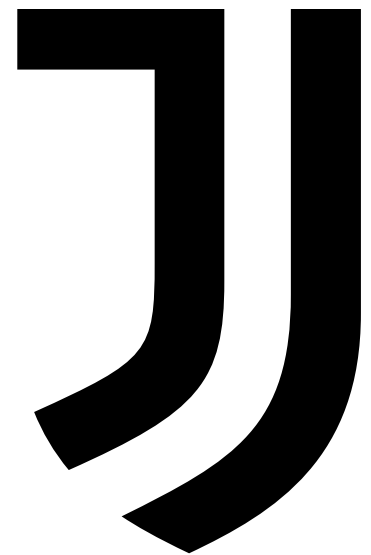


Procedura di gestione delle segnalazioni (whistleblowing)



VERSIONE: v.03

DATA DOCUMENTO: 18 luglio 2023

REDAZIONE: Risk, Compliance and Internal Audit

1. Obiettivi ed ambito di applicazione

2. Definizioni

3. Principi generali

4. Fasi del processo

5. Modalità operative

1. Obiettivi ed ambito di applicazione

La presente procedura si pone come obiettivo la promozione di una cultura orientata alla correttezza e alla legalità ed ha lo scopo di definire le regole a cui attenersi nel processo di gestione delle segnalazioni (“Whistleblowing”) in linea con quanto definito dal D.Lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937.

La disciplina del whistleblowing si configura come un insieme di regole e procedure volte a incentivare e proteggere da ritorsioni e discriminazioni il dipendente che segnala illeciti o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell’esercizio delle sue mansioni.

Nell’ambito di interesse delle segnalazioni che questa procedura considera, rientrano:

- 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,
- le violazioni del Codice Etico,
- le violazioni del Modello 231,
- le violazioni del Modello di prevenzione FIGC,
- le violazioni del Child Safeguarding System,
- le violazioni gravi e/o reiterate di procedure e regolamenti interni di Juventus, anche se non esplicitamente richiamati dai suddetti Modelli o dal Codice Etico,
- le violazioni di leggi e regolamenti (sportivi e non) applicabili al settore di riferimento,
- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei punti precedenti.

I destinatari di questa procedura vengono individuati come parte di due categorie principali:

- i **Segnalanti (whistleblowers)**, ovvero quei soggetti facenti parte dell’organizzazione Juventus, (sia dipendenti sia coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo), o clienti, fornitori, partner commerciali, finanziatori, consulenti, ex dipendenti e, in linea generale tutti coloro che intrattengono rapporti con Juventus, qualora vengano a conoscenza di una situazione passibile di Segnalazione.
- gli **Attori del processo**, ovvero i soggetti facenti parte dell’organizzazione di Juventus, incaricati di specifiche funzioni di controllo, ovvero comunque responsabili della ricezione, valutazione preliminare ed indagine delle segnalazioni, secondo quanto di seguito descritto.
 - **Comitato whistleblowing** (di seguito anche Comitato), **responsabile della gestione della segnalazione**, come descritto nel seguito del documento, che è costituito da:
 - Presidente dell’Organismo di Vigilanza
 - *Chief Risk, Compliance and Internal Audit Officer*
 - **Collaboratori** da attivare a cura del Comitato whistleblowing in base alla segnalazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo):
 - *Chief People, Culture & Sustainability Officer*
 - *Head of Legal*
 - *Head of Internal Audit*
 - *Head of Compliance*
 - Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV)
 - Organismo di Garanzia (di seguito anche OdG)
 - Comitato Controllo e Rischi (di seguito anche CCR)
 - Collegio Sindacale
 - Datore di Lavoro ex D.Lgs. 81/08
 - Dirigenti delegati dal Datore di Lavoro ex D. Lgs. 81/08
 - Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione (di seguito anche RSPP)

- Data Protection Officer (di seguito anche DPO).

Il Comitato whistleblowing può valutare di coinvolgere, nella fase di *investigation*, professionisti esterni che saranno tenuti alla sottoscrizione di apposite clausole di riservatezza e che opereranno, in ogni caso, nel rispetto dei principi richiamati nell'ambito della presente procedura.

Sono esclusi dalla trattazione della presente procedura gli obblighi di informativa verso l'OdV e l'OdG di Juventus, al fine di agevolare la vigilanza sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli 231 e di Prevenzione FIGC, per i quali si rimanda alla Procedura relativa ai Flussi informativi verso gli organi di controllo.

2. Definizioni

TERMINE	DEFINIZIONE
Processo di segnalazione <i>Whistleblowing</i>	Il meccanismo che consente di segnalare illeciti e condotte irregolari potenzialmente lesivi dell'integrità dell'organizzazione, basate su fondati motivi.
Violazione	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> - 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, - violazioni del Codice Etico, - violazioni del Modello 231, - violazioni del Modello di prevenzione FIGC, - violazioni del Child Safeguarding System, - violazioni gravi e/o reiterate di procedure e regolamenti interni di Juventus, anche se non esplicitamente richiamati dai suddetti Modelli o dal Codice Etico, - violazioni di leggi e regolamenti (sportivi e non) applicabili al settore di riferimento, - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei punti precedenti.
Segnalazione	Comunicazione effettuata ai sensi e con le modalità previste dalla presente procedura, avente ad oggetto una Situazione che il Segnalante considera meritevole di essere segnalata perché ritiene possa configurare una Violazione
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto di lavoro nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni
Segnalante (whistleblower)	Persona fisica, interna o esterna all'organizzazione, che effettua la segnalazione sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo
Persona coinvolta/Soggetto segnalato	Persona, facente parte dell'organizzazione di Juventus o che agisca per conto di Juventus, che si sia resa protagonista di comportamenti, atti od omissioni passibili di Segnalazione
Modello 231	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato da Juventus
Modello di prevenzione FIGC	Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 7, co. 5, statuto FIGC

TERMINE	DEFINIZIONE
Child Safeguarding System	Sistema implementato da Juventus per la tutela dei minori
Altri soggetti meritevoli di protezione	(i) i cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; (ii) le altre persone che sono collegate all'informatore segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, come i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; (iii) persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (iv) gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.
Ritorsione	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
Comitato whistleblowing	Responsabile della gestione della segnalazione ed è costituito da: <ul style="list-style-type: none"> - Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Juventus - <i>Chief Risk, Compliance and Internal Audit Officer</i>

3. Principi generali

Il personale Juventus è tenuto ad osservare quanto di seguito descritto con riferimento al processo di gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing). La Società si ispira a criteri di trasparenza, integrità e correttezza e si impegna a rispettare i seguenti principi generali di comportamento:

- **Fare ciò che è giusto:** Juventus supporta e incoraggia le Segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, basate su fondati motivi, che sia avvenuta o che possa avvenire una Violazione come sopra definita. Non devono, al contrario, essere oggetto di segnalazione né le mere voci, né le lamentele/rivendicazioni di carattere personale, né eventuali valutazioni, critiche o lamentele sulla direzione e gestione aziendale, sia di business che tecnico-sportiva, a meno che non si ravvedano elementi di fatto che possano configurare una violazione come sopra definita.
- **Tutela del Segnalante:** Juventus si impegna a mantenere riservata l'identità del Segnalante e degli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Juventus o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Juventus si impegna a tutelare il Segnalante in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione. La Società vieta atti di tale forma, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, e prevede sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola tale divieto o gli obblighi di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.
- **Responsabilità del Segnalante e tutela del soggetto Segnalato:** Il Segnalante è responsabile della Segnalazione fatta. La Società vieta forme di "abuso" del whistleblowing, con segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate con il solo scopo di danneggiare il Segnalato e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o strumentale del meccanismo di segnalazione. Sono previste sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola tale divieto, effettuando con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, fatta salva l'eventuale accertamento di responsabilità civile (ex art. 2043) o penale (per ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ex codice penale). La medesima tutela si estende ad eventuali soggetti Segnalati che siano esterni all'organizzazione

Juventus (es. altri collaboratori, fornitori, licenziatari, partner e “altri soggetti”, secondo le definizioni del Codice Etico).

- **Confidenzialità:** tutte le informazioni riportate nella segnalazione o acquisite successivamente in fase di istruttoria / accertamento, saranno gestite in modo riservato e conosciute solo da un ristretto numero di individui, di volta in volta, identificati come necessari all’espletamento delle attività investigative e di accertamento, in base al profilo di gravità della Segnalazione ricevuta.
- **Tempestività di investigazione e azione:** la Società assicura che la Segnalazione sarà presa in carico tempestivamente ed entro sette giorni dalla ricezione sarà inviato al segnalante un messaggio di presa in carico della stessa. Una volta ricevuta, la segnalazione sarà sottoposta alle necessarie verifiche per accertare la veridicità dei fatti e la loro rilevanza come Violazione. Il procedimento sarà concluso tempestivamente, entro tre mesi dalla ricezione della Segnalazione e sarà in ogni caso garantita, nei termini indicati, la comunicazione al Segnalante, debitamente motivata, di eventuali casi di prolungamento del procedimento dovuto ad approfondimenti di indagine.
- **Rispetto, Imparzialità e Collegialità:** la valutazione di ciascuna situazione segnalata e le conseguenti decisioni / possibili azioni risolutive/sanzionatorie, seguono prassi rigorose di ricerca di elementi oggettivi e non sono mai demandate ad un unico soggetto / un’unica funzione.

4. Fasi del processo

Il processo di gestione delle segnalazioni (*Whistleblowing*) si articola nelle seguenti fasi:

- Trasmissione e ricezione della segnalazione
- Valutazione preliminare
- Indagine/accertamento ed esito dell'*investigation*
- Definizione delle azioni correttive/ provvedimenti
- Reporting
- Archiviazione

5. Modalità operative

Il flusso logico di funzionamento del processo e i relativi attori coinvolti, sono descritti di seguito.

TRASMISSIONE E RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Segnalante (“whistleblower”) può effettuare la propria segnalazione tramite la **piattaforma di gestione delle Segnalazioni (whistleblowing)** messa a disposizione sul sito web della Società [www.juventus.com nella sezione Club/Corporate Governance/Whistleblowing](http://www.juventus.com/nella-sezione-Club/Corporate-Governance/Whistleblowing).

Il Segnalante, seguendo il percorso guidato e strutturato, potrà fornire le proprie generalità o effettuare la Segnalazione in modo anonimo e compilare il questionario finalizzato a fornire una descrizione precisa dei comportamenti, atti o fatti oggetto di segnalazione.

La Segnalazione deve contenere il maggior numero di elementi informativi utili all'accertamento dei fatti, e al riscontro della loro fondatezza quali:

- Eventuale nome e cognome del Segnalante (che verrà in ogni caso gestito come dato personale e trattato con tutela della riservatezza ai sensi della normativa privacy e whistleblowing vigenti);
- Descrizione dei fatti / situazioni oggetto di Segnalazione;
- Riferimenti di tempo o durata, ed eventualmente di luogo in cui è accorso il fatto oggetto di Segnalazione;
- Nome e cognome e funzione (interna o esterna) del soggetto (o dei soggetti) che ha (o hanno) posto in essere i fatti / situazioni segnalati;
- Indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- Indicazione di eventuali documenti che possano corroborare la fondatezza dei fatti/situazioni oggetto di Segnalazione (la documentazione di supporto e di dettaglio disponibile può essere anche direttamente allegata alla Segnalazione).

Una volta completata la registrazione ed inviata la segnalazione, il segnalante potrà monitorare lo stato della propria segnalazione, dialogare con il Comitato e per il suo tramite con i collaboratori da questi identificati, fornire eventuali informazioni aggiuntive o allegare documenti attraverso le apposite funzionalità della piattaforma di gestione del whistleblowing.

Attraverso la piattaforma sarà fornita la conferma della presa in carico della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione della stessa.

La piattaforma non vuole sostituire gli ulteriori canali di segnalazione istituiti dalla Società, che restano attivi e disponibili (si veda **Allegato 1**), ma si aggiunge ad essi e deve essere considerata come lo strumento più idoneo per inviare una Segnalazione ben strutturata e tale da consentire un dialogo proficuo tra le parti.

VALUTAZIONE PRELIMINARE

Le Segnalazioni ricevute attraverso la piattaforma saranno visualizzate dal Comitato, autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa sulla privacy vigente, che effettuerà una prima valutazione di massima sulle informazioni sulle violazioni, in termini di:

- pertinenza della situazione descritta rispetto a quanto previsto dalla presente procedura
- presenza delle informazioni sufficienti per procedere alle successive attività di indagine.

Una volta determinata la procedibilità, il Comitato svolgerà una seconda valutazione di massima finalizzata a comprendere la natura della segnalazione per identificare se sia rivolta a **soggetti interni** o **esterni** all'organizzazione e di conseguenza valutare quali dei soggetti indicati nel seguito debbano essere coinvolti.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione, nonché la decisione di attivare eventuali analisi di approfondimento o attività di "investigation", sono affidate al **Team di Valutazione** composto dal **Comitato** che si avvarrà del supporto di uno o più dei seguenti **collaboratori**, nell'ambito delle rispettive competenze, per **garantire rispetto, imparzialità e collegialità**:

- (i) *Chief People, Culture & Sustainability Officer*; (ii) superiore gerarchico della risorsa (eventualmente autrice della condotta illecita oggetto di Segnalazione); (iii) *Head of Legal*, (iv) *Head of Internal Audit*, (v) *Head of Compliance*; (vi) il responsabile di uno specifico ente competente per la materia trattata (e.g. Dirigente Preposto, DPO, RSPP, etc.);
- Organismo di Vigilanza, per le tematiche rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 e del Modello 231 della Società;
- Organismo di Garanzia, per le tematiche rilevanti ai fini del Codice di Giustizia Sportiva e del Modello di prevenzione FIGC della Società;
- Comitato Controllo e Rischi, qualora la Segnalazione riguardi ipotesi di Violazione da parte di soggetti apicali (Amministratori, CEO, suoi primi riporti e componenti del Leadership Team). Qualora la Segnalazione riguardi componenti del CCR, il Comitato dovrà coinvolgere il Collegio Sindacale.

Il Team di Valutazione viene attivato dal Comitato, nella composizione opportuna in base alla singola segnalazione come sopra indicato, attraverso la piattaforma stessa che costituisce l'unico strumento di collaborazione tra le parti al fine di garantire la massima tutela e riservatezza dei soggetti coinvolti nel processo di whistleblowing.

Il **Team di Valutazione** effettua una prima valutazione sulla gravità della segnalazione al fine di gestirla tempestivamente a seconda della scala di gravità che tenga in considerazione se siano coinvolti o meno ruoli manageriali, la frequenza di accadimento, il danno reputazionale e l'impatto economico dell'eventuale azione di rimedio.

Al termine della valutazione, il Team attiva l'*investigation* con l'eventuale coinvolgimento di professionisti esterni, che saranno tenuti alla sottoscrizione di apposite clausole di riservatezza e che opereranno, in ogni caso, nel rispetto dei principi sopra richiamati. Eventuali terzi opereranno sempre sulla piattaforma dedicata con opportune credenziali segregate di visualizzazione della sola segnalazione oggetto di loro disamina.

Il Comitato può procedere all'archiviazione della Segnalazione, informando il Segnalante, comunque entro il termine di tre mesi, in merito all'attività di analisi collegialmente svolta, nel caso cui:

- la segnalazione venga qualificata come non meritevole di procedibilità;
- l'oggetto della Segnalazione risulti essere già stato investigato in passato e/o già in corso di analisi in quanto precedentemente segnalato da altro soggetto e/o valutato da altra Autorità competente;
- la segnalazione risulti troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante e degli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione vengono protette in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante e degli altri soggetti sopra richiamati non possono essere rivelate senza il loro espresso consenso e tutti coloro che ricevono, o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione, autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa sulla privacy vigente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Parimenti l'obbligo di riservatezza vale per qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante e degli altri soggetti come sopra richiamati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e alla persona segnalata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La Società si impegna ad impedire eventuali atti ritorsivi e stabilisce che siano afflitte sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, come previsto dalla normativa specifica applicabile, per i soggetti che tentino o ostacolino le Segnalazioni, ovvero che realizzino atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché per chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

INDAGINE/ACCERTAMENTO ED ESITO DELL'INVESTIGATION

Appurata la fondatezza della segnalazione attraverso la valutazione preliminare di cui al paragrafo precedente, il Team di valutazione svolgerà autonomamente o con il supporto di professionisti interni e/o esterni le opportune indagini ed accertamenti in modo da dare riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla segnalazione.

In sede di *investigation* il Team di valutazione ha la facoltà di convocare il soggetto che ha effettuato la Segnalazione e degli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione, per chiarire i fatti e le situazioni contestate, impegnandosi a mantenere riservatezza sull'identità del Segnalante, degli altri soggetti ritenuti meritevoli di protezione e del Segnalato, come sopra riportato.

Nel processo di *investigation* si avrà cura di archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report di analisi, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti. Le segnalazioni e la relativa documentazione devono, inoltre, essere conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.

DEFINIZIONE DELLE AZIONI CORRETTIVE/PROVVEDIMENTI

La situazione oggetto della Segnalazione può essere riconosciuta - al termine del processo di valutazione preliminare, indagine/accertamento - come una Violazione, e come tale costituire un illecito disciplinare meritevole di un provvedimento sanzionatorio, oppure come una condotta inappropriata che non configuri una vera e propria Violazione, ma come una situazione che richieda l'adozione di soluzioni efficaci per eliminare o attenuare gli effetti potenzialmente negativi della situazione segnalata.

A tale scopo, il **Team di valutazione** coinvolge *Chief People, Culture & Sustainability Officer* oppure *Head of Legal* (in base al rapporto che lega l'interessato a Juventus) per le più opportune determinazioni in merito al tipo di azione/sanzione da comminare, che saranno di entità variabile e proporzionata alla gravità del fatto ed all'eventuale recidiva, nel rispetto del vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile, nonché "Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro subordinato"¹ applicato al personale dipendente di Juventus.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e della contrattazione collettiva applicabile differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti (ai quali si applica il CCNL per Aziende Produttrici di beni e servizi) e lavoratori dipendenti (classificati come quadro, impiegato ed operaio, ai quali si applica il Regolamento sopra richiamato).

Sono inoltre previste sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, come previsto dalla normativa specifica applicabile per i soggetti che tentano o ostacolano le Segnalazioni, ovvero che realizzino atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché per chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Resta inteso che le Violazioni poste in essere da soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, comporteranno l'assunzione, da parte del Team di valutazione, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione alla natura e gravità della violazione commessa e alla qualifica del soggetto autore della Violazione, in conformità alla normativa applicabile.

¹ Adottato da Juventus FC SpA ed in vigore dal 1°luglio 2021

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori, primi riporti del CEO e/o dei componenti del Leadership Team dovranno essere definite dal CCR e/o dal Collegio Sindacale, che proporrà al Consiglio di Amministrazione le misure ritenute più idonee.

Per i soggetti terzi, invece, la Violazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del rapporto contrattuale e al risarcimento dei danni derivati, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

I soggetti Segnalati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso eventuali contestazioni saranno formalizzate e comunicate al/agli interessati, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori o altra norma applicabile alla categoria di soggetto.

Il Team di Valutazione deve fornire riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione.

REPORTING

Il Comitato garantisce il monitoraggio e la reportistica:

- delle segnalazioni pervenute
- dello stato d'avanzamento delle attività di *investigation* svolte sulle segnalazioni
- delle relative azioni intraprese.

Queste informazioni, contenute in un report, dovranno essere formalmente comunicate al Comitato Controllo e Rischi con periodicità semestrale o con immediatezza nel caso di urgenze. A sua volta, il CCR terrà informato il Consiglio di Amministrazione.

ARCHIVIAZIONE

Al termine delle fasi precedenti il Comitato archivia e storicizza tutte le informazioni raccolte attraverso l'apposita funzionalità della piattaforma di gestione delle segnalazioni.

Trascorsi 5 anni dalla loro chiusura le segnalazioni saranno anonimizzate e/o cancellate.

ALLEGATO 1 – ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

- Qualora il segnalante ritenga che vi possano essere situazioni di conflitto di interesse con i componenti del Comitato, egli può rivolgersi direttamente all'*Head of Internal Audit*, inviando una lettera a mezzo **posta ordinaria**, in busta chiusa all'attenzione, riservata e personale, di *Head of Internal Audit*, presso la Sede di Juventus F.C.

Al fine ed in vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura dell'*Head of Internal Audit*, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento (qualora il segnalante intenda qualificarsi e non rimanere anonimo); la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata" all'*Head of Internal Audit*. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro.

- **Segnalazioni "tradizionali"**: resta valida la possibilità di effettuare segnalazioni in modo verbale o in forma scritta (con il metodo sopra descritto) direttamente al proprio superiore gerarchico / referente aziendale, nonché agli organi / alle Funzioni aziendali preposte a specifiche funzioni di controllo. In particolare, il Segnalante può condividere l'informazione in suo possesso, circa la situazione di presunta violazione, con:
 - **Superiore gerarchico / referente aziendale**
 - **Internal Audit** - per situazioni in violazione di procedure interne, norme, regolamenti o altri elementi del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi
 - **People, Culture & Sustainability** - per violazioni del Regolamento per la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, comportamenti interni scorretti nei confronti di dipendenti
 - **Datore di lavoro D. Lgs. 81/08 e suoi delegati**, oppure **RSPP** - per violazioni del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro adottato da Juventus
 - **Data Protection Officer** - per ipotesi di trattamento di dati personali non conforme ai regolamenti interni e/o alla normativa applicabile
 - **Legal** - per situazioni di *breach of contract* da parte di Juventus o di terze parti che possano configurare anche violazioni dei principi comportamentali previsti dal Codice Etico
 - **Compliance** – per violazioni relative a modelli di compliance.

Il ricevente della segnalazione tradizionale trasferisce le informazioni al Comitato attraverso l'apposita funzionalità della piattaforma.

- **Segnalazioni esterne**: possono essere effettuate segnalazioni esterne attraverso il sito ANAC, secondo quanto previsto dall'art. 7 e seguenti del D.Lgs. 24/2023 ovvero se, al momento della segnalazione, ricorra una delle seguenti condizioni: (i) si è già effettuata una segnalazione interna senza seguito, (ii) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione o che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- **Divulgazione pubblica**: possono essere effettuate segnalazioni con divulgazione pubblica attraverso i media, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile secondo quanto previsto dall'art. 15 del D.Lgs. 24/2023 se il segnalante ha usato i canali interni ed esterni ma non è stata intrapresa un'azione appropriata o se il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o che possa determinare il rischio di ritorsione.

The present document is property and copyright of Juventus Football Club S.p.A. and consists in confidential information of Juventus Football Club S.p.A.. All rights reserved to Juventus Football Club S.p.A. Unauthorized disclosure and/or use of the present document and/or of its content, in full or in part, is prohibited. Any change, modification, alteration, in full or in part, is prohibited. Do not copy, scan, photograph, print, and/or replicate in full or in part, through any possible instrument or device. Any violation will be considered a breach of confidentiality of Juventus Football Club S.p.A. on this document and its content.

Il presente documento è di proprietà e copyright di Juventus Football Club S.p.A. e costituisce informazioni confidenziali di Juventus Football Club S.p.A. Tutti i diritti riservati a Juventus Football Club S.p.A. La divulgazione e/o l'uso non autorizzati del presente documento e/o del suo contenuto, in tutto o in parte, sono proibiti. Qualsiasi cambiamento, modifica, alterazione, in tutto o in parte, è proibita. E' vietata la copia, scansione, fotografia, stampa e/o riproduzione, in tutto o in parte, attraverso qualsiasi possibile strumento o dispositivo. Qualsiasi violazione sarà considerata violazione del diritto di Juventus Football Club S.p.A. alla riservatezza di questo documento e del suo contenuto.