna a raccogliere il dato per le prossime rendicontazioni.

GRI STANDARD	Informativa	N. pagina / Link	Note/Motivi di omissione
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	pagg. 8 > 9	-
2-23	Impegno in termini di policy	p. 73	-
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	p. 73; p. 77	-
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	pagg. 78 > 81	-
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	pagg. 77 > 78	-
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	pagg. 82 > 84 Per maggiori informazioni sui procedimenti e le controversie in corso o afferenti all'esercizio 2023/2024, si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale al 30 giugno 2024	-
2-28	Appartenenza ad associazioni	pagg. 6 > 7	-
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	pagg. 16 > 17	-
2-30	Contratti collettivi	p. 52	-
GRI 3: TEMI MATERIALI VERSIONE 2021			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	pagg. 10 > 15	-
3-2	Elenco dei temi materiali	pagg. 10 > 15	-
3-3	Gestione dei temi materiali	pagg. 10 > 15	-
(EMISSIONS IN THE CORNER) EFFICIENZA ENERGETICA, PRESTAZIONI AMBIENTALI DELLO STADIO			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	pagg. 24 > 25	-
(EMISSIONS IN THE CORNER) CLIMATE CHANGE ED EMISSIONI IN ATMOSFERA, MOBILITÀ SOSTENIBILE			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	p. 23	-
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	p. 23	-
(ASSIST TO CIRCULARITY) ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI			
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	pagg. 25 > 26	-
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	pagg. 25 > 26	-
306-3	Rifiuti generati	pagg. 25 > 26	-
(ASSIST TO CIRCULARITY) GESTIONE RESPONSABILE DELLA RISORSA IDRICA			
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	pagg. 25 > 26	-
303-2	Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	pagg. 25 > 26	-
303-3	Prelievo idrico	pagg. 25 > 26	-
(PEOPLE FIRST) GESTIONE DEL CAPITALE UMANO			
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	pagg. 59 > 61	-
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	pagg. 55 v 58	-
401-3	Congedo parentale	p. 54	-
(PEOPLE FIRST) SALUTE E SICUREZZA			
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pagg. 68 > 69	-
403-9	Infortuni sul lavoro	pagg. 68 > 69	-
(PEOPLE FIRST) DIVERSITÀ E INCLUSIONE; (FAN CENTRALITY) DIVERSITÀ ED INCLUSIONE			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	pagg. 52 > 54; p. 76	-
(SUSTAINABLE GLOCAL CLUB) SUPPORTO ALLA COMUNITÀ LOCALE			
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	pagg. 84 > 85	-
(SUSTAINABLE LEADERSHIP) SUSTAINABLE GOVERNANCE, COMPLIANCE ALLE NORMATIVE ESG, ETICA E INTEGRITÀ			
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	pagg. 55 > 58; pagg. 82 > 84	-
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	pagg. 82 > 84	-
(SUSTAINABLE LEADERSHIP) DIRITTI UMANI			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	pagg. 82 > 84	-

**RELAZIONE
DELLA SOCIETÀ
DI REVISIONE**

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, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione individuale di carattere non finanziario della Juventus Football Club S.p.A. (di seguito, anche, la "Società") relativa all'esercizio chiuso al 30 giugno 2024 predisposta ai sensi dell'art. 3 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 settembre 2024 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Politica ambientale: emissions in the corner e assist to circularity" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF 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 dalla stessa 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.

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

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona
Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 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: IT03049560166

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.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

Nell'esercizio di riferimento del presente incarico. La nostra società di revisione ha applicato l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, ha mantenuto 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 dai 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 *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 ed 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 Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. 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 dalla Società 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 e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 3, lett. a);

3. 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 al 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 le seguenti divisioni e 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 site visit e 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 della Juventus Football Club S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 30 giugno 2024 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dall'articolo 3 del Decreto ed ai GRI Standard.

Le nostre conclusioni sulla DNF della Società Juventus Football Club S.p.A. non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Politica ambientale: emissions in the corner e assist to circularity" della stessa, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.


Giorgio Barbieri
Socio

Torino, 15 ottobre 2024

2