

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2022/23



INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE **3**

NOTA METODOLOGICA **4**

CHI SIAMO **5**

IL GRUPPO AC MILAN **6**

VISION E MISSION **8**

AC MILAN E LA SOSTENIBILITÀ **10**

IDENTIFICAZIONE DEI TEMI MATERIALI E DEGLI IMPATTI RILEVANTI **11**

GLI STAKEHOLDER E LE MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO **13**

GOVERNANCE **15**

IL CLUB E LA STAGIONE 2022/23 **20**

PARTNERSHIP DI VALORE NELLA STAGIONE 2022/23 **30**

AMMINISTRAZIONE E FINANZA **36**

LE NOSTRE PERSONE **37**

GESTIONE DEL PERSONALE **39**

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE **43**

IL MILAN PER LA COMUNITÀ **44**

IL MILAN PER L'AMBIENTE **51**

ANNEX **56**

GRI CONTENT INDEX **61**

LETTERA del Presidente

La decima edizione del **Report di Sostenibilità di AC Milan** documenta un momento di transizione verso una nuova fase del nostro **impegno verso la sostenibilità**, per consentirci di affrontare delle sfide impegnative e di non trascurabile impatto, rispondendo alle istanze dei nostri principali stakeholder.

La necessità di definire un **programma concreto e misurabile** sulle **tematiche ESG** diviene dunque una responsabilità nei confronti della nostra comunità di riferimento e si allinea all'impegno delle istituzioni comunitarie e di governo del calcio europeo, per creare un sistema sempre più sostenibile e consapevole.

Abbiamo quindi deciso di consolidare un percorso che possa affiancare alla **sostenibilità economico-finanziaria** anche una serie di **impegni** a breve, medio e lungo termine sulle tematiche **sociali** e **ambientali**.

Il Milan è già uno degli attori all'avanguardia nell'industry del calcio sui temi della responsabilità sociale di impresa, grazie anche ai numerosi progetti avviati da **Fondazione Milan**, che nel febbraio 2023 ha compiuto 20 anni.

Sono la nostra **storia** e i nostri **valori** che ci stimolano a cercare nuove strade verso l'eccellenza, anche nel campo della sostenibilità, unitamente alla passione dei nostri sostenitori e al senso di appartenenza che unisce la grande famiglia rossonera che sono l'elemento propulsore che ci permette di **guardare al futuro con orgoglio e fiducia**.



Presidente, AC Milan

Paolo Scaroni



NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il **Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Milan** (di seguito anche “Gruppo” o “Milan”) con riferimento alla **stagione 2022/23** (dal 1° luglio 2022 al 30 giugno 2023).

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni economico finanziarie comprende tutte le Società presenti all'interno del Bilancio Consolidato del Gruppo Milan al 30 giugno 2023, e include nella rendicontazione la capogruppo **AC Milan S.p.A.** e le società **Milan Real Estate S.p.A., Sportlifecycle S.r.l., Casa Milan S.r.l., Milan Entertainment s.r.l., AC Milan Shanghai Sports Development Co. C.S., AC Milan Middle East C.S. e Fondazione Milan Onlus** (non presente nel perimetro di consolidamento del Bilancio finanziario).

Le Società Milan Entertainment s.r.l. e Casa Milan s.r.l., sono state oggetto di fusione per incorporazione nella capogruppo A.C. Milan S.p.A., deliberata in data 11 maggio 2023.

Al fine di comunicare in modo trasparente e comparabile le performance di sostenibilità del Gruppo, **il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto in conformità ai “Global Reporting Initiative 2021 Sustainability Reporting Standards”, definiti dal Global Reporting Initiative (GRI), utilizzando l’approccio “with reference to”**, come riportato all’interno della tabella “GRI Content Index”.

I contenuti, oggetto di rendicontazione, sono stati selezionati sulla base dei risultati dell’**analisi di materialità** realizzata, che ha permesso di individuare

gli aspetti materiali in ambito di sostenibilità per il Gruppo e per i propri stakeholder (di seguito “Stakeholder”). Tale analisi è presentata all’interno della sezione “analisi di materialità” e contiene la descrizione degli impatti generati dal Gruppo per ciascun tema materiale.

Per garantire l’attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono opportunamente segnalate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Il presente documento non è stato sottoposto a revisione da parte di un ente esterno.

La periodicità della pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità è annuale. Per informazioni relativamente

al Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Milan è possibile rivolgersi al seguente indirizzo: csr@acmilan.com. Tale Bilancio sarà reso disponibile anche in un’apposita sezione del [Sito Web](#) della società.

[acmilan.com](https://www.acmilan.com)

1. L’approccio “with reference to” permette di concentrarsi sui temi materiali più significativi per l’organizzazione, garantendo trasparenza e allineamento agli standard GRI. L’approccio “in accordance”, invece, prevede una rendicontazione più ampia e strutturata, includendo nel Bilancio di Sostenibilità tutti gli indicatori richiesti obbligatoriamente dagli standard GRI, con l’obiettivo di fornire una rappresentazione completa e dettagliata degli aspetti non finanziari dell’organizzazione.

CHI SIAMO

SEMPRE MILAN

IL GRUPPO AC MILAN

Associazione Calcio Milan (anche “AC Milan” o “la Società”) è la società capogruppo del Gruppo Milan.

Fondata nel 1899, conta nei suoi oltre 120 anni di storia una lunga serie di successi in ambito nazionale ed internazionale.

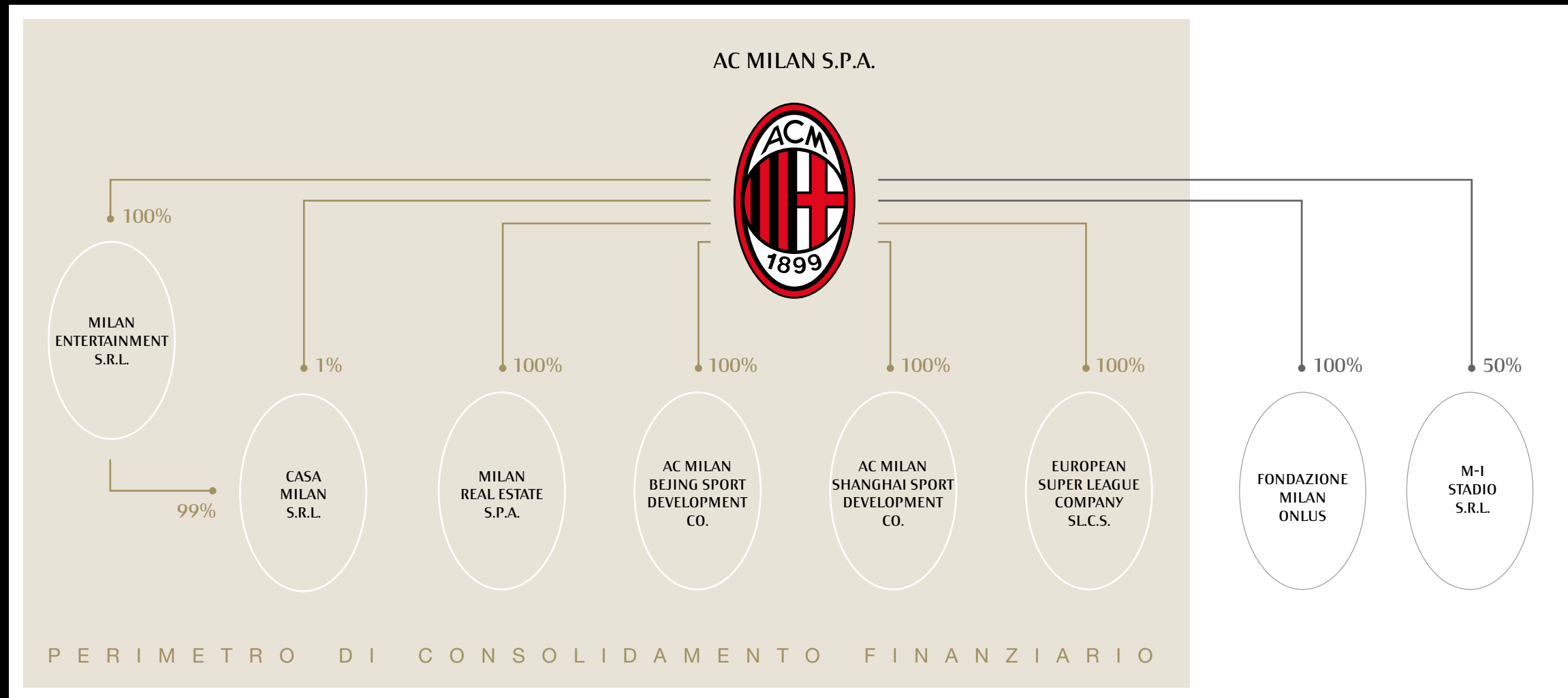
AC Milan ha per oggetto esclusivo l'esercizio di attività sportive e, in particolare, la **formazione**, la **preparazione** e la **gestione di squadre di calcio**, nonché la **promozione e l'organizzazione di gare, tornei ed ogni altra attività calcistica in genere**, con le finalità e con l'osservanza delle norme e delle direttive della Federazione Italiana Giuoco Calcio e dei suoi Organi (“F.I.G.C.”).

Per l'attuazione dell'oggetto sociale la Società può compiere le seguenti attività connesse e/o strumentali in modo diretto o indiretto:

- ✓ svolgere l'attività di concessionaria per la prenotazione e la vendita di biglietti e abbonamenti per l'ingresso agli impianti sportivi;
- ✓ promuovere e pubblicizzare la sua attività e la sua immagine utilizzando e sfruttando modelli, disegni, segni distintivi ed emblemi, direttamente o a mezzo terzi;
- ✓ compiere ogni operazione di carattere mobiliare, immobiliare e finanziario che fosse ritenuta utile, necessaria e pertinente;
- ✓ detenere partecipazioni anche in società produttive di servizi e commerciali comunque connesse con il proprio oggetto sociale.



LA STRUTTURA DEL GRUPPO





VISION & MISSION

AC MILAN È IMPEGNATO DA ANNI NEL PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ NEL CALCIO, CONSAPEVOLE DELLA PROPRIA INFLUENZA A LIVELLO NAZIONALE E INTERNAZIONALE, E INTENDE AMPLIARE IL PROPRIO IMPATTO POSITIVO SUL PIANETA E SULLE COMUNITÀ ATTRAVERSO INIZIATIVE SOCIALI, EDUCATIVE E AMBIENTALI.

Un impegno che si allinea perfettamente con le direttive introdotte da UEFA e FIGC nel dicembre 2021 e con i principi dell'Agenda 2030 dell'ONU. In questa prospettiva, AC Milan ha sviluppato un **modello di sostenibilità integrato nelle azioni quotidiane e nelle scelte strategiche**, basato su un **business responsabile e trasparente**.

VISION & MISSION

IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022/23 RAPPRESENTA UNA TAPPA SIGNIFICATIVA DI QUESTO PERCORSO, DIMOSTRANDO LA VICINANZA DEL CLUB ALLE COMUNITÀ E IL SUO RUOLO DI CATALIZZATORE DI CAMBIAMENTO POSITIVO.

Questo bilancio consolida il lavoro svolto nelle scorse stagioni per **mantenere e ampliare l'impatto positivo delle iniziative intraprese**. Il calcio può giocare un ruolo significativo nel **rispondere alle sfide della sostenibilità**, mobilitando il proprio seguito per **promuovere pratiche e comportamenti sostenibili**.

A tal proposito, la **UEFA**, con la strategia "Strength Through Unity", **ha tracciato un percorso chiaro**, incoraggiando la realizzazione di azioni e progetti che mirano, tra le altre, a **ridurre le emissioni di CO₂, contrastare le disuguaglianze e migliorare l'accessibilità allo sport**. AC Milan ha accolto queste direttive, proseguendo i progetti già attivi a favore della comunità e allineati agli obiettivi di sostenibilità.

Il Club ha avviato nuovi tavoli di lavoro e pianificato interventi futuri, in linea con le direttive istituzionali e internazionali, integrando anche i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite nelle proprie iniziative sociali.

Per la **stagione 2022/23, AC Milan ha strutturato interventi socio-ambientali in modo sempre più strategico e coerente**, anche grazie all'adozione delle nuove policy UEFA, puntando a sviluppare progetti a forte impatto che coinvolgano attivamente tutti gli stakeholder rossoneri nelle stagioni a venire. Sul piano della **sostenibilità sociale**, AC Milan ha consolidato progetti pluriennali con un importante impatto sulla comunità, testimoniato anche dal lavoro di **Fondazione Milan**, attiva dal 2003. Sul piano della **sostenibilità ambientale** inoltre intende nel breve termine **rafforzare il proprio impegno** anche attraverso collaborazioni con i principali partner del Club.

L'obiettivo è creare **alleanze di valore** che rendano il mondo del calcio sempre più attento alle tematiche ambientali. **Collaborando** attivamente con le **comunità**

locali, AC Milan promuove un'educazione continua sui valori di **equità, diversità e inclusione**, diffondendo **pratiche responsabili e solidali**.

L'IMPEGNO DEL CLUB IN TEMA DI SOSTENIBILITÀ SI ESTENDE OLTRE IL CAMPO DI GIOCO, INCLUDENDO INFRASTRUTTURE, PROGRAMMI EDUCATIVI E PARTNERSHIP.

Infatti, la vision di **AC Milan** è orientata a costruire un futuro in cui **sostenibilità, equità e responsabilità** siano **valori cardine** del mondo del calcio. Questo impegno si concretizza in una collaborazione costante con istituzioni sportive e nell'attivazione di iniziative che uniscono comunità, governi e cittadini per un cambiamento positivo.

AC Milan si impegna attivamente a collaborare con altri Club e attori del panorama calcistico per favorire il confronto e la condivisione di best practice, con l'obiettivo comune di promuovere lo sviluppo sostenibile nel mondo del calcio.

Il Club crede nel **valore della cooperazione** per ampliare l'impatto positivo delle iniziative sostenibili e accelerare il progresso verso un futuro calcistico più responsabile e inclusivo.

ESSERE LEADER NELLA COSTRUZIONE DI UN FUTURO SOSTENIBILE È UNA PRIORITÀ PER AC MILAN, CHE RESTA FEDELE AI PROPRI VALORI STORICI E SI PROPONE COME MODELLO DI SOSTENIBILITÀ PER L'INTERO ECOSISTEMA CALCISTICO, EUROPEO E GLOBALE.

Le tematiche di sostenibilità vogliono rappresentare per tutto il mondo rossonero un valore condiviso e sentito, abbracciato non solo dagli addetti ai lavori, ma da tutti coloro che si identificano nei valori del Club.

AC MILAN e la sostenibilità



2022/23

In continuità con il costante e crescente impegno verso le tematiche ESG, il Gruppo Milan ha svolto, nel corso della stagione 2022/23 la sua prima **analisi di materialità**.

L'analisi di materialità è un processo che guida il Gruppo **nell'identificazione e nella valutazione degli impatti che genera sul business e verso il contesto in cui opera**.

Oltre a costituire la base per l'informativa contenuta all'interno del Bilancio di Sostenibilità, questa analisi è uno **strumento strategico che permette di portare all'attenzione e monitorare le principali questioni di sostenibilità**.

Allo stesso tempo si tratta di un veicolo utile per **rafforzare le relazioni con gli stakeholder** attraverso il dialogo ed il loro coinvolgimento nella determinazione delle questioni di sostenibilità maggiormente rilevanti secondo il loro punto di vista.

IDENTIFICAZIONE DEI TEMI MATERIALI E DEGLI IMPATTI RILEVANTI

In conformità con quanto richiesto dai GRI Standards, i contenuti del presente Bilancio sono stati identificati attraverso un'analisi di materialità, che ha permesso di individuare gli aspetti che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi per il Gruppo Milan e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni dei suoi Stakeholder.

L'analisi, articolata in più step, ha avuto inizio con una fase preliminare, durante la quale è stato selezionato un benchmark composto da società operanti nel settore calcistico e che redigono reportistica di sostenibilità o di tipo non finanziario.

Le risultanze, combinate con l'analisi dei principali framework di settore e della situazione as-is del Gruppo Milan, hanno portato alla definizione di una long list di potenziali impatti per Milan, oggetto di valutazione da parte di un panel di stakeholder.

Tutti gli impatti che, a seguito di questo processo, hanno ottenuto una valutazione superiore alla soglia di materialità (score maggiore di 2,5) sono stati considerati rilevanti per il Gruppo e correlati alle rispettive tematiche materiali, così da identificare la rilevanza di ciascuna tematica in considerazione degli impatti associati. Tale processo ha portato alla definizione di **13 tematiche materiali per il Gruppo**, presentate di seguito.

TEMA MATERIALE	IMPATTO	IMPATTO POSITIVO vs IMPATTO NEGATIVO
Gestione dei consumi energetici e delle emissioni	Generazione di emissioni GHG dirette e indirette energetiche (Scope 1 e 2)	✖
	Generazione di emissioni GHG indirette (Scope 3)	✖
	Consumi di energia	✖
	Violazione della compliance ambientale	✖
Economia Circolare	Generazione di rifiuti	✖
Gestione della risorsa idrica	Riduzione della disponibilità e della qualità dell’acqua	✖
Etica di Business	Condotta non etica del business	✖
Catena di fornitura sostenibile	Impatti ambientali, sociali ed economici lungo la catena di fornitura	✖
	Contributo al miglioramento delle prestazioni ESG dei fornitori	+
	Comunicazione interna/esterna non allineata con i valori dell’organizzazione	✖
	Deterioramento delle relazioni con le associazioni	✖
Gestione delle relazioni con gli stakeholder	Rafforzamento dei rapporti con i principali partner e stakeholder	+
	Riduzione della soddisfazione dei clienti e dei consumatori finali	✖
	Comunicazioni fuorvianti a clienti e consumatori finali	✖

TEMA MATERIALE	IMPATTO	IMPATTO POSITIVO vs IMPATTO NEGATIVO
Performance economiche	Generazione di impatti economici indiretti	+
Protezione dei dati & cybersecurity	Violazione e perdita dei dati dei clienti e scarsa gestione della sicurezza informatica	✖
Acquisizione e sviluppo dei talenti	Formazione e crescita dei lavoratori	+
Salute e sicurezza dei dipendenti	Infortuni sul luogo di lavoro	✖
Benessere, equità ed inclusività	Equa remunerazione ai propri dipendenti	+
	Riduzione della soddisfazione e del benessere dei dipendenti	✖
	Discriminazione e pratiche non inclusive sul luogo di lavoro	✖
	Assenza di diversità negli organi di governo e tra i dipendenti con impatti diretti e indiretti sull’affermazione dell’uguaglianza	✖
Catena di fornitura sostenibile	Impatti negativi sociali legati ai fornitori	✖
	Tutela dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena del valore	+
Supporto e sviluppo delle Comunità	Sviluppo locale e relazioni con le comunità	+
	Creazione di posti di lavoro	+

GLI STAKEHOLDER e le modalità di coinvolgimento

In linea con quanto definito dai GRI Standards e dai principali framework in materia (es. AA1000), si definiscono Stakeholder tutte quelle entità o individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività, dai prodotti e dai servizi dell'organizzazione o le cui azioni possono ragionevolmente incidere sulla capacità dell'organizzazione di attuare con successo le proprie strategie e raggiungere i propri obiettivi.

Nell'ambito delle attività propedeutiche all'analisi di materialità, il Gruppo Milan ha individuato gli Stakeholder sulla base di un'analisi condotta sui principali peer e sulle caratteristiche del proprio business.

Di seguito vengono anche presentati i principali canali attraverso i quali il Gruppo coinvolge gli Stakeholder identificati.



STAKEHOLDER

COINVOLGIMENTO

Atleti	Eventi, visite ai progetti, campagne di comunicazione, raccolta fondi, Payroll & administration, allenamenti, gare, formazione, sostegno, gare, percorso di formazione giocatori
Associazioni di categoria, peers e competitors	Incontri produzione partite (Lega Serie A), gestione eventi UEFA e in generale workshop su trend Digital
Azionisti e investitori	Incontri, comunicazioni periodiche, meeting, presentazioni e reportistica
Clienti e Consumatori	Digital engagement, servizi, contenuti digitali, esperienze, eventi e aste
Comunità e territorio di riferimento	Eventi, incontri, collaborazioni, networking, sviluppo di progettualità, servizi e donazioni
Dipendenti e tesserati	Implementazione pratiche di sostenibilità, eventi, raccolta fondi, newsletter, iniziative aziendali e relazioni quotidiane con la Direzione HR
Enti di finanziamento	Reportistica, incontri e comunicazioni periodiche
Media	Amplificazione attività tramite articoli/contenuti, incontri, interviste, questionari, public relation e confronti per un miglioramento continuo (marketing, comunicazione, sostenibilità)
Scuole, università e Centri di ricerca e innovazione	Eventi, incontri, collaborazioni e networking, testimonianze, business case e stage formativi e assesment center
Sponsor e partner commerciali	Incontri per ideazione, produzione e reporting di branded content, donazioni a sostegno di progetti collaborazioni, eventi, newsletter, fornitura materiale (inclusa logistica e trasporti)
Tifosi	Digital engagement, servizi, contenuti digitali, esperienze, eventi e aste



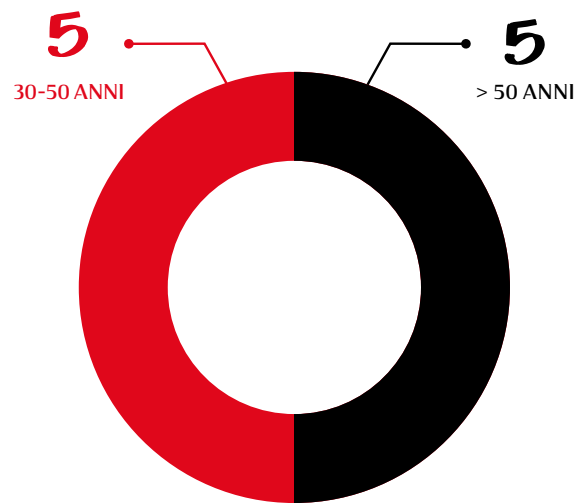
GOVERNANCE

GOVERNANCE

La Società Capogruppo, AC Milan S.p.A., è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina di un Amministratore Delegato al quale sono stati conferiti ampi poteri di rappresentanza, con precisi limiti di spesa.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE È COMPOSTO DA DIECI UOMINI, CON ETÀ DISTRIBUITA NELLE FASCE DAI 30 AI 50 ANNI E OLTRE I 50 ANNI, I QUALI RESTANO IN CARICA PER IL PERIODO STABILITO DALL'ASSEMBLEA, NEL RISPETTO DEI LIMITI TEMPORALI DI LEGGE E SONO RIELEGGIBILI.

È compito dell'Assemblea ordinaria determinare il numero dei componenti dell'organo amministrativo e procedere alla loro nomina.



COMPOSIZIONE DEL CDA PER FASCIA D'ETÀ
AL 30 GIUGNO 2023

Parallelamente, all'Assemblea compete anche la designazione degli amministratori. Relativamente alla remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ripartisce tra i propri componenti l'importo stabilito dall'Assemblea per tutti gli amministratori e, ove necessario, determina o distribuisce i compensi per coloro che ricoprono incarichi specifici, previo parere del Collegio Sindacale.

La Società ha nominato un Collegio Sindacale, costituito da tre membri effettivi e due supplenti. Questo, in quanto organo di controllo della Società, ha il compito di vigilare sull'attività degli Amministratori e di controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto delle leggi applicabili e dello Statuto.

Inoltre, per garantire una condotta aziendale responsabile e sostenibile, sono state implementate da AC Milan diverse politiche e procedure, sintetizzate di seguito, che delineano le linee guida e i principi che il Gruppo segue in materia di governance, compliance, etica e responsabilità sociale d'impresa.

In questa sezione è stata inserita la struttura di governance del Club a novembre 2023. Da agosto 2022 il proprietario del Club è RedBird Capital Partners.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
PAOLO SCARONI (CHAIRMAN)
GERRY CARDINALE
GIORGIO FURLANI
STEFANO COCIRIO
RANDY LEVINE
GORDON SINGER
MARK DOWLEY
RICCARDO STEFANELLI
KEVIN LAFORCE
ROBERT KLEIN
COLLEGIO SINDACALE
FRANCO CARLO PAPA (CHAIRMAN)
CESARE CICCOLINI
ALBERTO DELLO STROLOGO
LUCA SALA (DEPUTY AUDITOR)
ALESSANDRO CERIANI (DEPUTY AUDITOR)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

In risposta alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto Legislativo 231/01, le società AC Milan S.p.A. e Milan Real Estate S.p.A. hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Questo Modello costituisce un insieme organico di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi, tutti connessi ai compiti e alle responsabilità dell'organizzazione.

Il Modello, nel rispetto del sistema di attribuzione delle funzioni e delle deleghe di potere, ha l'obiettivo di prevenire la commissione di reati e di illeciti amministrativi.

CODICE ETICO GRUPPO AC MILAN

Il **Codice Etico del Gruppo Milan** esprime i principi fondamentali e gli obblighi generali di **diligenza**, **correttezza** e **lealtà** che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento da adottare nell'ambiente lavorativo. Le Società del Gruppo AC Milan si ispirano ai seguenti principi di condotta generali che devono essere rispettati e fatti propri da tutti coloro che amministrano, controllano, lavorano e collaborano con tali Società:

- ✓ **Responsabilità – Rispetto della legge;**
- ✓ **Onestà e correttezza;**
- ✓ **Conflitti d'interesse;**
- ✓ **Riservatezza e tutela della *privacy*;**
- ✓ **Tutela dell'ambiente.**

Infine, in riferimento ai principi di condotta nell'attività sportiva, il Gruppo AC Milan, nello svolgimento delle attività sportive, aderisce ai principi del **"Fair Play"** comprensivo dei concetti di **lealtà**, di **amicizia**, di **rispetto per gli altri**, di **spirito sportivo** e di comprendere anche la **lotta all'imbroglio**, il **rifiuto delle astuzie al limite della regola**, la **lotta al doping** e alla **violenza**.

CODICE ETICO FONDAZIONE MILAN ETS

In linea con i principi di condotta generale sanciti nel Codice Etico del Gruppo AC Milan, Fondazione Milan ETS ha adottato un proprio Codice Etico, che riflette e condivide tali valori.

Il **Codice Etico della Fondazione** esprime l'impegno dell'ente nel promuovere, in ogni ambito in cui opera, un ambiente lavorativo e sportivo fondato sul rispetto, la **lealtà**, la **correttezza** e la **collaborazione**.

Viene inoltre incentivato il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dirigenti, dipendenti, collaboratori, professionisti e atleti, in relazione agli obiettivi specifici da raggiungere e alle modalità operative da seguire per il loro conseguimento.

GOVERNANCE

WHISTLEBLOWING

Per garantire una **condotta basata su comportamenti etici**, le Società del Gruppo hanno adottato la **“procedura Whistleblowing”**.

Questa istituisce dei canali per segnalare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i segnalatori siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

I canali ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 e della Direttiva (UE) 1937/2019, permettono di effettuare segnalazioni in forma anonima o meno e garantiscono al segnalante la tutela della privacy e prevedono misure di protezione da possibili ripercussioni.

CONFLITTO D'INTERESSE

Al fine di prevenire e intercettare possibili casi di conflitti di interesse, AC Milan adotta una “procedura per le operazioni con parti correlate” finalizzata a evitare conflitti di interesse, prevenire abusi e garantire che le decisioni prese dall'organizzazione siano basate sull'interesse societario e non influenzate da relazioni personali o commerciali.

Inoltre, il Gruppo AC Milan rimarca all'interno del proprio Codice Etico l'importanza di **astenersi da attività, comportamenti e atti incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con le Società del Gruppo**.

POLITICA SAFEGUARDING

In linea ed in continuità rispetto alle Politiche sopra esposte, la Politica Safeguarding di AC Milan intende ulteriormente prevenire e contrastare ogni condotta di abuso, violenza o discriminazione verso i proprio tesserati.

GOVERNANCE

LINEE GUIDA ANTIRAZZISMO

In conformità con i principi stabiliti nel Codice Etico, il **Gruppo Milan respinge categoricamente qualsiasi forma di comportamento o atteggiamento razzista**, considerato requisito imprescindibile da AC Milan S.p.A. per l'instaurazione di rapporti con gruppi o associazioni di tifosi.

Durante le manifestazioni sportive, il Gruppo Milan si impegna ad assicurare il rigoroso rispetto delle normative vigenti in materia di contrasto al razzismo e alla discriminazione, attraverso misure quali il controllo preventivo di striscioni e materiali introdotti nello stadio e l'inclusione nel Regolamento d'Uso dello Stadio (la cui osservanza è parte integrante delle condizioni di abbonamento e di vendita dei biglietti) di sanzioni come l'espulsione per condotte discriminatorie o razziste.

CODICE DI CONDOTTA

Mediante il proprio Codice di Condotta, il **Gruppo Milan rifiuta fermamente ogni comportamento contrario all'etica professionale**, come pratiche discriminatorie o lesive della dignità umana.

Il Gruppo adotta misure preventive per garantire il rispetto delle norme relative alla **lotta contro la discriminazione**, ad esempio con l'introduzione di politiche di controllo su comportamenti non etici all'interno delle strutture aziendali e l'adozione di sanzioni nei confronti di chi viola tali norme.

Queste regole si applicano a tutte le attività, inclusi eventi e collaborazioni, dove il rispetto di tali principi è vincolante.

PRIVACY POLICY

AC Milan ha adottato una **Privacy Policy**, contenente le linee guida relative al processo di raccolta ed alle modalità di gestione dei dati e delle informazioni, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 "GDPR" e della vigente normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali.

A dimostrazione dell'efficacia di questi sistemi, si segnala come, **durante la stagione 2022/23 non si sono registrati casi di non conformità** a leggi e regolamenti, episodi di corruzione, casi di discriminazione, né segnalazioni o reclami relativi a violazioni della privacy dei clienti o alla perdita dei loro dati.



IL CLUB E LA STAGIONE 2022/23



ANDAMENTO DELLA STAGIONE SPORTIVA 2022/23

Durante la stagione 2022/23, AC Milan ha consolidato il proprio impegno nell'eccellenza sportiva e nella promozione di valori di inclusione, sostenibilità e responsabilità sociale, registrando traguardi di rilievo a livello maschile e femminile, sia per quanto riguarda le Prime Squadre sia per il Settore Giovanile.





RISULTATI DELLA PRIMA SQUADRA maschile

La Prima Squadra maschile, grazie al 4° posto in campionato, ha ottenuto qualificazione alla Champions League 2023/24, mentre la campagna europea 22/23 si è fermata in semifinale, traguardo che al massimo livello internazionale mancava dalla stagione 2006/07.

**QUESTO RISULTATO NON SOLO EVIDENZIA LA COMPETITIVITÀ DEL TEAM
MA ANCHE LA COERENZA DELLA VISIONE SPORTIVA DEL CLUB,
ORIENTATA ALLA CRESCITA CONTINUA E ALL'INTEGRAZIONE DEI GIOVANI TALENTI
NELLA ROSA DELLA PRIMA SQUADRA.**

COMPETIZIONE	RISULTATO
Serie A	4° posto, qualificazione UCL
Champions League	Semifinale



RISULTATI DELLA
PRIMA
SQUADRA
femminile

LA SQUADRA FEMMINILE GRAZIE AL QUARTO POSTO
NELLA FASE DI GIRONE UNICO DEL CAMPIONATO DI SERIE A
SI È QUALIFICATA ALLA POULE SCUDETTO,
TERMINANDO LA STAGIONE CON UN TERZO POSTO FINALE E COLLOCANDOSI
TRA LE MIGLIORI SQUADRE ITALIANE DI CALCIO FEMMINILE.

COMPETIZIONE	RISULTATO
Serie A Femminile • Girone Unico	4° posto, accesso alla Poule Scudetto
Serie A Femminile • Poule Scudetto	3° posto



SUCCESSI DEL SETTORE giovane

PRIMAVERA MASCHILE

Il Settore Giovanile del Milan ha continuato a essere un motore di sviluppo per il talento e la crescita professionale. In particolare, la squadra **Primavera Maschile** ha raggiunto per la prima volta nella storia del Club le **Final Four della Youth League**, dimostrando l'efficacia del lavoro svolto nel Settore Giovanile.

In campionato ha raccolto 45 punti, collocandosi in 12° posizione.

COMPETIZIONE	RISULTATO
Primavera 1	12° posto con 45 punti
Youth League	Final Four



SUCCESSI DEL SETTORE giovane

PRIMAVERA FEMMINILE

La stagione 2022/23 ha visto la **Primavera Femminile** dell'AC Milan protagonista di un percorso importante, arricchito dalla **vittoria della Viareggio Women's Cup**.

Sebbene il cammino in campionato si sia interrotto in semifinale, il gruppo ha mostrato segnali di crescita e solidità, confermando il progresso del settore femminile rossonero.

COMPETIZIONE

RISULTATO

Primavera 1

Semifinale

Viareggio Women's Cup

1° Posto

PROMOZIONI DAL SETTORE GIOVANILE

L'integrazione di giovani talenti è parte centrale della strategia del Milan. Durante la stagione, diversi giocatori provenienti dal Settore Giovanile hanno raggiunto la Prima Squadra, portando nuova energia e rafforzando il nucleo della squadra principale. Questo approccio riflette l'impegno del Club nel **valorizzare il vivaio**, favorendo una **crescita interna sostenibile e competitiva**.

NUOVE STRATEGIE PER IL SETTORE GIOVANILE

Per garantire uno sviluppo costante, AC Milan ha implementato nuove strategie, puntando su metodologie di allenamento innovative e un programma educativo integrato, che include la formazione personale e l'orientamento accademico. Questi programmi riflettono **l'attenzione del Club nel formare giovani calciatori completi**, pronti per sfide **non solo sul campo ma anche nella vita**.

PROGRAMMA	OBIETTIVO
Metodologie di Allenamento	Miglioramento delle performance tecniche e tattiche
Programma Educativo Integrato	Crescita personale e supporto accademico

PROGETTO #MilanGentile

Il progetto **#MilanGentile** ha continuato a promuovere **valori di rispetto e inclusione**, focalizzandosi sulla formazione di giovani calciatori anche da un punto di vista umano. Questa iniziativa ha messo in risalto l'importanza della **crescita personale** e del **rispetto reciproco**, contribuendo alla creazione di un **ambiente sportivo sano e responsabile**.

EMPOWERMENT FEMMINILE

Nella stagione 2022/23, la **Milan Academy** ha ampliato il proprio impegno per l'**empowerment femminile** e la promozione delle **pari opportunità nel calcio**, affiliando **due nuove scuole calcio femminili**. Questa iniziativa rappresenta un passo significativo nel favorire l'inclusione e il coinvolgimento delle donne nel mondo del calcio.

A partire dalla stagione 2022/23, il Convitto, struttura che ospita alcuni ragazzi del settore giovanile dell'AC Milan, ha iniziato ad accogliere anche le ragazze della Primavera femminile. In particolare, durante quella stagione, **quattro giovani calciatrici hanno avuto l'opportunità di vivere e crescere all'interno di un ambiente che promuove formazione sportiva e personale**, rafforzando ulteriormente il progetto di sviluppo del settore femminile rossonero.

Per la stagione 2023/24, il Club si pone l'obiettivo di aumentare ulteriormente il numero di scuole calcio femminili affiliate, puntando allo sviluppo continuo del settore femminile e al rafforzamento di una cultura sportiva inclusiva e paritaria.

Inclusione e diversità

AC Milan è fortemente impegnato nella **promozione di inclusione e diversità**, elementi centrali della sua cultura sportiva e dei valori su cui si fonda il Club. Attraverso una serie di iniziative mirate, il Club si propone di creare un ambiente inclusivo e accogliente in cui ogni giovane calciatore si senta valorizzato, rispettato e supportato nel proprio percorso di crescita.

Le iniziative avviate si concentrano sul creare consapevolezza, abbattere barriere culturali e promuovere un senso di appartenenza e rispetto all'interno di ogni categoria e settore del Club. Tra i programmi più significativi, il Club ha organizzato un incontro formativo dedicato ai giovani tesserati e alle loro famiglie sul tema del “**Tifo Positivo**”, guidato dalla psicologa del Settore Giovanile.

Questo incontro si pone l'obiettivo di sensibilizzare atleti e famiglie sul ruolo del tifo come elemento di **supporto e motivazione**, incoraggiando una partecipazione sana e rispettosa sia in campo che fuori.

INIZIATIVA	SCOPO
Inclusione e Diversità	Creazione di un ambiente rispettoso e inclusivo
Supporto Psicologico	Sostegno al benessere emotivo dei giovani

VALORI DI SOSTENIBILITÀ NELLE ATTIVITÀ GIOVANILI

La sostenibilità è una componente fondamentale delle attività del Settore Giovanile, con l'obiettivo di sensibilizzare i giovani calciatori alla responsabilità sociale e ambientale.

AREA DI SOSTENIBILITÀ	OBIETTIVI
Responsabilità Sociale	Educazione a comportamenti responsabili
Sostenibilità Ambientale	Promozione di buone pratiche

TUTELA DEI MINORI

AC Milan ha implementato misure specifiche per garantire la **sicurezza e la protezione dei minori** coinvolti nelle attività sportive del Club, con l'obiettivo di offrire un ambiente sicuro e protetto in cui i giovani possano crescere e svilupparsi. La stagione 2022/23 ha rafforzato l'impegno del Club non solo nel perseguire i risultati sportivi, ma anche nel promuovere valori fondamentali per il futuro del calcio, consolidando così la propria leadership e capacità di innovazione nel panorama calcistico italiano ed europeo.

A formalizzare ulteriormente questo impegno, il Settore Giovanile di AC Milan ha redatto il **Manuale di Tutela dei Minori del Club**, in conformità con le nuove linee guida pubblicate dal Settore Giovanile e Scolastico della FIGC. Il manuale rappresenta un riferimento fondamentale per garantire standard elevati di sicurezza e protezione per tutti i giovani atleti del Club.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE dei giovani atleti

Nel corso della stagione, sono stati organizzati diversi **incontri formativi dedicati alle categorie giovanili**, con l'obiettivo di fornire conoscenze utili per la loro crescita personale e professionale:

- ✓ **Incontro con delegazione AIA:** Sessione educativa con tutte le categorie giovanili, volta a spiegare i regolamenti delle partite e favorire una maggiore consapevolezza delle regole.
- ✓ **Incontro con Sportradar:** Workshop sul tema del match-fixing per le categorie Under 17, Under 18 e Under 19, con l'obiettivo di sensibilizzare i giovani atleti sui rischi e le implicazioni della manipolazione dei risultati sportivi.

- ✓ **Incontri su gestione dei social e media:** Sessioni di formazione per le categorie Under 15, Under 16, Under 17, Under 18 e Primavera, incentrate sulla gestione dei social media e sulla comunicazione con i media, al fine di sviluppare competenze di comunicazione responsabile e professionale.
- ✓ **Visita al Museo della Shoah - Binario 21:** Esperienza formativa con gli atleti del Convitto, volta a sensibilizzare i giovani sul valore della memoria storica e sul rispetto dei diritti umani.
- ✓ **Incontro di formazione sull'uso di un linguaggio corretto e inclusivo sui canali digitali**, in collaborazione con l'Associazione Parole O_Stili.

ATTRAVERSO QUESTE INIZIATIVE, AC MILAN CONFERMA IL PROPRIO IMPEGNO NEL FORMARE ATLETI CONSAPEVOLI E RESPONSABILI, PREPARANDOLI A DIVENTARE NON SOLO PROFESSIONISTI DEL CALCIO, MA ANCHE CITTADINI ATTENTI E SENSIBILI AI VALORI FONDAMENTALI DELLA SOCIETÀ.



PROSPETTIVE future

Guardando al futuro, AC Milan ha in programma ulteriori **investimenti e iniziative per lo sviluppo del Settore Giovanile e delle Prime Squadre**, tra cui l'ampliamento delle strutture di formazione e nuovi programmi di scouting. Questo approccio conferma l'obiettivo del Club di consolidare la propria presenza nei campionati nazionali e internazionali.



PARTNERSHIP DI VALORE NELLA STAGIONE 2022/23

Durante la stagione 2022/23, AC Milan ha consolidato il proprio posizionamento come leader globale non solo nel calcio, ma anche come piattaforma di valore per partner commerciali di vari settori.

GRAZIE A COLLABORAZIONI STRATEGICHE E INNOVATIVE, IL CLUB HA RAFFORZATO IL PROPRIO LEGAME CON I TIFOSI, PROMOSSO INIZIATIVE DI SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ SOCIALE, E VALORIZZATO IL PROPRIO BRAND A LIVELLO INTERNAZIONALE.

L'IMPORTANZA DELLE PARTNERSHIP

AC Milan ha collaborato con **41 aziende partner**, dimostrando la propria abilità nel coltivare e preservare relazioni di qualità. **Nel corso dell'anno**, sono state siglate **14 nuove partnership commerciali**, mentre **7 partner** hanno **rinnovato** la loro collaborazione per la **stagione 2023/24**.

Questi risultati sottolineano la **capacità del Club di costruire relazioni durature e di valore con i propri stakeholder**.

COLLABORAZIONI STRATEGICHE E INNOVAZIONE

Tra i principali sviluppi, spicca il rinnovo della storica partnership con **Emirates** fino al 2026, una delle collaborazioni più iconiche nel mondo del calcio. Emirates, Official Airline Partner e Principal Partner del Milan, continua a sostenere il Club anche a livello internazionale.

INNOVAZIONE E CULTURA: LA PARTNERSHIP CON OFF-WHITE

Un accordo distintivo della stagione è stato quello con **Off-White**, che ha assunto il ruolo di Style and Culture Curator del Club. Fondato da Virgil Abloh, il brand ha collaborato con AC Milan non solo per creare una linea di abbigliamento esclusiva e le divise ufficiali della Prima Squadra maschile e femminile, ma anche per integrare **elementi di stile e cultura nell'identità del Club**. Questa partnership riflette l'**ambizione del Milan di essere un'icona culturale globale**.

RESPONSABILITÀ SOCIALE E INIZIATIVE di sostenibilità

AC Milan ha rafforzato il proprio impegno nella **responsabilità sociale durante la stagione 2022/23**, collaborando con diversi partner per creare un impatto positivo sulle comunità locali e globali. Alcune di queste iniziative sono state realizzate attraverso **Fondazione Milan**, istituita dal Club nel 2003 con la **missione di promuovere solidarietà, impegno sociale e sostenibilità**.

LO SPORT SI È CONFERMATO UN POTENTE STRUMENTO DI INCLUSIONE, EDUCAZIONE E SOLIDARIETÀ, GENERANDO VALORE BEN OLTRE IL CAMPO DA GIOCO.

Un esempio significativo è stato il progetto di **riqualificazione del centro sportivo di Gratosoglio**, realizzato in collaborazione con **Off-White**. Questa iniziativa ha fornito strutture moderne e sicure per i giovani di una zona periferica di Milano, promuovendo **lo sport come mezzo di aggregazione e migliorando le condizioni di vita della comunità**.

Il Club si è inoltre schierato al fianco di **PUMA** nell'ambito del progetto di circolarità **RE:JERSEY**, lanciato per promuovere modelli di produzione che garantiscano maggiore sostenibilità. Incentivando la creazione di maglie interamente realizzate con **tessuti riciclati**, AC Milan e PUMA hanno sottolineato **l'importanza dell'economia circolare nel mondo dello sport**.



Tra le numerose collaborazioni di rilievo, **BitMEX**, ha sostenuto oltre **2.000 giovani attraverso progetti educativi e sportivi di Fondazione Milan**.

Grazie al suo supporto, il programma **Sport For All**, attivo in città come Milano, Catania, Napoli, Reggio Emilia e Roma, ha utilizzato lo sport come strumento di inclusione per giovani con disabilità.

Inoltre, BitMEX ha contribuito all'espansione internazionale del programma **Sport for Change** in città come Calcutta, Rio de Janeiro e Salvador de Bahia e in India, nello stato federale del Kerala.

Un'altra iniziativa è stata promossa insieme a **Banco BPM**, che ha supportato un progetto dedicato alle **giovani mamme in situazioni di vulnerabilità**.

GRAZIE A QUESTA PARTNERSHIP, FONDAZIONE MILAN HA OFFERTO PERCORSI DI FORMAZIONE E SOSTEGNO PER FAVORIRE L'INCLUSIONE LAVORATIVA, MIGLIORANDO IL BENESSERE DELLE PARTECIPANTI E DELLE LORO FAMIGLIE.





Nel periodo natalizio, AC Milan, insieme a Fondazione Milan e i partner **Lete, La Molisana, Segafredo Zanetti** e **PepsiCo**, ha contribuito alla **distribuzione di generi alimentari a famiglie in difficoltà** tramite l'APS La Rotonda di Baranzate, evidenziando il costante **impegno del Club nel sostenere le comunità più vulnerabili**.

Infine, la Relay Marathon 2023 ha visto la partecipazione di dipendenti del Club, tifosi e partner come **PUMA, Clivet, Socios.com** e **Gatorade**, raccogliendo fondi per sostenere **progetti educativi e di inclusione promossi da Fondazione Milan**. Questo evento ha dimostrato come lo sport possa essere un **catalizzatore di solidarietà e coesione sociale**, consolidando ulteriormente il legame tra il Club e la sua comunità.

LE INIZIATIVE INTRAPRESE DA AC MILAN E DAI SUOI PARTNER MOSTRANO L'IMPEGNO DEL CLUB A GENERARE UN IMPATTO POSITIVO E DURATURO, PROMUOVENDO UNO SVILUPPO INCLUSIVO E SOSTENIBILE A LIVELLO GLOBALE.





IL FUTURO delle partnership

Guardando al futuro, AC Milan continuerà a rafforzare le proprie partnership con un approccio sempre più orientato **all'innovazione**, alla **sostenibilità** e alla creazione di esperienze esclusive per tifosi e partner.

La capacità del Club di attrarre nuovi partner e di rinnovare collaborazioni storiche dimostra la **solidità del brand** e le **prospettive di crescita**.

LE PARTNERSHIP DEL MILAN RIFLETTONO
UNA VISIONE A LUNGO TERMINE, CHE CONIUGA
SUCCESSO SPORTIVO, RESPONSABILITÀ SOCIALE E LEADERSHIP
NELL'INNOVAZIONE, CONSOLIDANDO LA SUA POSIZIONE
DI ECCELLENZA NEL CALCIO E NEL MONDO DEL BUSINESS.

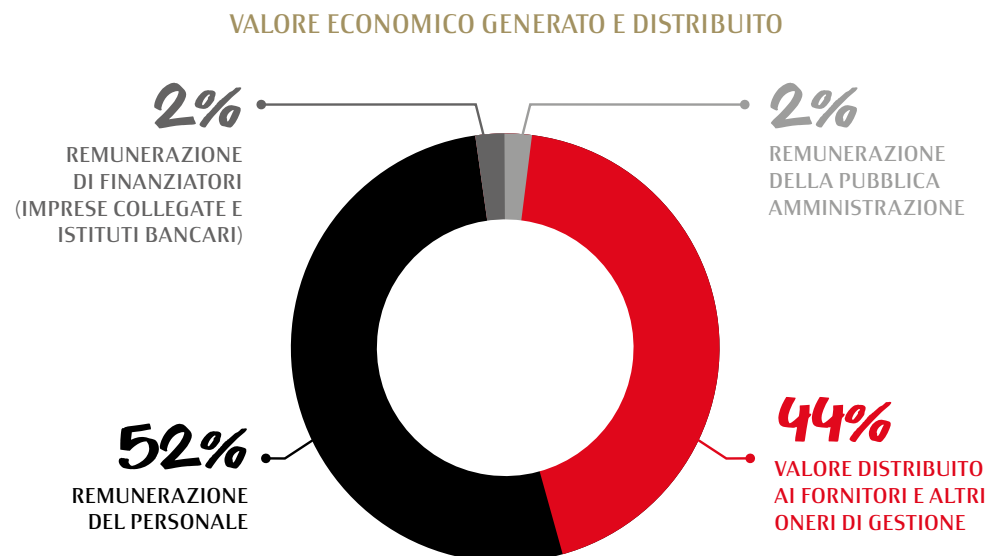
PARTNERSHIP

AMMINISTRAZIONE e finanza

ATTRAVERSO LO SVOLGIMENTO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ, IL GRUPPO MILAN CONTRIBUISCE ALLO SVILUPPO DEL TESSUTO ECONOMICO E SOCIALE DEL TERRITORIO IN CUI OPERA.

La capacità del Gruppo di creare ricchezza nel rispetto della sostenibilità economica della gestione e di ripartirla con chi contribuisce al proprio operato può essere stimata attraverso il calcolo del valore economico generato e distribuito agli stakeholder.

Il **valore economico** direttamente generato nel **2022** dal Gruppo Milan secondo la riclassifica del conto economico, è pari a **426.046.000€**.



Come esposto nel grafico, la quota maggiormente significativa è rappresentata dal valore dei costi operativi (circa il 44%, corrispondente a 144.336.000€) e dalla remunerazione del personale, pari a 173.998.000€ (52% del valore distribuito).

I contributi destinati ai finanziatori (imprese collegate e istituti bancari) rappresentano il 2% circa, per un totale di 5.167.000€.

La quota destinata alla Pubblica Amministrazione, costituita dal pagamento delle imposte, corrisponde a 7.697.000€ (2% del totale).

LE NOSTRE persone



In linea con i valori del Club e con la mission aziendale, è richiesto a tutti i dipendenti del Gruppo Milan di svolgere ogni azione in sintonia con i principi fondanti che definiscono l'identità e l'operato del Gruppo. Questi si possono riassumere in quattro pilastri principali:

EXCELLENCE

ECCELLENZA

UN IMPEGNO COSTANTE A MIGLIORARE E A RAGGIUNGERE STANDARD ELEVATI, CON CAPACITÀ DI ADATTAMENTO E INNOVAZIONE IN UN AMBIENTE IN CONTINUO CAMBIAMENTO

PASSION

PASSIONE

LA FORZA MOTRICE, CHE UNISCE GIOCATORI, TIFOSI E COLLABORATORI, SEMPRE NELL'OTTICA DEL RISPETTO RECIPROCO

TEAMWORK

LAVORO DI SQUADRA

COLLABORAZIONE RECIPROCA FONDATA SUI PRINCIPI DI PERSISTENZA, PROFESSIONALITÀ, LEALTÀ E RISPETTO

ELEGANCE

ELEGANZA

UN TRATTO DISTINTIVO DEL CLUB, NON SOLO NELLO STILE MA ANCHE NELL'ETICA. ELEGANZA SIGNIFICA ANCHE SINCERITÀ, INTELLIGENZA, ONESTÀ E DIGNITÀ

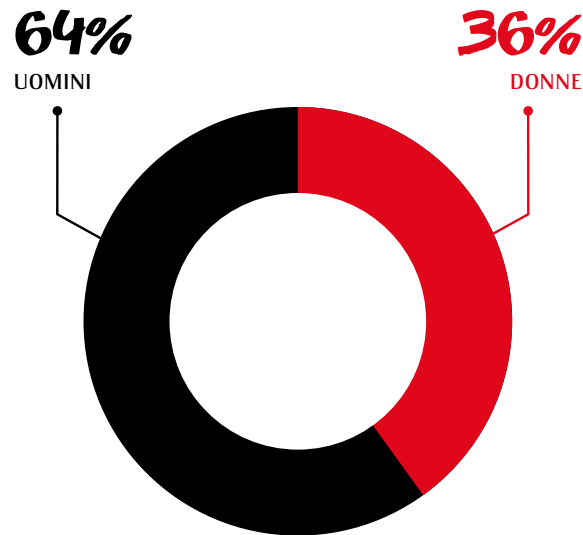
GESTIONE

del personale

Al 30 giugno 2023, il Gruppo AC Milan impiega complessivamente 241 risorse², la maggior parte delle quali con contratto a tempo indeterminato (222 dipendenti). Tra il personale del Gruppo, 9 impiegati appartengono alle categorie protette, di cui 4 uomini e 5 donne. Sul totale delle risorse, si registra una presenza femminile del 36% e maschile del 64%, come di seguito rappresentato.

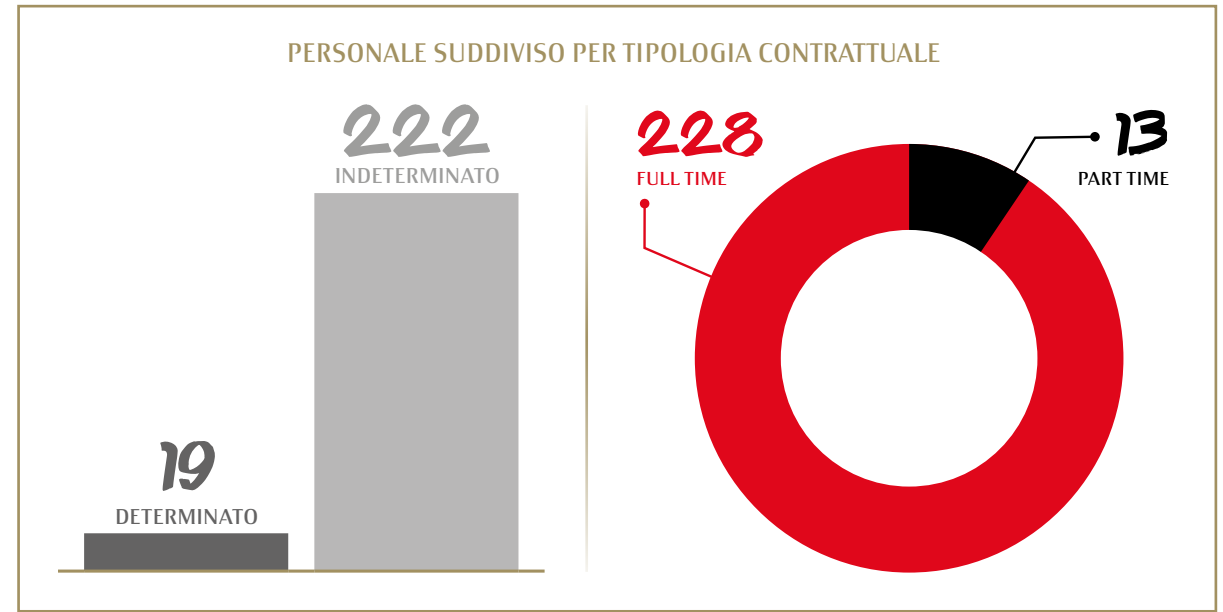
2. Si segnala che il perimetro relativo ai dati sui dipendenti del Gruppo AC Milan riguarda esclusivamente le Società Milan S.p.A., Milan Entertainment S.r.l, Milan Real Estate S.p.A. e Fondazione Milan. Sono stati pertanto esclusi i dipendenti delle Società Milan Dubai e Milan China.

RAPPORTO FRA I DIPENDENTI UOMINI E DONNE (%)



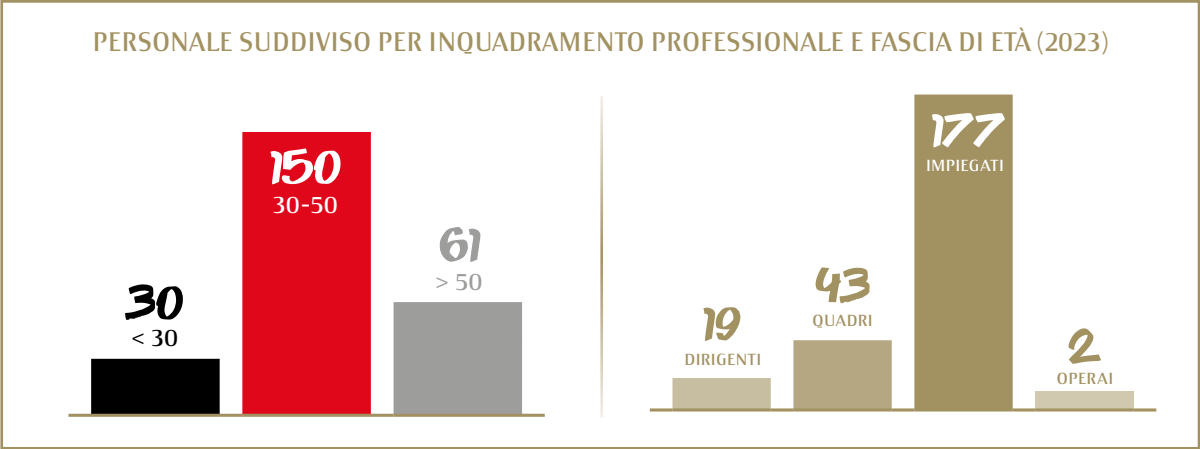
Inoltre, il 94% dei dipendenti ha un contratto a tempo pieno, mentre la percentuale di lavoratori part-time è pari al 6%.

PERSONALE SUDDIVISO PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE



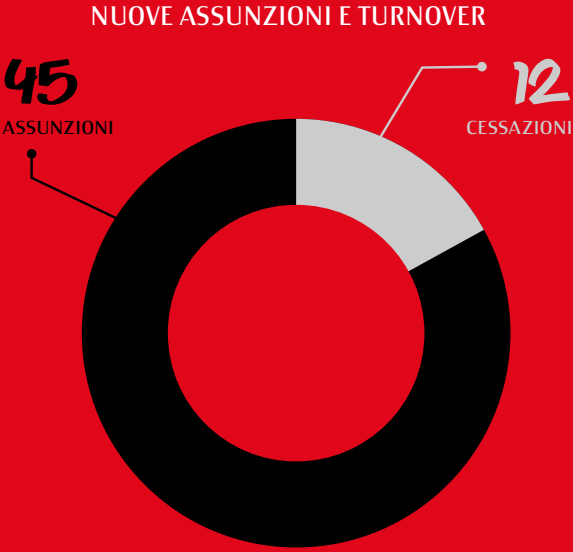
In riferimento alla distribuzione del personale per fasce d’età, nella stagione 2022/23 **il 62% dei dipendenti rientra nella fascia compresa tra i 30 e i 50 anni**, il 13% ha meno di 30 anni, mentre il 25% supera i 50 anni.

Per quanto riguarda la suddivisione del personale per categoria professionale, i dirigenti costituiscono circa l’8%, i quadri il 18%, gli impiegati il 73% e gli operai meno dell’1%, come illustrato di seguito:

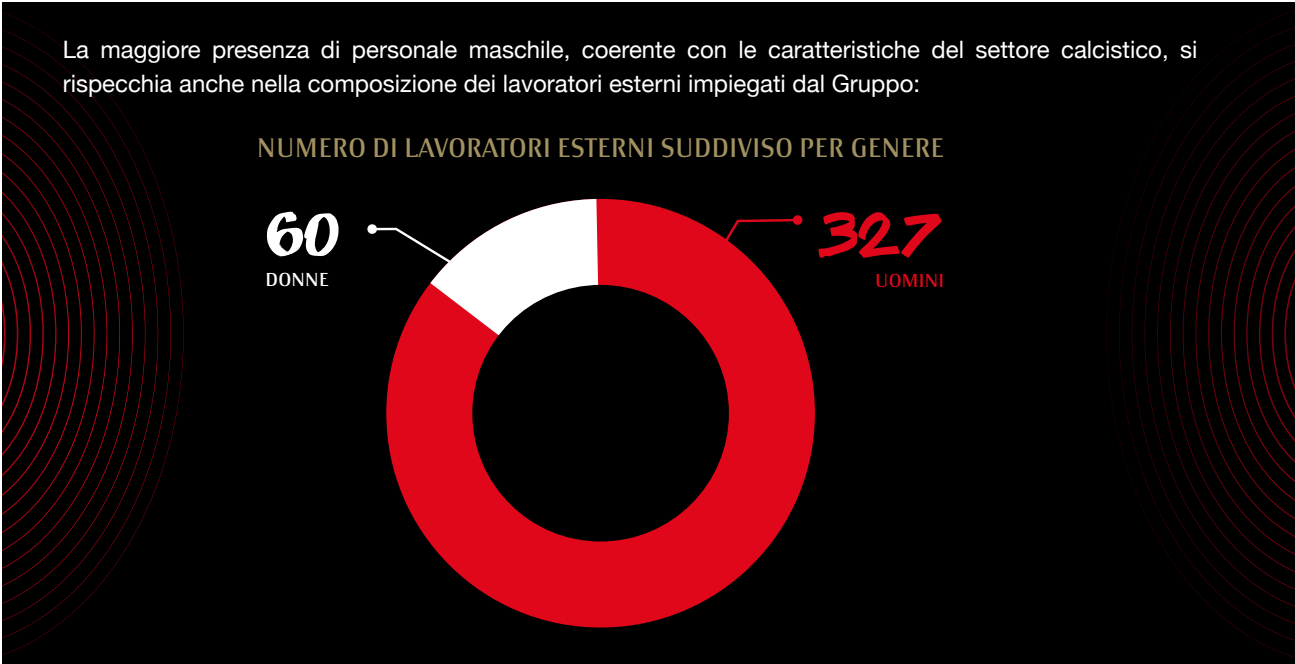


Infine, si evidenzia che tutti i dipendenti attualmente in organico sono soggetti a un regime di contrattazione collettiva. Nello specifico, la maggior parte è regolata dal Contratto Collettivo Aziendale specifico di AC Milan, mentre una parte residuale è coperta dal CCNL per i Giornalisti e dal CCNL per l’Industria.

Relativamente al periodo minimo di preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro, è fissato in due settimane lavorative, come stabilito dalle disposizioni del Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro applicato. Relativamente al turnover del personale, **la stagione 2022/23 si conclude con un trend di crescita, con l’ingresso di 45 nuove risorse e 12 cessazioni.**



In relazione alla natura del business e delle attività svolte dal Gruppo AC Milan, durante la stagione 2022/23 sono stati impiegati complessivamente 387 lavoratori esterni, suddivisi come riportato di seguito:





AC Milan, consapevole dell'importanza di garantire e **promuovere un ambiente di lavoro positivo e stimolante**, ha attuato, nel corso della stagione calcistica 2022/23, una serie di **iniziative mirate al potenziamento del benessere psico-fisico e alla crescita professionale dei propri dipendenti**:

- ✓ per promuovere una cultura aziendale inclusiva e attenta al benessere e all'equilibrio tra vita privata e lavoro, l'azienda offre a tutti i dipendenti la possibilità di usufruire di sei **giorni di smart working** al mese. Inoltre, in conformità con le normative vigenti, garantisce giorni illimitati di smart working ai lavoratori con figli minori di 14 anni e a coloro che si trovano in condizioni di fragilità;
- ✓ come parte delle iniziative per incentivare la performance lavorativa, è stato introdotto un sistema di **bonus aziendali**;
- ✓ **sconti e convenzioni esclusive riservati ai dipendenti**, tra cui accesso a prodotti a prezzo agevolato presso lo store AC Milan, PUMA e altri partner commerciali, oltre a offerte su abbonamenti stagionali, biglietti per trasferte e concerti presso lo stadio San Siro;
- ✓ tutti i dipendenti del Gruppo sono stati attivamente coinvolti e invitati a partecipare alla Milano Marathon, un'iniziativa volta a promuovere il **benessere fisico e a favorire uno stile di vita sano e attivo**;
- ✓ opportunità di destinare alcune ore lavorative ad **iniziative di volontariato**;
- ✓ sessioni dedicate alla **vaccinazione** stagionale contro l'influenza e alla vaccinazione anti-Covid-19, fornendo ai dipendenti l'opportunità di proteggersi contro le principali malattie virali stagionali e contribuendo alla tutela della salute collettiva.

Tra gli **obiettivi per la stagione 2023/24**, il Gruppo Milan prevede di ampliare le iniziative mirate al benessere dei dipendenti, includendo l'**apertura della palestra Casa Milan Gym**, con la possibilità aggiuntiva di accedere a un servizio di personal training.

FORMAZIONE

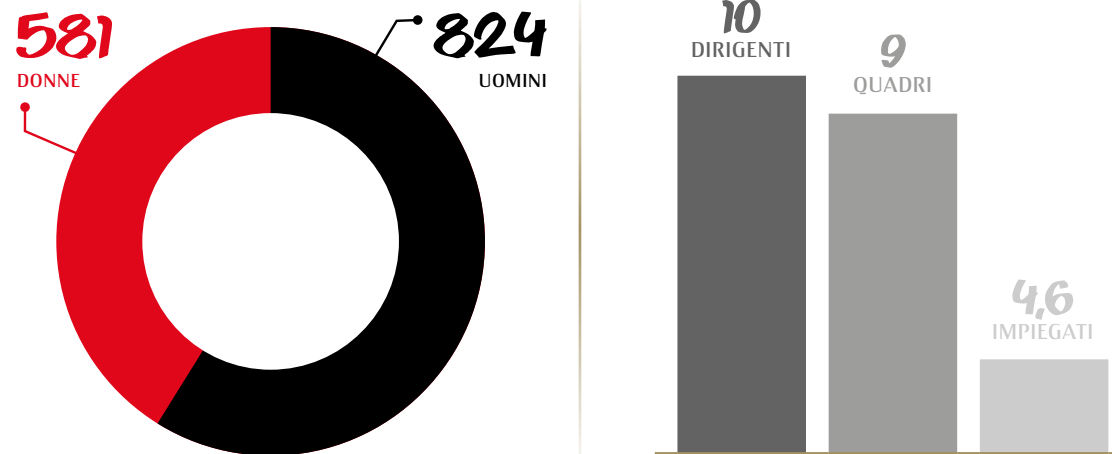
e sviluppo professionale

La formazione dei dipendenti del Gruppo AC Milan è strutturata per assicurare un **aggiornamento continuo e costante delle competenze specialistiche e professionali** al fine di rispondere alle specifiche esigenze di ciascun ruolo all'interno del Gruppo. Nel corso della stagione 2022/23, **sono state erogate 1.405 ore di formazione³ distribuite in modo bilanciato tra il personale maschile e femminile**. In particolare, sono state promosse attività di formazione e di sviluppo professionale come:

- ✓ corsi per l'apprendimento di lingue straniere;
- ✓ corsi di lingua italiana, fruibili in modalità online e in presenza, per agevolare l'integrazione linguistica dei dipendenti stranieri e con l'obiettivo di promuovere una comunicazione più fluida e inclusiva nell'ambiente di lavoro;
- ✓ corso di formazione DAE sull'utilizzo del Defibrillatore Automatico Esterno, così da sensibilizzare il personale sull'importanza delle competenze in ambito di primo soccorso;
- ✓ opportunità di networking, con l'obiettivo di creare un contesto lavorativo inclusivo e di supporto, in grado di favorire la soddisfazione e la valorizzazione del personale;
- ✓ partecipazione come relatori a corsi universitari, master e convegni da parte di alcuni dipendenti, evidenziando l'interesse del Gruppo per una collaborazione strutturata e continuativa con università e centri di ricerca nazionali.

Per la stagione 2023/24, il Gruppo intende ampliare queste iniziative, offrendo, oltre ai corsi di lingua, **programmi di formazione volti allo sviluppo di competenze trasversali per supportare la crescita professionale**, promuovere la collaborazione oltre che incentivare una comunicazione interna aperta e trasparente.

ORE DI FORMAZIONE SUDDIVISE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE



Come evidenziato dal grafico soprastante, le categorie professionali coinvolte nei corsi di formazione comprendono Dirigenti, Quadri e Impiegati, con una media delle ore di formazione per risorsa che si attesta a circa 5,8 ore.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo AC Milan monitora costantemente gli indicatori di infortunio adottando misure mirate di sensibilizzazione del personale tramite **attività di formazione e informazione interne riguardanti la sicurezza sul lavoro**. Si segnala che **durante la stagione 2022/23 non sono stati registrati infortuni sul lavoro o episodi confermati di malattia professionale**, né tra i dipendenti né tra i lavoratori esterni, a fronte di 385.882 ore lavorate.

³. Si segnala che il perimetro relativo alle ore di formazione professionale erogate dal Gruppo AC Milan nella stagione 2022/23 riguarda esclusivamente le Società Milan S.p.A., Milan Entertainment S.r.l, Milan Real Estate S.p.A. e Fondazione Milan. Sono state pertanto escluse le ore di formazione erogate dalle Società Milan Dubai e Milan China.



IL MILAN

per la comunità

SEMPRE MILANI



DURANTE LA STAGIONE 2022/23, AC MILAN HA CONSOLIDATO IL SUO IMPEGNO PER LA COMUNITÀ ATTRAVERSO UN'AMPIA GAMMA DI INIZIATIVE ORIENTATE ALL'INCLUSIVITÀ, ALL'UGUAGLIANZA E ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE.

IL CLUB HA PROMOSSO ATTIVITÀ RIVOLTE A GARANTIRE ACCESSIBILITÀ E PARTECIPAZIONE, VALORIZZANDO LA SUA VOCAZIONE DI ISTITUZIONE SOCIALE.

Nell'ambito del programma *"Il Milan per tutti"*, il Club ha garantito esperienze inclusive durante i match casalinghi. In ogni partita, sono stati riservati circa **300 posti gratuiti** per tifosi con disabilità e associazioni, di cui **alcuni riservati a tifosi non vedenti o ipovedenti**. Per questi ultimi è proseguito il servizio di audiodescrizione dedicato, fruibile sia allo stadio che da casa grazie anche alla collaborazione con Radio Rossonera. Questi sforzi sono stati riconosciuti con il Premio Braille, assegnato al Milan e all'Inter dall'Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti per il programma di accessibilità allo stadio per tifosi con disabilità visive.

L'impegno per i tifosi non vedenti si è concretizzato anche in una speciale visita al **Museo Mondo Milan**, dove Paolo Maldini e Frederic Massara hanno accolto una delegazione di tifosi per un'esperienza tattile e immersiva in occasione del **World Sight Day**.

Durante la stagione 2022/23 Milanello ha accolto circa 100 tifosi, con disabilità o provenienti da contesti sociali complessi, che, per l'occasione, hanno potuto assistere all'allenamento della Prima Squadra maschile e incontrare da vicino i propri beniamini.

L'inclusività si è estesa ai contenuti digitali del Club, con la **traduzione in LIS** (Lingua dei Segni Italiana) e la **sottotitolazione di tutte le conferenze stampa prepartita di Mister Pioli** dedicata ai tifosi sordi.

Sul fronte esperienziale, il progetto delle **mascottine rossonere** è stato reso ancora più **inclusivo**, coinvolgendo **bambine e bambini con disabilità o provenienti da contesti socialmente complessi**, che hanno avuto l'opportunità di accompagnare i calciatori in campo.

IL MILAN

per la comunità



La responsabilità sociale del Milan è andata oltre il campo da gioco. Il Manifesto **RespAct** è stato il quadro programmatico che ha guidato molte iniziative, a partire da attività educative con scuole e università.

Il Club ha organizzato incontri con studenti delle scuole secondarie, attività che rientra nel programma “**Tutti i colori dello sport**” dove le calciatrici rossonere - Christy Grimshaw, Marta Mascarello, Greta Adami e Laura Fusetti - hanno dialogato con i giovani sui temi dell’inclusività e del rispetto. AC Milan ha inoltre collaborato con università e corsi post-laurea per offrire contributi strategici in ambito CSR.

Per promuovere l’**uguaglianza di genere**, il Club ha rafforzato il protocollo operativo #WeAllAreFootball volto a creare un ambiente sicuro per tutti i membri e a mitigare la conflittualità di genere nel mondo del calcio e dello sport, esplicitando principi e atteggiamenti di cui tutti possono tenere conto nella vita di tutti i giorni. Il protocollo prevede interventi diretti su infrastrutture e logistica per limitare al massimo il rischio che si possano presentare situazioni di disagio, sia per lo staff tecnico del Club sia per le sue calciatrici. Inoltre, sono stati inseriti anche una serie di incontri con psicologi ed educatori mirati all’ascolto e al confronto costruttivo per la salvaguardia di un ambiente sano ed accogliente e per uno sviluppo professionale non condizionato dai pregiudizi di genere.

Un’attenzione particolare è stata rivolta al linguaggio inclusivo negli spazi fisici e digitali. Grazie alla collaborazione con l’**Associazione Parole O Stili**, sono stati organizzati **incontri di formazione per i tesserati del Settore Giovanile**, mentre un lavoro di monitoraggio sui social media ha permesso di moderare e rimuovere contenuti intolleranti, rendendo questi spazi più sicuri e accoglienti.



IL MILAN

per la comunità



Sul piano sportivo, il Club ha preso parte alla **Divisione Calcio Paralimpico e Sperimentale della FIGC**, supportando le squadre **Briantea84** e **Vharese**, coinvolgendoli in attività dedicate e ospitando alcuni loro rappresentanti a San Siro durante la stagione sportiva. I calciatori del Vharese hanno anche ricevuto una speciale sorpresa da Mister Pioli, che ha diretto una loro sessione di allenamento ha anche allenato la squadra del Vharese in una giornata speciale dedicata.

Il Milan ha poi promosso attività per commemorare giornate significative, come la visita **Memoriale della Shoah di Milano del Settore Giovanile per la Giornata della Memoria**, e ha portato avanti iniziative solidali come la distribuzione di pasti presso **Opera San Francesco** con il Direttore dell'Area Tecnica Paolo Maldini e il Direttore Sportivo Frederic Massara e la

consegna di doni ai bambini ricoverati presso il **Centro Maria Letizia Verga** di Monza, l'**Istituto Nazionale dei Tumori** ed il **Policlinico di Milano**. A queste attività hanno partecipato calciatori della Prima Squadra maschile, tra cui Olivier **Giroud**, Ismael **Bennacer**, Yacine **Adli**, Pierre **Kalulu**, Matteo **Gabbia**, Tommaso **Pobega**, Alexis **Saelemaekers** e Sandro **Tonali**, e calciatrici della Prima Squadra femminile, tra cui Greta **Adami**, Valentina **Bergamaschi**, Alia **Guagni**, Laura **Giuliani**, Noémie **Carage** e Laura **Fusetti**. Inoltre, il Club ha portato il proprio sostegno alle RSA, con la visita di Mister Stefano Pioli alla **Fondazione Pontirolo Onlus di Assago**.

Tra le attività dedicate alle Scuole Calcio Milan, la Milan Cup 2023 è stata un evento di spicco, con 196 partite che hanno coinvolto circa 700 bambini

e 100 allenatori di 48 Scuole Calcio rossonere, compresi club internazionali provenienti da Romania e Svizzera. Il torneo, ospitato in Emilia-Romagna, ha avuto come tema **"Football For All Abilities"** e ha incluso una raccolta fondi per supportare uno **Special Camp** di Fondazione Milan per **160 bambini colpiti dall'alluvione di maggio 2023**.

Infine, il Club ha lanciato il programma **"La passione che ci unisce"**, offrendo visibilità a cinque istituzioni sociali durante i match casalinghi, nello specifico: la **Fondazione Istituto dei Ciechi di Milano**, l'**Ente Nazionale Sordi Lombardia**, **PlayMore!**, la **Fondazione Istituto dei Tumori** e l'**Ospedale Policlinico**.

ATTRAVERSO TUTTE QUESTE ATTIVITÀ, AC MILAN HA DIMOSTRATO COME LO SPORT POSSA ESSERE UN POTENTE STRUMENTO PER ABBATTERE BARRIERE, UNIRE LE PERSONE E GENERARE UN IMPATTO POSITIVO NELLA SOCIETÀ, INCARNANDO PIENAMENTE I VALORI DI INCLUSIVITÀ, UGUAGLIANZA E SOLIDARIETÀ.



IL MILAN

per la comunità

L'IMPEGNO SOCIALE

di Fondazione Milan

LA STAGIONE 2022/23 HA SEGNATO UN ANNO STRAORDINARIO PER FONDAZIONE MILAN, CARATTERIZZATO DA NUMEROSE ATTIVITÀ SVOLTE SIA IN ITALIA CHE ALL'ESTERO CON L'OBIETTIVO DI PROMUOVERE LO SPORT COME STRUMENTO DI INCLUSIONE E CRESCITA PERSONALE, IN PARTICOLARE PER GIOVANI CHE VIVONO IN CONTESTI VULNERABILI O SVANTAGGIATI.

La Fondazione ha continuato a essere un pilastro fondamentale nella diffusione dei valori dello sport, implementando progetti rivolti a migliaia di giovani in difficoltà e portando avanti un forte impegno sociale grazie ai programmi **Sport for All**, **Sport for Change** e **Assist**, ciascuno incentrato su interventi specifici che hanno sostenuto oltre **4.600 beneficiari in sette paesi**: Italia, Ucraina, Stati Uniti, Brasile, India, Kenya e Uganda.

Uno degli eventi più significativi della stagione è stata la celebrazione del **20° Anniversario di Fondazione Milan**, che ha sottolineato due decenni di interventi e collaborazioni per il **benessere delle comunità**.

La Charity Dinner organizzata per l'occasione ha visto la partecipazione della Prima Squadra maschile e femminile, dello staff tecnico e dei rappresentanti del Club, insieme ai partner di AC Milan, raccogliendo **oltre 300.000 euro**. Per la prima volta, inoltre, il **logo della Fondazione** è apparso sul retro delle maglie della Prima Squadra maschile in tutte le partite di **UEFA Champions League**, creando sempre maggiore consapevolezza circa l'impatto e il valore dei progetti realizzati negli ultimi vent'anni e delle ambizioni future.



L'IMPEGNO SOCIALE di Fondazione Milan

A livello nazionale, **Sport for All** ha coinvolto oltre 800 giovani con disabilità in sei città italiane: Ascoli Piceno, Milano, Napoli, Padova, Reggio Emilia e Roma. Questo programma offre ai giovani con disabilità la possibilità di praticare sport insieme ai propri coetanei, promuovendo inclusione e socializzazione attraverso il gioco. I beneficiari hanno potuto partecipare ad attività pensate per stimolare la collaborazione, il rispetto e la gioia della condivisione, elementi chiave che rendono l'esperienza sportiva un'occasione di crescita e valorizzazione delle proprie capacità.

Il programma **Sport for Change**, pensato per i giovani **a rischio di emarginazione sociale**, ha creato opportunità sia in Italia che all'estero. A Milano, ha raggiunto 100 giovani in quattro aree della città, offrendo loro un percorso di sostegno sociale e formativo per promuovere il loro inserimento e benessere all'interno della comunità. Su scala nazionale, il programma si è concretizzato nel progetto **"Play for the Future"** attivo a Bari, Catania, Napoli e Palermo, in collaborazione con il Ministero della Giustizia e Fondazione Cassa Depositi e Prestiti. Questo progetto ha l'obiettivo di favorire il reinserimento dei giovani coinvolti nei circuiti penali, supportandoli attraverso attività sportive e formative che possano aiutarli a costruire un futuro positivo.

Internazionalmente, **Sport for Change** ha esteso il proprio impatto aprendo un nuovo presidio nel Kerala, in India, e rafforzando la propria presenza in città come Nairobi, Kampala, Calcutta, New York, Rio de Janeiro e Salvador de Bahia. In questi contesti, Fondazione Milan ha portato speranza e supporto a giovani provenienti da situazioni di estrema difficoltà, con un'attenzione particolare all'empowerment femminile, specialmente in Kenya, Uganda e India, dove il ruolo della donna nella società continua a essere un tema sfidante.



L'IMPEGNO DELLA FONDAZIONE IN QUESTI PAESI HA OFFERTO STRUMENTI CONCRETI PER SUPPORTARE LE GIOVANI DONNE A SVILUPPARE FIDUCIA IN SÉ STESS E A COSTRUIRE IL PROPRIO FUTURO, UTILIZZANDO LO SPORT COME UN VEICOLO DI EMANCIPAZIONE E CAMBIAMENTO SOCIALE.

L'IMPEGNO SOCIALE

di Fondazione Milan

In questa stagione, Fondazione Milan ha ulteriormente rafforzato il proprio ruolo a Milano con il programma **Assist**, dedicato al sostegno diretto delle comunità più vulnerabili, in particolare nelle periferie della città. In collaborazione con i partner AC Milan, la Fondazione ha realizzato una serie di attività che includono la consegna di alimenti natalizi all'APS La Rotonda di Banzate, l'inaugurazione di un nuovo centro sportivo a Gratosoglio e il supporto alle giovani mamme in difficoltà presso l'Hub Alimentare di Via degli Appennini, a Milano. Questi interventi hanno avuto un impatto tangibile sulle comunità locali, creando reti di solidarietà e offrendo supporto concreto a chi vive situazioni di difficoltà economica ed educativa.

La stagione è stata arricchita da iniziative volte a promuovere la pace e il dialogo interculturale. Un'iniziativa di rilievo è stata la campagna **"AC Milan for Peace"**, realizzata in collaborazione

con l'ex giocatore Andriy Shevchenko, a supporto dell'emergenza umanitaria che ha colpito l'**Ucraina**.

Attraverso questo progetto, AC Milan e Fondazione Milan si sono impegnati a supportare le famiglie rifugiate ucraine, con particolare attenzione ai giovani. Sono stati raccolti fondi e beni di prima necessità, organizzati Special Camp e attivata una linea di supporto in lingua ucraina per favorire l'integrazione delle famiglie rifugiate a Milano. Questa risposta concreta riflette la visione globale e inclusiva del Milan, che guarda oltre i confini nazionali per sostenere le comunità colpite da crisi umanitarie.

Inoltre, la charity rossonera è stata protagonista anche presso il **Palazzo di Vetro delle Nazioni Unite** con l'intervento del Presidente **Paolo Scaroni** al **Change the World – Model United Nations a New York** il 24 marzo 2023. Questo evento ha offerto l'occasione di diffondere la missione globale della Fondazione e

il suo impegno per i diritti dei giovani, in un contesto internazionale che ha coinvolto migliaia di giovani in un dialogo sui principali temi dell'agenda politica globale.

Infine, l'impatto di questa intensa stagione si riflette nei numeri: **oltre 1,3 milioni di euro raccolti, più di 700.000 euro di fondi erogati, 4.626 giovani beneficiari sostenuti, 19 organizzazioni non profit supportate e 19 progetti completati in Italia e all'estero.**

QUESTI RISULTATI SONO STATI RESI POSSIBILI GRAZIE AL SUPPORTO DI TUTTI I PARTNER, SOSTENITORI E DONATORI CHE CREDONO NELLA MISSIONE DI FONDAZIONE MILAN, RENDENDO POSSIBILE LA DIFFUSIONE DEI VALORI POSITIVI DELLO SPORT A MILANO, IN ITALIA E NEL MONDO.



IL MILAN per l'Ambiente

IL MILAN per l'Ambiente

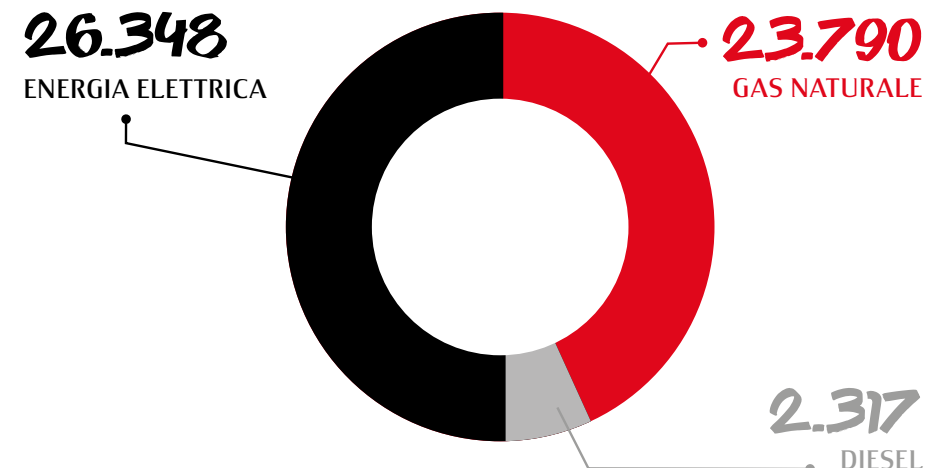
IL GRUPPO AC MILAN, IN LINEA CON I TREND INTERNAZIONALI ED IL CONTESTO IN CUI OPERA, PONE GRANDE ATTENZIONE AL MONITORAGGIO E AL CONTENIMENTO DEI PROPRI IMPATTI AMBIENTALI.

Per una maggiore completezza dell'informativa, il perimetro di rendicontazione ambientale tiene in considerazione anche i dati relativi agli eventi tenuti presso lo stadio San Siro organizzati da AC Milan.

Nel merito delle proprie operazioni, **il Gruppo ha impiegato diverse fonti energetiche per soddisfare le esigenze operative**. In particolare, sono stati utilizzati Gas Naturale, Diesel ed energia elettrica, con un consumo totale di 52.491 GJ, di cui l'1,5% dell'energia elettrica proviene da produzione interna. Di seguito si riportano i dettagli relativi ai consumi registrati, specificandone le destinazioni d'uso.

I consumi sono così suddivisi, 23.790 GJ provengono dal Gas Naturale, mentre 2.317 GJ dal Diesel. Di quest'ultimo, 2.205 GJ sono stati utilizzati per il riscaldamento e 112 GJ sono stati impiegati per i veicoli aziendali. Infine, per quanto riguarda il consumo di energia elettrica il totale registrato è di 26.384 GJ, di cui l'1,5% proviene da produzione interna.

CONSUMO DI COMBUSTIBILI ALL'INTERNO DEL GRUPPO (GJ)

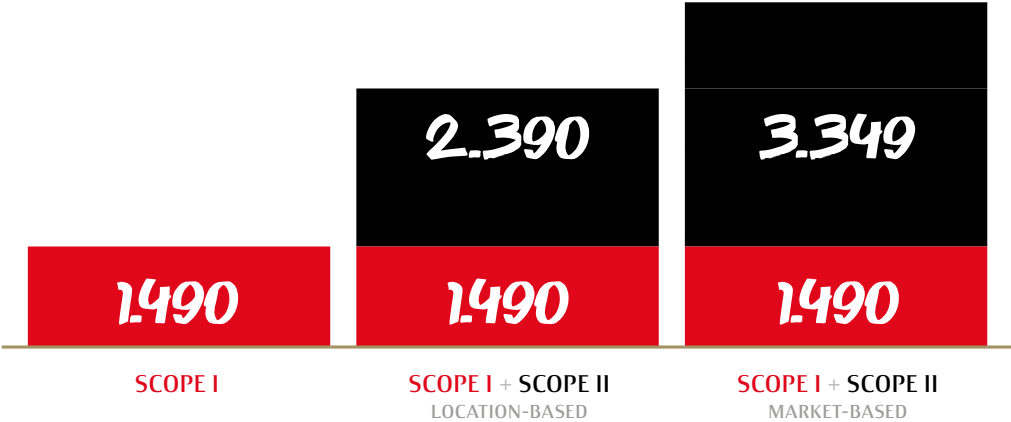


IL MILAN per l'Ambiente

AC Milan monitora le emissioni di Gas ad effetto serra (GHG), in base alle disposizioni del GHG Protocol, dividendoli nelle seguenti categorie:

- ✓ **Scope I:** Emissioni dirette provenienti da fonti per la produzione di calore di proprietà dell'organizzazione, per la movimentazione interna (autovetture) e dovute a emissioni fuggitive di gas serra.
- ✓ **Scope II:** Emissioni indirette derivanti dall'acquisto di elettricità e/o calore consumati dall'organizzazione, calcolate secondo due possibili approcci:
 - **Location-based:** prende in considerazione il fattore di conversione dell'energia relativo al Paese in cui è stata acquistata. Questo approccio considera quindi le prestazioni di un fattore di emissione medio nazionale correlato allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica;
 - **Market-based:** consiste nel valutare le emissioni su scala di mercato, ovvero sulla scelta di un'organizzazione di approvvigionarsi di energia da fonte rinnovabile o non. Questo approccio considera pari a zero le emissioni legate all'acquisto di energia da fonte rinnovabile, mentre si utilizza un coefficiente definito su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica, laddove disponibile o attraverso il residual mix nazionale.

TOTALE DELLE EMISSIONI DEL GRUPPO (tCO₂eq)



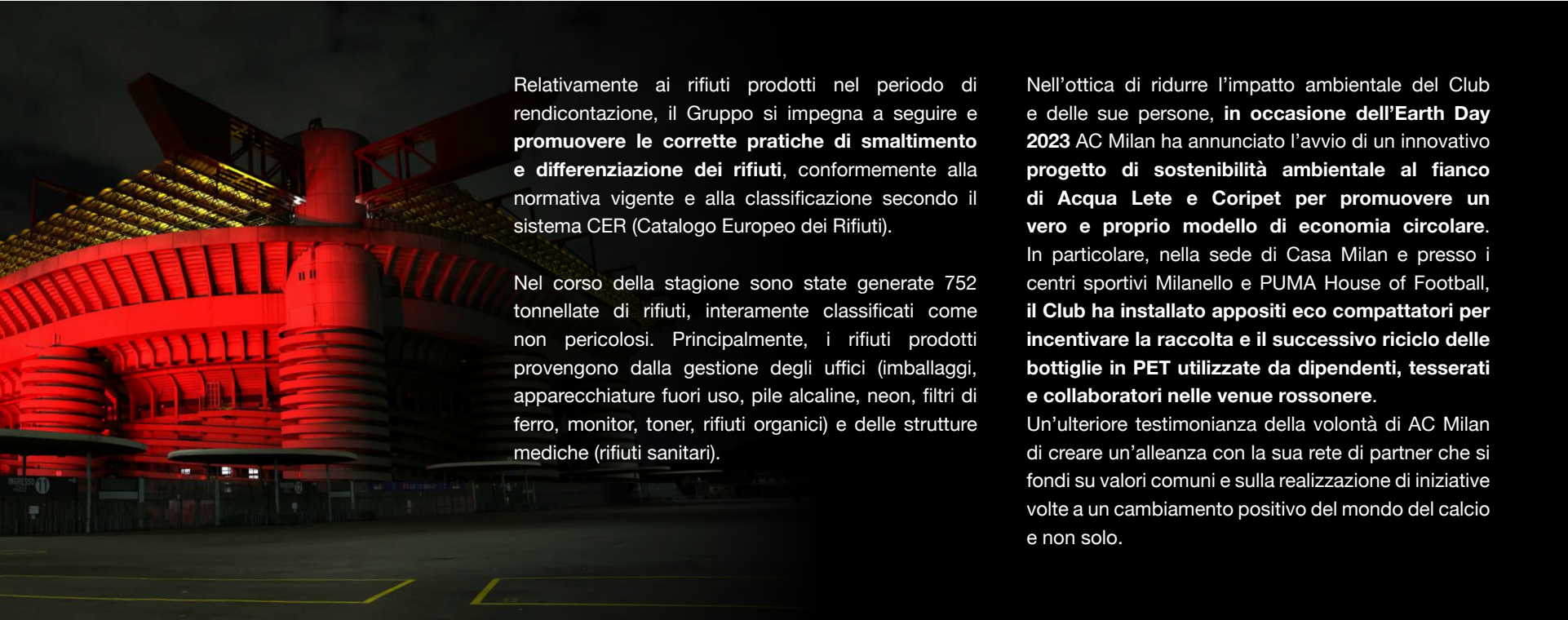
Con riferimento alle emissioni di Gas ad effetto serra (GHG), il Gruppo Milan ha generato emissioni dirette (Scope 1) pari a 1.490 tCO₂eq e emissioni indirette (Scope 2) che ammontano a 2.390 tCO₂eq secondo il metodo Location-Based e a 3.349 tCO₂eq secondo il metodo Market-Based.

Per ridurre l'impatto sull'ambiente circostante in termini di emissioni, il Gruppo ha implementato **soluzioni di mobilità sostenibile per i propri dipendenti**, tra cui agevolazioni e **sconti sui trasporti pubblici**, al fine di incentivare opzioni di trasporto ecocompatibili.

IL MILAN per l'Ambiente

Il consumo di acqua del Gruppo durante la stagione si è concentrato esclusivamente presso lo stadio San Siro e il Centro Sportivo di Milanello per uso civile. L'utilizzo totale di acqua ha raggiunto i 227,5 ML, ripartito per fonte di prelievo come indicato di seguito:

TOTALE PRELIEVO IDRICO (ML)



Relativamente ai rifiuti prodotti nel periodo di rendicontazione, il Gruppo si impegna a seguire e **promuovere le corrette pratiche di smaltimento e differenziazione dei rifiuti**, conformemente alla normativa vigente e alla classificazione secondo il sistema CER (Catalogo Europeo dei Rifiuti).

Nel corso della stagione sono state generate 752 tonnellate di rifiuti, interamente classificati come non pericolosi. Principalmente, i rifiuti prodotti provengono dalla gestione degli uffici (imballaggi, apparecchiature fuori uso, pile alcaline, neon, filtri di ferro, monitor, toner, rifiuti organici) e delle strutture mediche (rifiuti sanitari).

Nell’ottica di ridurre l’impatto ambientale del Club e delle sue persone, **in occasione dell’Earth Day 2023** AC Milan ha annunciato l’avvio di un innovativo **progetto di sostenibilità ambientale al fianco di Acqua Lete e Coripet per promuovere un vero e proprio modello di economia circolare**. In particolare, nella sede di Casa Milan e presso i centri sportivi Milanello e PUMA House of Football, **il Club ha installato appositi eco compattatori per incentivare la raccolta e il successivo riciclo delle bottiglie in PET utilizzate da dipendenti, tesserati e collaboratori nelle venue rossonere**. Un’ulteriore testimonianza della volontà di AC Milan di creare un’alleanza con la sua rete di partner che si fondi su valori comuni e sulla realizzazione di iniziative volte a un cambiamento positivo del mondo del calcio e non solo.

PROSPETTIVE FUTURE:

L'impegno di AC Milan

La stagione 2022/23 ha rappresentato un capitolo significativo nella storia di AC Milan, consolidando il suo **ruolo di protagonista non solo sul campo**, ma anche nel contesto della **sostenibilità**, dell'**inclusione** e dell'**innovazione**. Questo percorso non segna un punto di arrivo, bensì un nuovo inizio.

GUARDANDO AL FUTURO, IL CLUB È DETERMINATO A RAFFORZARE E AMPLIARE LE SUE INIZIATIVE, CONTINUANDO A PROMUOVERE UNA VISIONE CHE COMBINA AMBIZIONE SPORTIVA, RESPONSABILITÀ SOCIALE E UN IMPEGNO COSTANTE VERSO IL CAMBIAMENTO POSITIVO.

L'attenzione alla **formazione dei giovani** rimarrà centrale nella filosofia del Club. Lo sviluppo di nuove metodologie di allenamento e programmi educativi completi sarà essenziale per coltivare talenti

che non solo eccellano sul campo, ma che siano anche **consapevoli e responsabili nel loro ruolo di modelli per la comunità**.

QUESTO APPROCCIO RIFLETTE UNA VOLONTÀ CHIARA: COSTRUIRE SQUADRE COMPETITIVE E SOSTENIBILI, RADICATE NEI VALORI STORICI DEL MILAN E ORIENTATE AL FUTURO.

Parallelamente, la sostenibilità continuerà a essere uno dei pilastri fondamentali della strategia del Club. AC Milan proseguirà nel **ridurre il proprio impatto ambientale, impegnandosi a minimizzare le emissioni e a promuovere l'economia circolare attraverso progetti innovativi**. Nel **contesto sociale**, anche attraverso il supporto di Fondazione Milan, il Club rafforzerà il proprio ruolo di promotore di **inclusione e solidarietà**, offrendo supporto a comunità locali e internazionali, e utilizzando

lo **sport come veicolo per abbattere barriere, costruire ponti e generare opportunità**.

Attraverso nuove collaborazioni, AC Milan continuerà a coltivare il rapporto tra Club, tifosi e partner: esperienze digitali uniche, **progetti innovativi**, stile e cultura amplieranno ulteriormente l'impatto del brand, rafforzando il legame con milioni di sostenitori in tutto il mondo. Con questa visione, AC Milan si prepara a un futuro radioso, **costruito sulla forza della sua comunità**, sulla **passione dei suoi tifosi** e sulla dedizione delle persone che lavorano quotidianamente per il successo del Club.

OGNI TRAGUARDO RAGGIUNTO SARÀ UN NUOVO PUNTO DI PARTENZA PER CONTINUARE A SCRIVERE LA STORIA ROSSONERA, RIAFFERMANDO IL MILAN COME UN MODELLO DI ECCELLENZA, INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ NEL CALCIO E OLTRE.



ANNEX

DATI RISORSE UMANE

I dati riportati di seguito sono espressi in numero di persone (headcount).

CONSISTENZA DEL PERSONALE

Consistenza della forza lavoro per area geografica e genere
al 30 giugno (GRI 2-7, GRI 2-8)

2022/23			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	14	5	19
Quadri	30	13	43
Impiegati	110	67	177
Operai	0	2	2
Totale	154	87	241

Consistenza del personale per area geografica, genere e tipologia
contrattuale al 30 giugno (GRI 2-7, GRI 2-8)

2022/23			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
A tempo determinato	12	7	19
A tempo indeterminato	142	80	222
Totale	154	87	241

Consistenza del personale part time e full time per genere
al 30 giugno (GRI 2-7, GRI 2-8)

2022/23			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Full time	153	75	228
Part time	1	12	13
Totale	154	87	241

Consistenza del numero di lavoratori esterni per categoria
professionale e genere al 30 giugno (GRI 2-7, GRI 2-8)

2022/23			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti accompagnatori	23	0	23
Consulenti a P. Iva con prestazioni continuative	57	10	67
Stagisti	17	5	22
Somministrati	9	6	15
Tesserati federali	221	39	260
Totale	327	60	387

Consistenza del personale per inquadramento professionale
e genere al 30 giugno (%) (GRI 405-1b)

2022/23			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	74%	26%	100%
Quadri	70%	30%	100%
Impiegati	62%	38%	100%
Operai	0%	100%	100%
Totale	64%	36%	100%

ANNEX

DATI RISORSE UMANE

I dati riportati di seguito sono espressi in numero di persone (headcount).

CONSISTENZA DEL PERSONALE

Consistenza del personale per inquadramento professionale e fasce d'età al 30 giugno (GRI 405-1b)

2022/23				
	<30	30-50	>50	TOTALE
Dirigenti	0	13	6	19
Quadri	0	30	13	43
Impiegati	30	107	40	177
Operai	0	0	2	2
Totale	30	150	61	241

Consistenza del personale per inquadramento professionale e fasce d'età al 30 giugno (%) (GRI 405-1b)

2022/23				
	<30	30-50	>50	TOTALE
Dirigenti	0%	68%	32%	100%
Quadri	0%	70%	30%	100%
Impiegati	17%	60%	23%	100%
Operai	0%	0%	100%	100%
Totale	12%	62%	25%	100%

Composizione del Consiglio di Amministrazione per fascia d'età e genere al 30 giugno (GRI 405-1a)

2022/23				
	<30	30-50	>50	TOTALE
Uomini	0	5	5	10
Donne	0	0	0	0
Totale	0	5	5	0

Composizione del Collegio Sindacale per fascia d'età e genere al 30 giugno (GRI 405-1a)

2022/23				
	<30	30-50	>50	TOTALE
Uomini	0	0	3	3
Donne	0	0	0	0
Totale	0	0	3	3

Personale in entrata per area geografica, genere e fasce d'età al 30 giugno (GRI 401-1)

2022/23					
	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER IN ENTRATA % GENERE
Uomini	20	6	2	28	18%
Donne	12	5	0	17	19%
Totale	32	11	2	45	18%
Turnover in entrata % Fascia d'età	106%	7%	3%	19%	-

Personale in uscita per area geografica, genere e fasce d'età al 30 giugno (GRI 401-1)

2022/23					
	<30	30-50	>50	TOTALE	TURNOVER IN USCITA % GENERE
Uomini	1	5	2	8	5%
Donne	3	0	1	4	4%
Totale	4	5	3	12	5%
Turnover in uscita % Fascia d'età	13%	3%	5%	5%	-

ANNEX

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Totale ore di formazione per categoria professionale e genere al 30 giugno (GRI 406-1)

2022/23						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	ORE	ORE PRO CAPITE	ORE	ORE PRO CAPITE	ORE	ORE PRO CAPITE
Dirigenti	126	9	65	13	191	10
Quadri	130	4	258	20	388	9
Impiegati	568	5	258	4	826	5
Operai	0	0	0	0	0	0
Totale	824	5	581	7	1405	6

SALUTE E SICUREZZA

Infortuni sul lavoro e tipologia – Dipendenti (GRI 403-9)

2022/23	
	TOTALE
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi) ⁴	0
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	0
Totale	0
Ore lavorate	385.882
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro ⁵	0%
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi) ⁶	0%
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ⁷	0%

4. Con infortunio sul lavoro grave si fa riferimento a un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno tale per cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

5. Il tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro è calcolato come il rapporto tra i decessi avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate, moltiplicato per 200.000.

6. Il tasso di infortuni gravi è calcolato come il rapporto tra gli infortuni gravi avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate, moltiplicato per 200.000.

7. Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come il rapporto tra gli infortuni sul lavoro registrati avvenuti nell'anno di riferimento e le ore lavorate, moltiplicato per 200.000.

ANNEX

DATI AMBIENTALI

Consumi energetici totali per fonte (GJ)⁸ (GRI 302-1)

	2022/23
Consumo totale di energia (GJ)	52.490
di cui da fonti rinnovabili (GJ)	0
di cui da fonti non rinnovabili (GJ)	52.490

8. Per il calcolo dei consumi energetici in GJ, sono stati utilizzati i fattori di conversione del DEFRA, aggiornati all'anno di riferimento.

9. Per il calcolo delle emissioni di ogni fonte, sono stati utilizzati i rispettivi fattori di emissione pubblicati dal DEFRA relativi all'anno di riferimento. Le emissioni di CO₂ equivalente comprendono i seguenti gas ad effetto serra: CO₂ (biossido di carbonio); CH₄ (metano); N₂O (protossido d'azoto).

10. Le emissioni di CO₂ derivanti dall'utilizzo di energia elettrica - calcolate secondo la metodologia location based – sono state ricavate da “Terna Confronti internazionali”, 2019.

11. Le emissioni di CO₂ derivanti dall'utilizzo di energia elettrica - calcolate secondo la metodologia market based – sono state ricavate, a partire da «European Residual Mixes», (AIB), relativo all'anno di riferimento. In particolare, è stato selezionato il «Residual Mix» dello stato in cui lo stabilimento è situato, 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.

12. I rifiuti prodotti sono stati calcolati, per il centro sportivo di Vismara, attraverso una stima.

Consumi energetici per tipologia (GRI 302-1)

	UdM	2022/23
Elettricità autoprodotta	kWh	116.544
Di cui, da fonti rinnovabili	kWh	0
Elettricità acquistata	kWh	7.212.374
Di cui, da fonti rinnovabili	kWh	0
Gas naturale	m³	653.272
Gasolio per flotta auto	l	3.142
Gasolio per riscaldamento o processi produttivi	l	61.955

Consumi energetici per tipologia (GJ) (GRI 302-1)

	UdM	2022/23
Elettricità autoprodotta	GJ	420
Di cui, da fonti rinnovabili	GJ	0
Elettricità acquistata	GJ	25.965
Di cui, da fonti rinnovabili	GJ	0
Gas naturale	GJ	23.790
Gasolio per flotta auto	GJ	112
Gasolio per riscaldamento o processi produttivi	GJ	2.205
Consumo totale di energia	GJ	52.490

Emissioni totali dirette e indirette (tCO₂eq) (GRI 305-1)

	2022/23
Emissioni dirette Scope 1 ⁹ (tCO ₂ eq)	1.490
Emissioni indirette Scope 2 Location based ¹⁰ (tCO ₂ eq)	2.309
Emissioni indirette Scope 2 Market based ¹¹ (tCO ₂ eq)	3.349

Rifiuti per composizione (t) (GRI 306-3)

	2022/23		
RIFIUTI PRODOTTI (t)	PERICOLOSI	NON PERICOLOSI	TOTALE
Rifiuti totali ¹²	0,2	752	752

ANNEX

DATI AMBIENTALI

Prelievo idrico per fonte (ML) (GRI 303-3)

2022/23		
Fonte di prelievo	Tutte le aree	Di cui a stress idrico ¹³
Acque superficiali (totale)	0	0
Acque sotterranee (totale)	58	0
Acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	58	0
Altra acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	0	0
Acqua marina (totale)	0	0
Acque di processo (totale)	0	0
Acqua di parti terze (totale)	170	0
Acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	170	0
Altra acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	0	0
Totale prelievo d'acqua	228	0
Acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)	228	0
Altre tipologie di acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)	0	0

13. Per l'individuazione delle aree a stress idrico è stato usato il tool Aqueduct.

GRI CONTENT INDEX

INDICE DEI CONTENUTI GRI • Dichiarazione d'uso • Il Gruppo Milan ha riportato le informazioni citate nel presente indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° luglio 2022 – 30 giugno 2023, “with reference to” ai GRI Standards.

GRI 1 Utilizzato	GRI 1: PRINCIPI FONDAMENTALI 2021	
GRI Standards	Informazioni	Numero di pagina e note
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE (2021)		
L'organizzazione e la sua prassi di rendicontazione		
2-1	Dettagli organizzativi	4
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	4
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	4
2-4	Revisione delle informazioni	4
2-5	Assurance esterna	4
Attività e lavoratori		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	6
2-7	Dipendenti	39
2-8	Lavoratori non dipendenti	41
Governance		
2-9	Struttura e composizione della governance	16
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	16
2-11	Presidente del massimo organo di governo	16
2-12	Ruolo del massimo organo di governo	16
2-15	Conflitti d'interesse	17-18
2-16	Comunicazione delle criticità	18
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	16
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	16
Strategia, politiche e pratiche		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	9
2-23	Impegno in termini di policy	17-19
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	17-19
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	11

2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti sollevare preoccupazioni	18
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	17-19
2-28	Appartenenza ad associazioni	45
Coinvolgimento degli Stakeholder		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	13-14
2-30	Contratti collettivi	41
GRI 3: TEMI MATERIALI (2021)		
Informativa sui temi materiali		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	11
3-2	Elenco dei temi materiali	12
Performance economiche		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	36
GRI 201-1	Valore economico generato e distribuito	36
Gestione dei consumi energetici e delle emissioni		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	52
GRI 302: Energia (2016)		
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	52
GRI 305: Emissioni (2016)		
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	53
305-2	Emissioni indirette di GHG dei consumi energetici (Scope 2)	53
Gestione della risorsa idrica		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	53
GRI 303: Acqua ed affluenti (2018)		
303-3	Prelievo idrico	53

GRI CONTENT INDEX

INDICE DEI CONTENUTI GRI • **Dichiarazione d'uso** • Il Gruppo Milan ha riportato le informazioni citate nel presente indice dei contenuti GRI per il periodo dal 1° luglio 2022 – 30 giugno 2023, “*with reference to*” ai GRI Standards.

Economia circolare		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	53
GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti (2016)		
306-3	Rifiuti generati	53
Etica di business		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	19
GRI 205: Anticorruzione (2016)		
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	19
Acquisizione e sviluppo dei talenti		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	43
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)		
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	43
GRI 401: Occupazione (2016)		
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	40
Benessere, equità e inclusività		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	42
GRI 406: Non discriminazione (2016)		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	42
GRI 405: Diversità e pari opportunità		
405-1/a:	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	16
405-1/b:	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	39

Salute e sicurezza dei dipendenti		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	43
GRI 403: Salute e sicurezza sul luogo di lavoro (2018)		
403-9	Infortuni sul lavoro	43
403-10	Malattie professionali	43
Protezione dei dati e cybersecurity		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	17-19
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)		
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	19
Gestione delle relazioni con gli stakeholder		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	13-14
Supporto e sviluppo delle Comunità		
GRI 3: Temi materiali (2021)		
3-3	Gestione dei temi materiali	43-50
Catena di fornitura sostenibile		
GRI 3: Prassi di approvvigionamento (2016)		
3-3	Percentuale di spesa verso fornitori locali	16-19
GRI 3: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)		
3-3	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	16-19



CREDITI

Contatti:

Casa Milan

Via Aldo Rossi, 8 • 20149 Milano

acmilan.com

Responsabile di progetto

Pier Donato Vercellone

Sviluppo e coordinamento di progetto

Halajie Barjie

Rocco Giorgianni

Redazione

Lisa Corneo

Giulia Pedrazzani

Progetto grafico

Think Srl • thinktheagency.com