

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD

## T23-24

Estados de Información No Financiera





## 0/ Carta de la presidenta (3)

## 1/ El club (5)

1. El Club en números (6)
2. Análisis de materialidad (7)
  - a. Grupos de Interés
  - b. Análisis
3. Modelo de Negocio (10)
  - a. Perfil de la organización
    - i. Actividades (deportivas y no deportivas)
  - b. Valores
  - c. Personalidad
  - d. Plan y proyectos estratégicos
  - e. Plan Impulso
  - f. Gestión de riesgos
  - g. Cifra de negocio

## 2/ Las personas (20)

4. Estructura y Organigrama (21)
  - a. Organigrama SD Eibar
  - b. Organigrama Ipurua Kirol Fundazioa
  - c. Comisiones

5. Gestión de Personas (26)
  - a. Organización del trabajo
    - i. Empleo
    - ii. Retribución
  - b. Políticas de RRHH
  - c. Relaciones sociales
  - d. Igualdad
  - e. Seguridad y salud
    - i. Prevención de riesgos laborales
    - ii. Chequeo Anual

## 3/ Buen gobierno (29)

6. Área de Cumplimiento y Control interno (30)
  - a. Compliance
  - b. Código ético
  - c. Protocolo anti corrupción y soborno
  - d. Canal ético
  - e. Transparencia
  - f. Derechos Humanos

## 4/ Medioambiente (32)

7. Acciones medioambientales (33)
  - a. Consumos
  - b. Medición de la huella de carbono
  - c. Plan de acciones medioambientales
  - d. Cumplimiento ambiental

## 5/ Sociedad y entorno (35)

8. Políticas sociales (36)
  - a. SD Eibar Fundazioa
  - b. Principales iniciativas
9. Proveedores y subcontratistas (38)
  - a. Proveedores
  - b. Favorecimiento al desarrollo local
10. Clientes y consumidores (39)

## 6/ Reporting (40)

11. Sobre este informe (41)
12. Certificaciones (42)
13. Información fiscal (42)
14. Índice de contenidos GRI (43)



Carta de la  
*presidenta*



GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones

## ESTIMADO/A *accionista*:

El resumen de la temporada 23/24 tiene una marcada ambivalencia por la mezcla de sentimientos de alegría y decepción vividos dentro del club. Si echamos la vista unos meses atrás, veremos que hemos tenido ocasión de sufrir por el final de temporada del primer equipo masculino y también de disfrutar con la meritoria permanencia del primer equipo femenino y los ascensos de diferentes equipos filiales.

Por tercer año consecutivo nos quedamos a un solo punto de conseguir el ascenso directo a primera división y de nuevo la suerte nos fue esquiva en el playoff. La desilusión fue enorme porque volvimos a acariciar el sueño con la yema de los dedos y lo perdimos en el último momento.

Este equipo ha sabido levantarse después de cada golpe recibido, porque la palabra resiliencia está tatuada a fuego en nuestro ADN. Volveremos a hacerlo y lo haremos porque tenemos una afición y una masa social que nunca abandona a su equipo y que, una vez más, dio una lección de apoyo incondicional y de saber encajar la decepción con entereza y deportividad. Chapeau.

Tenemos una masa social ejemplar, que sigue fiel temporada tras temporada y que nos sitúa, con diferencia, como el equipo de primera y segunda con un mayor ratio de personas abonadas por mil habitantes.

En las tres últimas temporadas hemos hecho un esfuerzo especial para intentar el retorno a la máxima categoría

utilizando recursos económicos con cargo a pérdidas contra nuestro patrimonio y no lo hemos conseguido. Nuestro compromiso con la junta de accionistas era emplear esos recursos extraordinarios durante tres años y una vez concluido este periodo estamos obligados, por responsabilidad, a ajustar el balance entre ingresos y gastos, sin generar más pérdidas añadidas.

Esto no quiere decir que el club va a perder ambición. Al contrario. Existe un proyecto que parte de la base de lo realizado en los últimos años y vamos a seguir por ese camino. Sin perder la cabeza, pero sin renunciar a nada y aprovechando la solidez económica y la robustez patrimonial que tenemos. Ascender a primera tiene que ser un sueño, no una obligación. El Eibar ha crecido mucho en los últimos años como club y fruto de ello hemos disfrutado este año de grades éxitos de nuestros diferentes equipos. Nuestro primer equipo femenino ha protagonizado una magnífica temporada y ha logrado con holgura la permanencia en la máxima categoría. Zorionak!

Además, nuestros dos filiales masculinos han logrado respectivos ascensos a segunda RFEF y tercera RFEF, un hito sin precedentes en nuestra historia. El filial femenino también ha logrado el ascenso a segunda RFEF, una categoría en la que estaba el primer equipo hace pocos años, lo que da buena cuenta de la salud del fútbol femenino armero.

Miramos con ilusión el futuro y uno de los motivos por los que nos sentimos esperanzados es el avance de las obras de la ciudad deportiva de Areitio, que avanzan a muy buen ritmo. Por fin vemos que este proyecto va tomando forma y no está lejano el día en el que podamos disfrutar de estas

instalaciones que ayudarán, sin duda, al fortalecimiento del club.

Junto con la ampliación de Ipurua, se trata del proyecto más ambicioso llevado a cabo en el Eibar, con el añadido de que por fin vamos a disponer de un patrimonio propio y de un lugar en el que podrán entrenarse y jugar todos nuestros equipos. Un hito en la historia del club del que todas las personas podamos sentirnos orgullosas.

En el ámbito concreto de la SD Eibar Fundazioa, hemos seguido desarrollando diferentes proyectos que nos vinculan con nuestro entorno y que encajan con los valores tradicionales del club.

Algunos ejemplos son Euskararen Baloia, que conjuga el acercamiento de los niños y niñas a Ipurua y el apoyo al euskera, el campus de verano o los equipos de fútbol adaptado.

Estamos inmersos en una campaña que vuelve a ser ilusionante y en la que esperamos que nuestra masa social y todo nuestro entorno permanezca unido porque solo podremos alcanzar nuestros retos si todos remamos fuerte, coordinados y en la misma dirección.

**Eskerrik asko.**

**Amaia Gorostiza Telleria**  
**PRESIDENTA**





EL *club*



# 1. EL CLUB EN NÚMEROS

## EQUIPOS

**PROFESIONALES**  1er equipo masculino  
1er equipo femenino

**CD VITORIA**  1 equipo masculino  
Club Deportivo Vitoria

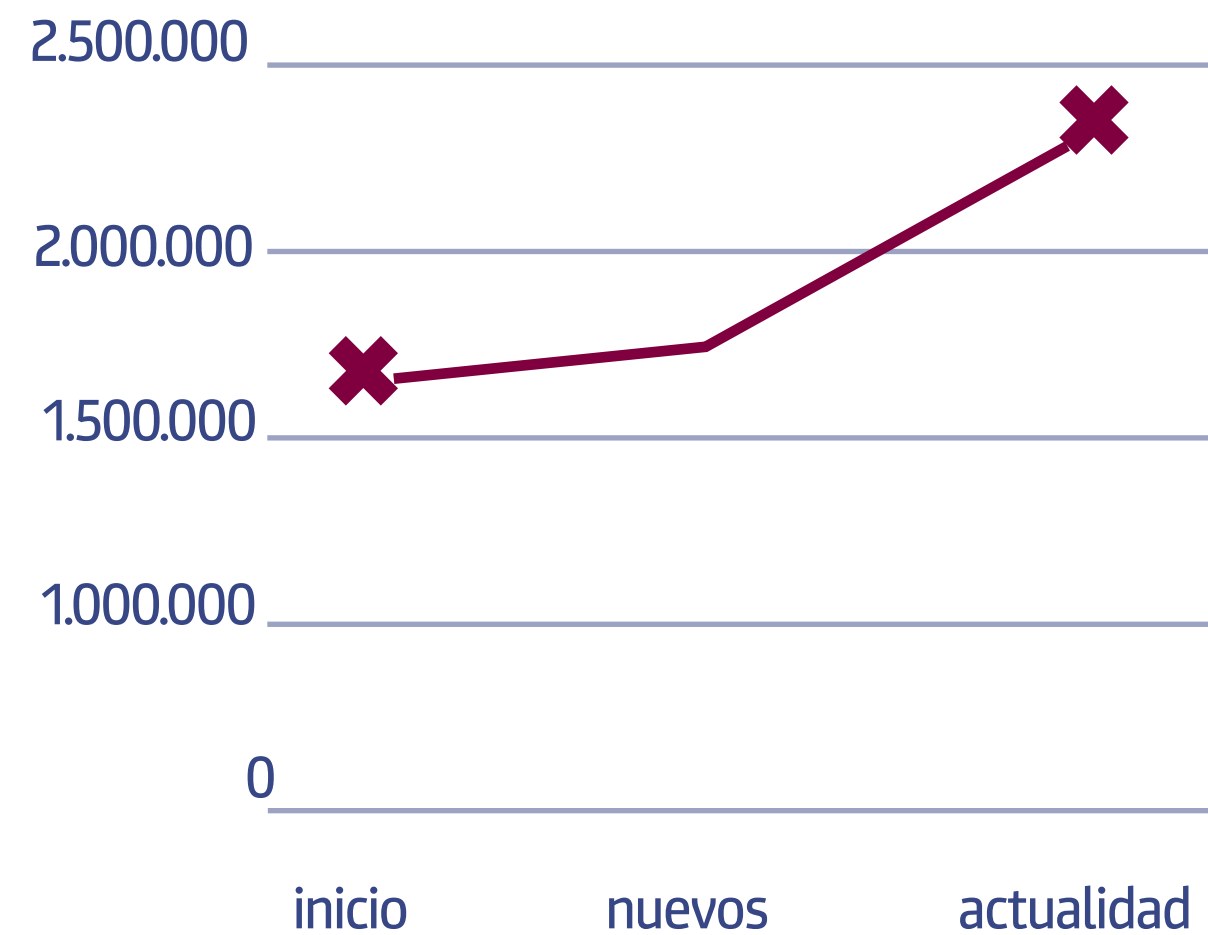
**FÚTBOL BASE**  **8** masculinos  
**4** femeninos

**FÚTBOL INCLUSIVO**  1 Equipo Genuine  
1 Equipo PC

**EQUIPO**  1 equipo de veteranos  
1 equipo de veteranas

**FÚTBOL ESKOLA**  niños **159** niñas **43**

## SEGUIDORES EN RRSS



**TIKTOK:** inicio de temporada **803.000**  
**RED SOCIAL MAYOR AUMENTO** fin de temporada **1,5 M**

**39,2%** AUMENTO DE SEGUIDORES EN RRSS 

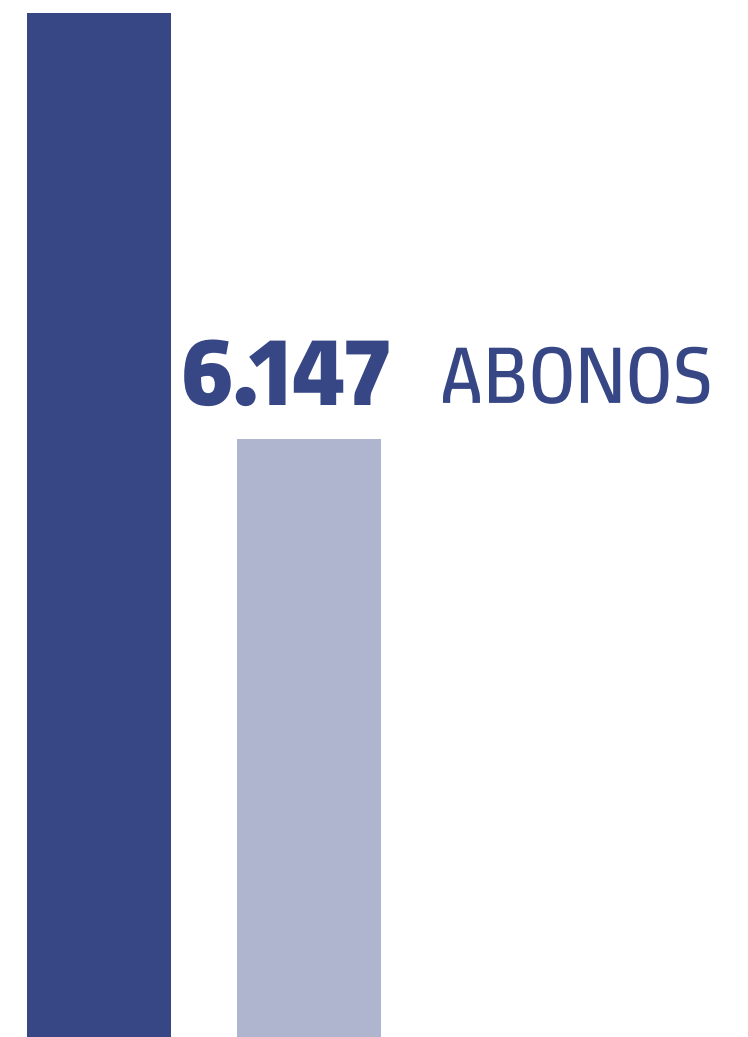
## ASISTENTES IPURUA

Número total de asistentes en la temporada 23/24 (21 partidos de liga + playoff)

**129.096**  
ASISTENTES

## ABONADOS Y ACCIONISTAS

**11.073** ACCIONISTAS





## 2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRI 102- 21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales

### a. Grupos de interés

GRI 102- 40 Lista de Grupos de interés

		GRUPO	DESCRIPCIÓN	CANAL DE COMUNICACIÓN
Internos	Se consideran grupos de interés internos a todas aquellas personas que trabajan o tienen poder ejecutivo dentro de la SD Eibar.	Junta General de Accionistas	Máximo órgano de gobierno de la SD Eibar	En la propia Junta General de Accionistas, las accionistas pueden dirigirse al Consejo de Administración mediante el turno de palabra.
		Accionistas	Personas adquirientes de acciones del club.	Mediante la oficina de Atención al Socio y la persona abonada y los teléfonos y correos oficiales. Y en la Junta General de Accionistas.
		Consejo de Administración	Máximo órgano de administración designado en la Junta General de Accionistas. Aprueba el Programa de Cumplimiento Normativo y la documentación clave de los Sistemas de Gestión Antisoborno y Compliance Penal	Reuniones mensuales.
		Área de Gestión	Engloba al equipo directivo, el cargo de dirección y gestión diaria y a los empleados ordinarios.	Reuniones semanales con las direcciones de área.
		Área Deportiva	Engloba a la dirección deportiva, secretaría técnica, fútbol femenino y categorías inferiores.	Reuniones departamentales.
		Fundación	Engloba al Patronato; dirección de fundación y personas empleadas.	Reuniones por comisiones.
Externos	Se consideran grupos de interés externos todas aquellas organizaciones, asociaciones, instituciones con las que el club interactúa de manera habitual sea por su relación o por su cercanía territorial; son también grupos de interés externos todas las personas seguidoras del Eibar.	Proveedores	Entidades contratadas para la realización de determinadas funciones.	En las propias transacciones o servicios con ellos.
		Patrocinadores	Empresas o marcas anunciantes	Actos de hospitalidad y reuniones para acuerdos contractuales
		Empresas relacionadas	Otras empresas que adquieren localidades en palcos VIP, privados o realizan eventos en nuestros espacios.	Actos de hospitalidad y reuniones para acuerdos contractuales
		Administración Pública	Organismos públicos: Ayuntamiento de Eibar, Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco	Reuniones para tratar los asuntos que afectan a las partes
		Organismos Deportivos	Organismos reguladores del fútbol profesional: Federación Gipuzkoana de Fútbol, Federación Vasca de Fútbol, Real Federación Española de Fútbol, Laliga, CSD	Reuniones organizadas por estas instituciones Reuniones para tratar asuntos que afectan a las partes
		Abonos	Personas adquirientes de abonos de temporada para asistencia a partidos	Mediante la oficina de Atención al Socio y persona abonada y los teléfonos y correos oficiales del club.
		Personas seguidoras y aficionados	Peñas y toda persona seguidora del club	Mediante correo electrónico de la persona enlace "club-peñas"



## LALIGA

### c. Asuntos materiales

#### GRI 102- 40 Lista de Grupos de interés

En la temporada 23/24 se ha creado una comisión de RSC dentro del club y gestionada por la fundación, orientada a acompañar todas las decisiones relativas a la sostenibilidad de la entidad. Esta comisión ha empezado a preparar los asuntos materiales del club tomando como referencias los que presentan los organismos de referencia en el fútbol estatal y mundial.

Así, LaLiga, la UEFA y la FIFA toman como asuntos materiales los siguientes:

AMBIENTALES	GOBERNANZA	SOCIALES
Ecoeficiencia energética	Ecosistema laboral	Buen gobierno y transparencia
Gestión de residuos	Seguridad y salud de los grupos de interés	Políticas de contratación y pago a proveedores
Gestión del agua	Proyectos sociales y solidaridad	Código ético y buenas prácticas
Control de emisiones	Promoción de hábitos saludables	Ética fiscal
Sensibilización ambiental	Retorno económico en la comunidad	Diálogo y relación con los grupos de interés
Medidas contra el cambio climático	Reputación de marca	Transparencia informativa
	Protección y defensa de la infancia	Cumplimiento normativo
	Atracción y retención del talento deportivo y profesional	Rendición de cuentas
	Violencia en el fútbol	Procesos de comercialización y patrocinio responsable
	Educación y valores positivos del deporte	
	Igualdad de oportunidades y diversidad	
	Presupuesto destinado a acción social y desarrollo comunitario	
	Compromiso con el proyecto de categorías inferiores	
	Sostenibilidad financiera	
	Reducción de la deuda	





La SD Eibar se encuentra en un periodo de estudio de esos asuntos materiales para su posterior análisis.

## UEFA

### TEMAS MATERIALES

Anti- Racismo

Protección de niñas y jóvenes

Igualdad e inclusión

Fútbol para todas las capacidades

Economía circular

Clima y defensa

Eventos sostenibles

Salud y bienestar

Apoyo a la persona refugiada

Solidaridad y derechos humanos

Infraestructuras sostenibles

## FIFA

### TEMAS MATERIALES

Seguridad y salud de los asistentes, participantes y comunidades

Accesibilidad

Adaptabilidad de infraestructuras

Desarrollo de la plantilla

Condiciones de vida y trabajo de las personas empleadas

Educación de la juventud y empoderamiento

Cumplimiento, anticorrupción y antisoborno

Cadena de suministros responsables

Transparencia y responsabilidad

Emisiones GEI

Calidad del aire

Generación de residuos

Uso y producción del agua

Cultura

Inclusión



## 3. MODELO DE NEGOCIO

### a. Perfil de la organización

*GRI 102 - 1 Nombre de la organización*

*GRI 102 - 5 Propiedad y forma jurídica*

La Sociedad Deportiva Eibar, S.A.D. es una organización fundada el 1 de enero de 1940 como asociación deportiva, que se inscribió oficialmente al amparo del Real Decreto 306/1985, de 8 de octubre del Gobierno Vasco, donde se regulaba la constitución y funcionamiento de clubes y asociaciones deportivas. En 1992 tuvo que transformarse en Sociedad Anónima Deportiva por lo establecido en el Real Decreto 1041/1991, de 5 de julio, de Régimen Jurídico de las Sociedades Anónimas Deportivas, transformación que fue efectiva el 26 de junio de dicho año.

Por su parte, la Fundación Ipurua Kirol Fundazioa, es una organización sin ánimo de lucro constituida el año 2004, que a partir del año 2016 ha sufrido la revitalización de su actividad fundacional bajo la marca “SDEibar Fundazioa”.

El objeto social de la SD Eibar consiste en la participación en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional en la modalidad deportiva de fútbol, así como en la promoción y desarrollo de actividades deportivas y de otras actividades relacionadas o derivadas de dicha práctica. La SD Eibar tiene además el firme propósito de desarrollar esta actividad generando un impacto positivo en su entorno, con el objeto de que el entorno de la entidad (entendiendo entorno como la ciudad de Eibar y localidades limítrofes) se vea beneficiado por la misma.

### Sede Social:

*GRI 102 - 3 Ubicación de la sede*

La Sociedad Deportiva Eibar, S.A.D. y la Fundación Ipurua Kirol Fundazioa tienen su sede social en el Campo Municipal de Ipurua, sito en Eibar (Gipuzkoa), Ipurua Kalea, número 2.

La entidad también desarrolla sus actividades en otras ubicaciones, detalladas a continuación:

- Campo de Entrenamiento de Atxabalpe, sito en Arrasate-Mondragón (Gipuzkoa), Garagartza Auzoa, número 988.
- Complejo Deportivo de Unbe, sito en Eibar (Gipuzkoa), Otaola Balle 33.



## Actividades

*GRI 102 - 2 Actividades, marcas, productos y servicios*

La SDEibar tiene como principal actividad la participación en competiciones deportivas, tanto en fútbol profesional como fútbol aficionado. Esta participación supone el desarrollo de actividades aparejadas a la propia actividad deportiva, como es la actividad comercial tendente a su explotación y también la de las instalaciones del club y también una intensa actividad social que tiene como fin crear un impacto positivo de la actividad principal en nuestro entorno.

### b. Actividades (deportivas-no deportivas)

#### i. Actividades aparejadas a la actividad deportiva.

La actividad deportiva lleva aparejada una actividad económica-comercial que la SD Eibar realiza tanto por canales tradicionales como por canales online. Dicha actividad comercial se centra en las áreas de patrocinios, tienda y explotación de espacios.

**En el área de patrocinios, el club ha reorganizado su estrategia. La empresa Eibho, con sede central en Zaldibar, lució su nombre en la frontal de las equipaciones de juego del primer equipo masculino, siendo el patrocinador principal.** La empresa Eibho es la evolución de Aluminios Eibar, una empresa que desde hace 30 años se dedica a la fabricación y distribución de sistemas y soluciones enfocadas al sector de la construcción, arquitectura, interiorismo y oficinas.

En cuanto al sponsor técnico y también patrocinador principal, durante la temporada 23/24, la marca Hummel, ligada históricamente al club, vistió tanto a los primeros equipos (masculino y femenino), así como a toda la estructura del fútbol base, la fútbol eskola, los equipos de veteranos/as y al fútbol adaptado.

Como patrocinador premium Construcciones Mariezcurrena sigue presente en las equipaciones de entrenamiento.

Asimismo, Coca Cola, Seat Lugaritz, Caixabank, San Miguel, IMQ, Viajes Premier Class, Insalus y Fullgas repitieron como patrocinadores oficiales y El Diario Vasco, Sarriegui e Insalus han sido proveedores oficiales.

## LA VINCULACIÓN DEL CLUB CON UNA COMPAÑÍA LOCAL CON AMBICIÓN INTERNACIONAL COMO **EIBHO** BUSCA PRECISAMENTE IMPACTAR POSITIVAMENTE EN EL ENTORNO MEDIANTE LA PROYECCIÓN DE LA SD EIBAR EN LALIGA.

Por otro lado, se han suscrito contratos de patrocinio para el primer equipo femenino con Smartlog y Krean y contratos de patrocinio para los equipos Genuine y PC con JAZ Zubiaurre y Grupo Eibar.





### Empresa Gune - Club de Empresas

En noviembre de 2023, la SD Eibar puso en marcha Club de Empresas, un proyecto que nace con el objetivo de ser punto de encuentro y networking de las empresas de la comarca. Con esta iniciativa la entidad quiere fomentar y potenciar las relaciones con las empresas que le rodean, que son sin duda, parte importante de su entorno social y económico. Este proyecto refuerza la imagen del club y sus colaboradores.

Club de Empresas nace también con el objetivo de crear un espacio de conversación y sinergia entre los sectores empresariales de Eibar y sus alrededores.

Gracias a esta iniciativa la SD Eibar ofrece a sus patrocinadores, colaboradores y demás empresas, la posibilidad de ser parte de la entidad armera y acceder a ventajas y actividades exclusivas. El club es punto de encuentro y ofrece diferentes contenidos y actividades para proporcionar nuevas oportunidades de crecimiento. El reto es impactar en la comunidad de manera positiva y trascendente.

La SD Eibar ofrece a los socios un ambiente empresarial en el que la pasión por nuestros colores y los negocios se dan la mano, generando un entorno idóneo para crecer juntos.

Durante la temporada, se realizaron 3 eventos. El primero, un evento de presentación del Club de Empresas, en el que participó el consejero Jon Ander Ulazia, quien realizó la explicación de lo que el Club de Empresas ofrece. Posteriormente se realizó una visita privada al museo.

El segundo evento, se realizó de la mano de Joseba Etxeberria y César Palacios. Ambos fueron los grandes protagonistas de un encuentro que sirvió para despedir el año 2023 de la mejor manera posible.

En la cita, que tuvo lugar en Ipurua, se repasaron las trayectorias y experiencias de ambos como jugador y ahora como entrenador y director deportivo respectivamente. Además, explicaron su metodología y su manera de ver el fútbol, partiendo de conceptos como la humildad, el trabajo, la pasión o el esfuerzo, que también son muy representativos en el ámbito laboral y empresarial.

En el tercer encuentro, “Una empresa, una gran aventura”, con la participación de Gaizka Aseguinolaza, aventurero y CEO del Grupo Iruña, y Ainhoa Otaegui, gerenta de la SD Eibar.

Ambos fueron protagonistas de un encuentro que reunió a 26 empresas que forman parte del club de empresas de la SD Eibar. Durante la sesión, proyectó el documental “La última gran aventura”, un cortometraje incluido en la sección oficial de Mendi Fil Festival, y se debatieron, los puntos de unión entre la dirección de una empresa y el deporte extremo.

A fecha de 24 de abril en Club de Empresas, había alcanzado la cifra de 30 inscripciones.

### Retail

En lo que la tienda Retail se refiere, aumentaron las ventas en su canal de venta presencial en más de un 20%, mediante diferentes tipos de activaciones y lanzamientos de nuevos productos durante la temporada.

En cuanto a los resultados se refiere, se consolidaron los récords en Ipurua. La buena marcha deportiva del equipo, durante la temporada, provocó que la SD Eibar haya aumentado progresivamente la asistencia del público durante la temporada 23/24, alcanzando en los encuentros contra Athletic Club en Copa del Rey 7500 asistentes y en la vuelta del play off en junio, el récord histórico de asistentes con 7732 aficionados en Ipurua. Finalmente, destacar que a 30 de junio de 2024 el club se encontraba en su cifra más alta de abonados de su historia, con 6167 abonados.

**EL CLUB DE EMPRESAS ESTÁ DIRIGIDO A TODA LA RED DE NEGOCIOS, TANTO A PROFESIONALES INDEPENDIENTES, COMO A COMERCIOS Y EMPRESAS, CON EL OBJETIVO FUNDAMENTAL DE REUNIR AL TEJIDO EMPRESARIAL Y GENERAR NUEVAS COLABORACIONES ENTRE LOS SOCIOS**





### c. Valores

La SD Eibar es una entidad que durante sus 84 años de historia ha mantenido una identidad muy definida, con una ligazón muy fuerte a la ciudad de Eibar y a todo su entorno. Los valores que siempre han caracterizado al club son los siguientes:

## EXCELENCIA

Nuestro tamaño no nos hace conformistas. Tenemos ambición, tenemos grandes sueños y grandes ideales por los que merece la pena luchar. Trabajamos para conseguir los objetivos más altos, entregándonos a la búsqueda de la excelencia en todo lo que hacemos.

## INTEGRIDAD

Actuamos de acuerdo a un código ético. Defendemos el respeto, la honradez, la transparencia y la solidaridad del carácter eibarrés. Nuestro nombre representa una promesa y una garantía y por eso velamos por ser impecables en todo lo que hacemos. En cuanto a la normativa, el club se afana en el cumplimiento normativo, habiendo obtenido los certificados UNE 19601 de Sistemas de Gestión del Compliance Penal, así como la ISO 37001 de su sistema de Gestión Antisoborno.

## RESILIENCIA

Mantenemos el trabajo, el esfuerzo y el compromiso. Perseveramos, no abandonamos la conquista de nuestras metas y sabemos adaptarnos, así como evolucionar hasta conseguirlas.

## AUTENTICIDAD

Sentimos orgullo de nuestras raíces y de nuestra diferencia. Defender nuestra verdad nos hace creíbles y cercanos y nos permite construir relaciones de valor. Tratamos de no imitar, sino de tomar las decisiones que tienen sentido para el club.

## IGUALDAD

Creemos en el derecho de todos los seres humanos a ser considerados y tratados en igualdad y respeto, sin discriminación de ningún tipo. Por ello nos esforzamos en hacer de nuestro fútbol uno abierto e inclusivo para todas las personas.

## SOSTENIBILIDAD

Nuestro compromiso con el entorno, con las personas y el planeta, es uno de largo recorrido. Nuestra actividad, nuestras decisiones, son conscientes y responsables, consideran no sólo el presente sino el futuro.

## CERCANÍA

El club cuenta con una alta implantación en su entorno y para poder mantener la misma, dispone de vías de comunicación para atender a toda la afición y simpatizantes por el mayor número de vías posibles y de la forma más cómoda.





#### d. Personalidad

El club ha logrado sus hitos siendo fiel a sus principios y valores, que no son otros que el ser una entidad humilde y trabajadora, que consigue los méritos mediante una gestión basada en el trabajo constante y la responsabilidad por el trabajo bien hecho. Buscando la excelencia de forma intencional. Para ello, mantiene líneas de trabajo desde la integridad y la transparencia, dando amplia cuenta de las decisiones adoptadas a su masa social y el entorno.

### HUMILDES

Agradecidos, con los pies en el suelo, pisando nuestra tierra, confiados, pero no arrogantes.

### SERIOS

Respetuosos, responsables, con cabeza y rectitud. Vamos más allá de lo superficial, cuidamos lo verdaderamente importante.

### JOVIALES

Joviales, animosos y con ilusión, aportamos “color”: vitalidad y alegría.

### SOCIALES

Encontramos alegría en compartir momentos y emociones y disfrutamos juntándonos y viviendo el fútbol de cerca. Somos inclusivos, un punto de encuentro.







## e. Proyectos y plan estratégico

### *GRI 102 - 15 Principales impactos, riesgos y oportunidades*

La vocación de permanencia del club en la Liga de Fútbol Profesional requiere trabajar con la máxima exigencia para tratar de contar con las infraestructuras necesarias que permitan el trabajo y el rendimiento de todo el club en la misma.

Por ello, teniendo en cuenta que el objetivo del club pasa por luchar y trabajar en estar lo más cerca posible del fútbol de élite, es más que necesario la existencia de una estructura personal y de recursos que ayuden a cumplir con excelencia los requisitos de dicha categoría. Así, el club apuesta por la profesionalización tanto en el área de gestión como en el área deportiva para la consecución de todos sus objetivos.

Con este fin, se han creado proyectos desde las áreas deportiva, de infraestructuras y de generación de recursos. Además, la pasada temporada se actualizó el Plan Estratégico del club para poder adecuarlo a las necesidades tanto de la adhesión a LaLiga Impulso, como a las necesidades del Eibar.

### 1. Ciudad Deportiva

El proyecto de la ciudad deportiva ha seguido su curso durante la temporada 23/24. Es un proyecto de vital importancia para el club, ya que será la casa de las personas deportistas y del equipo de trabajo del club.

Al finalizar la temporada 23/24, las obras de la futura ciudad deportiva del Eibar en Areitio siguieron su curso y avanzaron en sus diferentes frentes.

Tanto la acera peatonal que une Areitio con el casco urbano de Mallabia como los accesos a la ciudad deportiva están ya finalizados.

La acera, un compromiso adquirido con el Ayuntamiento de Mallabia, ha supuesto la generación de un paseo peatonal desde Areitio hasta Mallabia por cuyo subsuelo circulan diferentes redes de agua, riego, saneamiento y telecomunicaciones necesarias para la ciudad deportiva.

Los nuevos accesos viarios a la ciudad deportiva han supuesto la

construcción de una rotonda que dispondrá de un acceso directo a la ciudad deportiva.

Esta rotonda, que es una condición puesta por la Diputación Foral de Bizkaia, mejora y ordena los enlaces entre la carretera BI-634 con el enlace a la BI-3342 en dirección a Berriz y la carretera municipal que lleva a Mallabia, incluyendo el mencionado acceso directo a la ciudad deportiva.

En cuanto a la urbanización interior, se encuentra en fase de ejecución y conlleva todas las canalizaciones interiores del complejo, así como la preparación de los campos de fútbol.

También está en fase de ejecución la construcción de una tribuna con capacidad para 1.620 personas espectadora cuyos bajos albergarán las instalaciones del fútbol base.

El edificio principal de la ciudad deportiva se encuentra en fase de licitación y el inicio de las obras está previsto para después del verano..

### 2. Digitalización

En materia de digitalización, la principal novedad es la utilización y explotación de los datos facilitados por las herramientas de análisis y mejora en el área deportiva, que permiten la monitorización y grabación de los entrenamientos del primer equipo masculino y de los entrenamientos y partidos del resto de equipos profesionales y no profesionales que entrenan y juegan en Unbe inferior.

En materia de negocio, se ha trabajado junto con LaLiga para la migración de los sistemas de fidelidad y gestión de personas abonadas y accionistas para tratar de centralizar e incorporar herramientas de inteligencia de mercado en nuestros propios sistemas de gestión interna.

### 3. Plan Estratégico

Durante la temporada 23/24, el club ha ratificado las líneas de trabajo principales, siendo tres las líneas. La primera línea se refiere a la gobernanza del club, con el objetivo de gestionar el club, tal y como lo realizan los clubes modernos y de élite. La segunda línea, hace referencia al propósito del club, y cómo queda plasmado en la marca de la entidad. Con el objetivo de reforzar la imagen de marca y asegurarse de que transmite el propósito definido. Y la tercera línea, define a la gestión deportiva, como una gestión que permita y acompañe al objetivo de sostenibilidad de la SD Eibar. En cada una de las líneas estratégicas se definieron acciones concretas a realizar para conseguir la consecución del plan. Asimismo, se han establecido dinámicas internas para el seguimiento de las iniciativas y su reporte a las comisiones a las que corresponden.



## f. Plan Impulso

Durante la temporada 23/24 se añadieron dos verticales (RRHH e infraestructuras-negocio), a las nueve ya existentes. Siendo así un total de 11 verticales: comunicación, estrategia digital, infraestructura técnica, internacional, marca, marketing & comercial, tecnología, plan canteras, RSC, RRHH e infraestructuras-negocio. Otra de las novedades, fue la digitalización de los planes de desarrollo a través de una herramienta web para agilizar el proceso y un nuevo documento de solicitud de fondos y justificaciones.

En el proceso de definición, el club elabora un plan de desarrollo incluyendo iniciativas en cada una de las verticales para cumplir con los objetivos marcados por LaLiga. El seguimiento se realiza con reuniones de reporting entre responsables de verticales de LaLiga – club y a través de un

cuadro de mandos con una actualización trimestral.

Para poder liberar los fondos de CVC se debe cumplir con los objetivos e iniciativas marcadas y presentar las justificaciones pertinentes con todo el soporte documental requerido por LaLiga.

En cuanto a las iniciativas planteadas suman un total de 258, de las cuales se cumplieron el 68% de las mismas, cumpliéndose el objetivo marcado desde Club.

En cuanto a cada vertical los mayores hitos de la SD Eibar son los siguientes:

**EL PLAN IMPULSO DE LALIGA ES UN PROYECTO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE LOS CLUBES Y DE LA INDUSTRIA DEL FÚTBOL, AUMENTANDO EL VALOR DEL PRODUCTO DE LALIGA A NIVEL GLOBAL**





### ✘ Comunicación

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; corporativo, internacional y en acciones de comunicación interna. Dichas líneas, se refieren a la definición de los planes corporativos, estrategias para la internacionalización, así como acciones específicas para la comunicación interna. Se trata de un total de 23 iniciativas.

### ✘ Marca

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; estrategia de marca, comunicación de marca, manual de identidad de marca, protección de marca, gestión interna consistencia-coherencia de marca e investigación de mercados.

En esta vertical se ha definido el nuevo manual de marca, así como sus aplicaciones en diversos soportes, además, se realizó una campaña especial por el final de temporada (en fase de play-off del primer equipo masculino). Se definen 24 iniciativas.

### ✘ Tecnología

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; estructura, corporativo-gestión, deportivo, desarrollo de negocio, gestión del fan y data&analytics.

En esta vertical se ha trabajado en un plan de transformación digital que define los objetivos con un horizonte temporal de 3 años. Se trata de una vertical que define objetivos transversales para el club. Se definen 32 iniciativas.

### ✘ Infraestructura negocio

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; plan estratégico de negocio, estructura, ticketing, hospitality, día de no partido, ciudad deportiva y económicos. Las áreas de trabajo principales se centran en la definición de las estrategias para la consecución de los ingresos que el club genera. Se definen 24 iniciativas.

### ✘ Infraestructura técnica

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; sistemas de seguridad, regulaciones, cumplimiento de RRTV, mejora de accesos, modernización de aseos, proyectos tecnológicos y eficiencia-sostenibilidad. Se invertirá en proyectos para la mejora en eficiencia y sostenibilidad y proyectos tecnológicos. Se definen 33 iniciativas.

### ✘ RRHH

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; organización y estructuras, adquisición de talento, formación y desarrollo de talento y engagement o fidelización. Se han definido nuevos procesos internos y de los procesos de incorporación. Se definen 15 iniciativas.

### ✘ Estrategia Digital

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; contenidos digitales, growth (crecimiento) y monetización. Desde LaLiga, se está realizando especial hincapié en las iniciativas que ayuden al crecimiento de los clubes en las RRSS, apoyando en el crecimiento del número de personas seguidoras, aumento de la cantidad y de la calidad de los contenidos que se generan. Se definen 30 iniciativas.

### ✘ Marketing y comercial

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; estructura, procesos, comercial, retail&merchandising y económicos. En esta vertical la inversión se enfoca a reorganizar los procesos de comercialización, ventas y activaciones; así como en el rediseño de la estrategia de los activos disponibles. Se definen 20 iniciativas.

### ✘ Internacional

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; corporativo, planificación estratégica internacional, adhesión a iniciativas LaLiga, plan activaciones internacionales, inversión acciones internacionales y personal dedicado.

En esta vertical se impulsa mediante distintos proyectos el poder impactar como marca en mercados estratégicos que todavía no se han explorado. Se definen 12 iniciativas.

### ✘ RSC

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; herramienta medición Huella de Carbono, Realización del Test Autodiagnóstico y Plan Mentoring, Análisis del desempeño y Asignación funciones Sostenibilidad. Se desarrollan proyectos primando los principios éticos y el respeto por el medio ambiente, contribuyendo a la competitividad y sostenibilidad de la empresa. Se definen 5 iniciativas.

### ✘ Canteras

Las iniciativas se clasifican en las siguientes líneas; estructuras y desarrollo de profesionales, infraestructuras-recursos, modelo formativo-transferencia a la competición, atención integral al jugador y jugadora y desarrollo y transferencia al fútbol profesional. En esta vertical se da continuidad a los proyectos de la pasada temporada y se seguirá mejorando, en la medida de lo posible, en herramientas de análisis de datos deportivos y también de gestión. Se definen 40 iniciativas.



## g. Gestión de riesgos

### GRI 102 – 15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

Con carácter general, la SDEibar considera relevantes los riesgos financieros que puedan comprometer la rentabilidad económica de su actividad, la solvencia financiera, los riesgos medioambientales que impacten en nuestro entorno, así como riesgos sociales que pongan en tela de juicio la reputación corporativa.

La organización agrupa los riesgos a los que se enfrenta en tres grupos con sus líneas de actuación prioritarias:

## RIESGOS DE LA ORGANIZACIÓN

## LÍNEA DE ACTUACIÓN

### Financieros

Multas por el no cumplimiento de las normativas	1.-Seguimiento de la normativa 2.- Información por parte del club hacia las personas empleadas sobre la normativa a cumplir.
Fluctuaciones de categoría que impactan en los derechos televisivos	1.- Optimización de recursos económicos. 2.- Creación de líneas de ingresos propias.
Fluctuaciones en los mercados financieros que afecten a las inversiones	Seguimiento con los agentes bancarios
Deficiencias en la operativa del club que pueda revertir en los ingresos no dependientes de la TV.	1.- Seguimiento de los controles por parte del órgano de cumplimiento. 2.- Información de los procesos y controles a los equipos de trabajo.

### Medioambientales

Impactos medioambientales en la construcción de la Ciudad Deportiva	Implantación de políticas medioambientales Seguimiento de políticas institucionales
Daño reputacional por la no atención al medioambiente	Comunicación de las medidas medioambientales tomadas
Multas por incumplimiento normativo	Seguimiento de la normativa

### Sociales

Discriminación por raza, sexo o discapacidad	Cumplimiento de políticas internas de igualdad e inclusión
Falta de conexión o comunicación con los grupos de interés	Establecer y cumplir políticas de comunicación con los grupos de interés. Mailings, encuestas, buzones y diferentes canales de atención a estos colectivos.
Falta de identidad y capacidad de generar ilusión que produzca hastío en las personas abonadas y la afición.	1.- Plan de marca que cuente nuestra historia. 2.- Generar cercanía mediante campañas y acciones club-afición.



## h. Cifra de negocio

### *GRI 102 – 7 Tamaño de la organización*

Las cifras clave de la actividad durante el citado ejercicio fueron las siguientes, entendiendo como el importe de la cifra de negocio el importe neto de la misma en las dos entidades, el número de personas empleadas que figuraba a fecha de cierre de los ejercicios y como tributos los pagos realizados a Hacienda (Foral y Local) y Seguridad Social:

ENTIDAD	IMPORTE CIFRA DE NEGOCIO	PERSONAL	TRIBUTOS
Sociedad Deportiva Eibar, S.A.D.	10.095.000 €	156	4.998.000€
Ipurua Kirol Fundazioa	1.585.000 €	82	584.000€



LAS *personas*



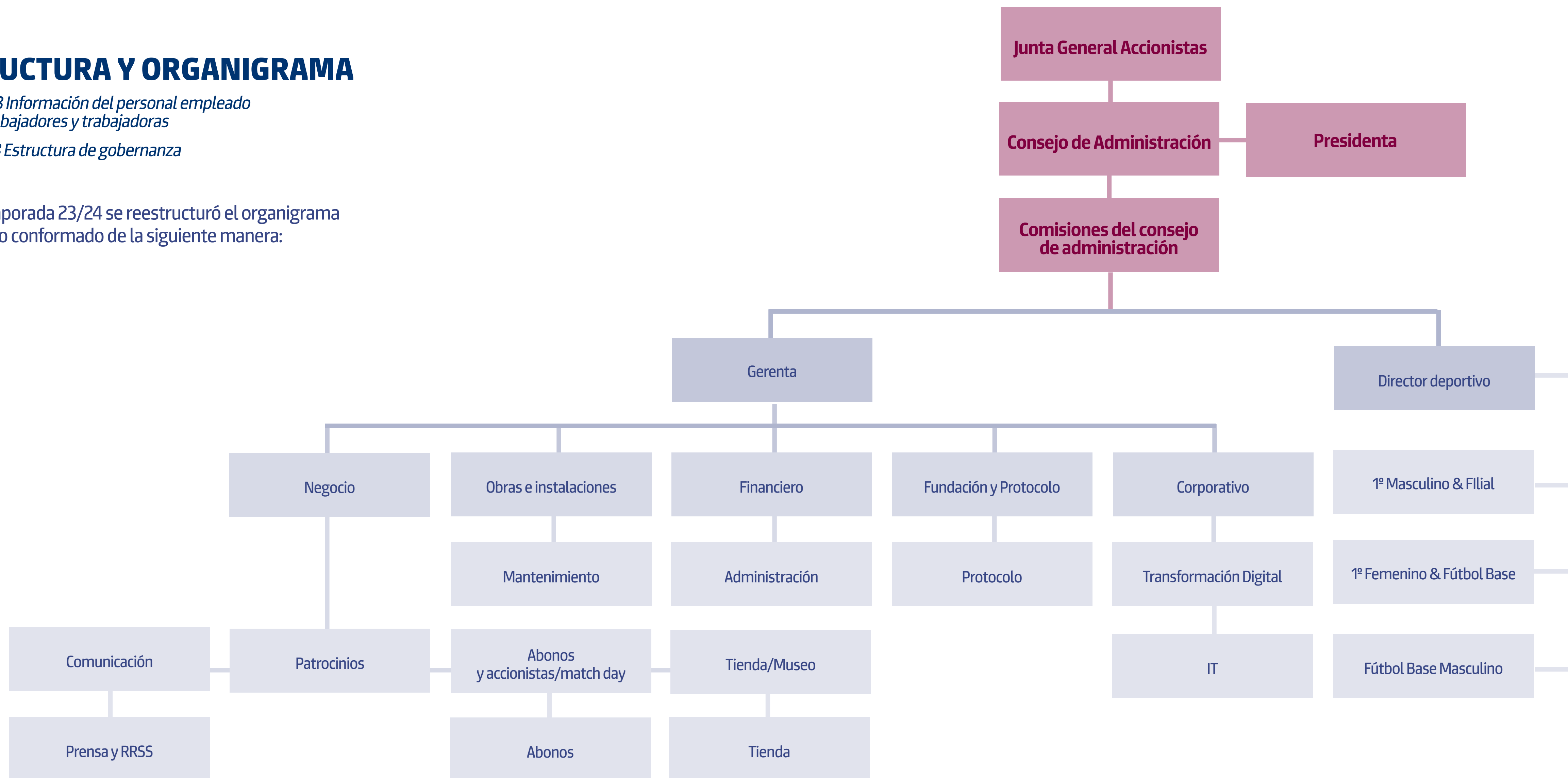


# ESTRUCTURA Y ORGANIGRAMA

GRI 102 – 8 Información del personal empleado y otros trabajadores y trabajadoras

GRI 102-18 Estructura de gobernanza

En la temporada 23/24 se reestructuró el organigrama quedando conformado de la siguiente manera:

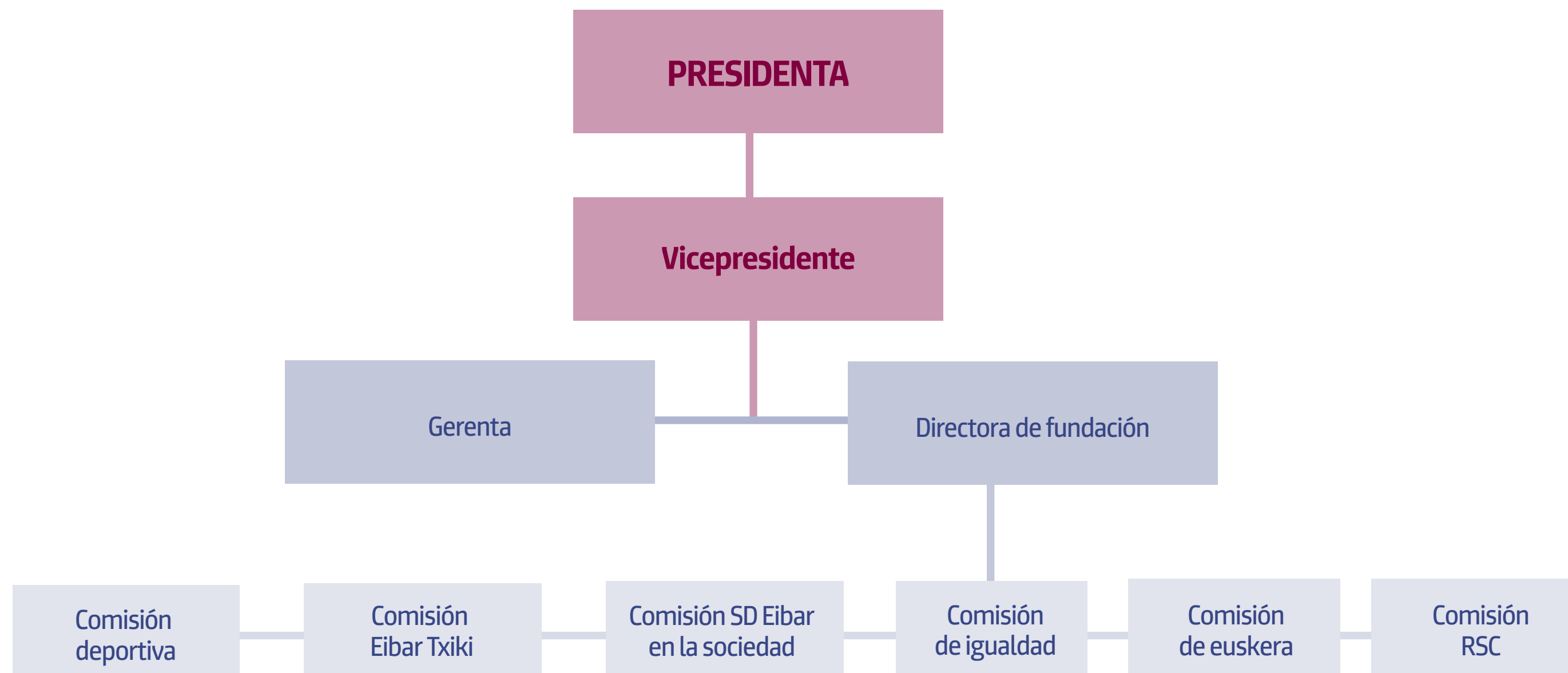




## b. Organigrama fundación Ipurua Kirol Fundazioa

En la temporada 23/24, la fundación reestructuró su organización con el objetivo de ser más eficiente en la gestión de proyectos y responder de manera más directa a las líneas estratégicas de la fundación.

El organigrama queda representado de la siguiente manera:



## c. Comisiones

### 1. Comisión Ejecutiva

#### MIEMBROS

#### CARGO

Amaia Gorostiza Telleria	Presidenta
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero
Joseba Unamuno Areitioaurtena	Consejero
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta

### 2. Comisión Económica

#### MIEMBROS

#### CARGO

Amaia Gorostiza	Presidenta
Joseba Unamuno Aretioaurtena	Consejero
Virginia Arakistain Ariznabarreta	Consejera
Andoni Zabala Zabaleta	Consejero
Ane Sarrionandia Larrinaga	Directora Financiera
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta



### 3. Comisión de Área de Negocio

#### MIEMBROS

#### CARGO

Andoni Zabala Zabaleta	Consejero
Alex Martínez Urizar	Consejero
Leire Barriuso Astigarraga	Consejera
Unai Artetxe Leal	Director de negocio
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta

### 4. Comisión Deportiva de Fútbol Profesional Masculino:

#### MIEMBROS

#### CARGO

Amaia Gorostiza Tellería	Presidenta
Jabier Gurrutxaga Rivero	Consejero
Anton Martinena Mallagaray	Consejero
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero
César Palacios Chocarro	Director Deportivo
Arkaitz Lakanbra Askasibar	Secretario Técnico
José María Arrizabalaga Aguirreazaldegui	Asesor de Presidencia

### 5. Comisión de Obras e Instalaciones

#### MIEMBROS

#### CARGO

Amaia Gorostiza Tellería	Presidenta del Consejo de Administración
José Antonio Fernández Taboada	Consejero
Javier Sarrionandia Echandi	Consejero
Gorka Unamuno Enzunza	Director de Instalaciones y Seguridad
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta

### 6. Comisión Deportiva de Fútbol Femenino profesional y fútbol aficionado:

#### MIEMBROS

#### CARGO

Anton Martinena Mallagaray	Consejero
Leire Barriuso Astigarraga	Consejera
Javier Sarrionandia Echandi	Consejero
Arkaitz Lakanbra Askasibar	Secretario Técnico
Raúl del Pozo Guinaldo	Director Fútbol Base
Jordi Torres Palomino	Secretario Técnico Femenino

### VI. Otras comisiones:

Comisión de Seguridad

Euskera Batzordea

Comisión de Igualdad



Las comisiones de la Fundación quedan organizadas de esta manera:

### 1. Comisión Deportiva

MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Raúl del Pozo	Director Fútbol Base
Ander Romarate	Responsable Fútbol Adaptado
Ainhoa Alonso	Veterana
Ainhoa Otaegui	Gerenta
Elisa Mangado	Directora Fundación
Arrate Fernández	Fundación y Protocolo

### 2. Comisión Eibar Txiki

MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Unai León	Coordinador F. Eskola Masc
Alaitz Seoane	Coordinadora F. Eskola Fem
Jordi Clarés	Responsable de Metodología
Ainhoa Otaegui	Gerenta
Elisa Mangado	Directora Fundación
Arrate Fernández	Fundación y Protocolo

### 3. Comisión Eibar en la Sociedad

MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Jon Ander Ulazia	Consejero
Leire Barriuso	Consejera
Jesús Gutiérrez	Historiador
Ainhoa Otaegui	Gerenta
Elisa Mangado	Directora Fundación
Arrate Fernández	Fundación y Protocolo

### 4. Comisión RSC

MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Jon Ander Ulazia	Consejero
Leire Barriuso	Consejera
Jesús Gutiérrez	Historiador
Ainhoa Otaegui	Gerenta
Elisa Mangado	Directora Fundación
Arrate Fernández	Fundación y Protocolo





### 5. Comisión de Igualdad

#### MIEMBROS

#### CARGO

Mikel Larrañaga	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Javier Sarrionandia	Consejero
Virginia Arakistain	Consejera
Jordi Torres	Secretario Técnico F. Femenino
Mikel Orbegozo	RLT
Arrate Fernandez	RLT
Ainhoa Otaegui	Gerenta

### 6. Comisión Euskera

#### MIEMBROS

#### CARGO

Mikel Larrañaga	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Ibon Hernando	F. Base
Asier Iriondo	Responsable de EMUN
AKEBAI	Asociación para el Plan de Desarrollo del Euskera en Eibar
Arrate Fernández	Fundación y Protocolo
Ainhoa Otaegui	Gerenta
Elisa Mangado	Directora Fundación



## 5. GESTIÓN DE PERSONAS

### a. Organización del trabajo

*GRI 102 - 8 Información del personal empleado y personas trabajadoras*

#### I. Empleo

El club presenta los siguientes datos en la temporada 23/24:

TRAMO	Nº	HOMBRES	MUJERES	C/FIJO	C/TEMP
18-25	66	51	15	1	65
26-35	48	30	18	11	37
36-45	23	20	3	13	10
46-55	10	9	1	9	1
56-70	10	9	1	9	1
TOTAL	157	116	41	39	118

#### II. Retribución

*GRI 102- 35 Políticas de remuneración*

Todas las personas trabajadoras perciben una retribución fija por la prestación de sus servicios.

Por otro lado, la mayoría de las personas trabajadoras cuentan con una retribución variable, en base a sus funciones o áreas de influencia:

- o **Área deportiva:** Objetivos de clasificación deportiva e individuales
- o **Área de gestión:** Objetivos por clasificación deportiva

No se realiza sesgo alguno por motivo del sexo o cualquier otra índole.



## b. Políticas de RRHH

*GRI 404 - 1 Media de horas de formación al año por persona empleada*

*GRI 404 - 2 Programas para mejorar las aptitudes de las personas empleadas y programas de ayudas a la transición*

*GRI 404 - 3 Porcentaje de personas empleadas que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional*

### I. Formación

Con los cambios experimentados en el organigrama de la entidad, así como la entrada en los proyectos del Plan Impulso, se han realizado formaciones de la mano de LaLiga en materia de desarrollo tecnológico y digital.

Por un lado, se han llevado a cabo formaciones corporativas, tales como Compliance y RGPD, con el fin de reforzar los conocimientos y prácticas en estos ámbitos, los cuales forman parte del día a día.

El club sigue trabajando en la mejora y planificación de formación como de carrera, de cara a que las personas empleadas tengan un horizonte claro en lo que a su transcurso en la entidad se refiere y, con visos de fortalecer la relación entre empresa y persona empleada, para que dicha relación sea lo más duradera posible.

### II. Ventajas para personas empleadas

*GRI 401 - 2 Prestaciones para personas empleadas a tiempo completo que no se en personas empleadas temporales o a tiempo parcial*

Los horarios se estipulan en función del total de horas fijadas por el convenio que aplica (Locales y Espectáculos de Gipuzkoa para personas empleadas ordinarios y el convenio Liga-AFE y federativo para el área deportiva), los cuales difieren ligeramente en función del puesto de trabajo.

En cuanto a la organización del tiempo de trabajo, se han implantado las siguientes medidas:

#### Horario Flexible de entrada y salida

Permite a las personas empleadas ajustar el momento en el que comienzan y terminan su jornada laboral, dentro de ciertos límites establecidos por la empresa en lugar de tener un horario estricto de trabajo. De ese mismo modo, la SD Eibar ofrece horarios flexibles con el fin de mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados y empleadas, aumentar la satisfacción y la moral en el trabajo, reducir el estrés y la fatiga, y por último aumentar la retención de talento al adaptarse a las necesidades individuales de las personas empleadas.

#### Trabajo móvil

Ofrece una serie de beneficios tanto para las personas empleadas como para las empresas. Para las personas empleadas, puede significar un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, al eliminar el tiempo y el estrés asociados con los desplazamientos diarios. De ese mismo modo, la SD Eibar con esta medida permite a las personas trabajadoras equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus compromisos personales y familiares, ofreciendo a sus personas empleadas la flexibilidad necesaria para gestionar sus horarios de trabajo de manera más efectiva.

#### Libre elección de periodo vacacional

Consiste en que las personas empleadas tengan la flexibilidad de decidir cuándo tomar sus vacaciones, en lugar de seguir un calendario de vacaciones predefinido por la empresa. En el caso de la SD Eibar ofrece la libre elección del periodo vacacional como medida que implica que las personas trabajadoras tengan la posibilidad de organizar sus vacaciones de acuerdo con sus compromisos y preferencias individuales demostrando su compromiso con el bienestar y la satisfacción por las personas empleadas.

**EN LA TEMPORADA PASADA SE IMPLEMENTARON VENTAJAS PARA PERSONAS TRABAJADORAS TALES COMO EL HORARIO FLEXIBLE O EL TRABAJO MÓVIL.**

En otro orden de cosas, la entidad ofrece a las personas empleadas ventajas de diversa índole:

- Seguro médico.
- Parking.
- Gimnasio.
- Entradas a eventos deportivos.
- Descuentos en retail.



## e. Plan de igualdad

El Plan de igualdad de la SD Eibar es una iniciativa clave que busca fomentar la igualdad de género tanto dentro del club como en su fundación. El primer plan fue lanzado en 2019. En la actualidad la entidad trabaja por la implantación del II Plan de Igualdad gracias a labor que hace una Comisión de Igualdad que busca equilibrar la participación de hombres y mujeres en todas las áreas de la entidad, desde la gestión directiva hasta los equipos de fútbol base.

El proyecto forma parte de las líneas estratégicas del club, con un enfoque especial en la conciliación familiar y laboral, así como en la prevención de la discriminación por género u orientación sexual.

## Igualdad de oportunidades

En materia deportiva, el club tiene dos equipos de fútbol para personas con discapacidad. Por un lado, existe un equipo conformado por personas con DI, discapacidad intelectual, que forma parte de Laliga Genuine, torneo inclusivo que está organizado por la fundación de Laliga. Por otro lado, hay otro equipo que compite en la Liga Nacional de Fútbol PC, para personas con parálisis cerebral o daño cerebral adquirido; el Eibar se proclamó campeón de esta liga en abril de 2023 y quedó en el tercer puesto en la temporada 23/24.

En el área de contrataciones, el club dispone de acuerdos con la Diputación de Gipuzkoa, entidades y asociaciones a favor de las personas con algún tipo de discapacidad. La temporada 23/24 el Eibar contaba en los departamentos de instalaciones y el area deportiva de la fundación con un total de dos personas empleadas con discapacidad.

## f. Seguridad y salud

*GRI 403 - 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo*

### i. Prevención de riesgos laborales

De acuerdo con la ley 31/1995 el club dispone de plan de prevención las dos empresas SD Eibar y la Fundación.

IMQ Prevención, la aseguradora médica del club, realiza visitas periódicas y cursos de prevención para todos los trabajadores y trabajadoras.

### ii. Chequeo Anual

Todos las personas trabajadoras de la SD Eibar y la fundación pasan anualmente por chequeos médicos a través de IMQ.

### INGRESOS

	2014 CUMPLIDO	2014 CUMPLIDO	%	PROSPECTIVO 2014	VARIACIÓN REAL VS PPTO
<b>INGRESOS</b>					
Ingresos por la actividad principal	1.254	940	-24%	1.020	23%
Ingresos financieros	1.257	1.254	-0%	1.250	5%
Ingresos por actividades	1.251	972	-22%	970	0%
Ingresos de patrocinadores y publicidad	205	18.400	+80%	0	23%
Otros ingresos de explotación	205	18.400	+80%	0	0%
Ingresos accionarios y otros de gestión corriente	205	205	0%	222	0%
Ingresos de actividades de explotación no recurrentes y otros	205	0	-100%	0	2.000%
Ingresos financieros	6.488	270	-95%	200	-640%
Resultados y resultados extraordinarios del ejercicio	-107	0	-100%	0	-100%
Resultados extraordinarios	2.547	170	-93%	0	2.507%
Resultados por operaciones y otros	0	81	+81%	50	-40%
Ingresos financieros	6.488	4.831	-25%	500	943%
<b>VALORACIÓN REAL VS PROSPECTIVO</b>	<b>18.125</b>	<b>18.274</b>	<b>+0%</b>	<b>17.800</b>	<b>+2.717</b>

AKZIODUNEN BATZARRA  
JUNTA DE ACCIONISTAS



**BUEN** *gobierno*





## 6. ÁREA DE CUMPLIMIENTO Y CONTROL INTERNO

*GRI 102 – 16 Valores, principios, estándares y normas de conducta*

La SD Eibar tiene un firme compromiso con el área de cumplimiento de las normas establecidas por la misma sociedad en los ámbitos interno y externo (mejores prácticas, Código Ético, anticorrupción, prevención de riesgos en el lugar de trabajo, protección de datos, blanqueo de capitales, etc.).

Este compromiso viene con la firme convicción del club en el fortalecimiento de la gestión y transparencia de la entidad.

### a. Compliance

El sistema de gestión del Compliance de la SD Eibar está controlado por el Órgano de Supervisión y Control (OSC) encargado de velar por el cumplimiento normativo. Este órgano está compuesto por dos personas internas y una externa:

- Sra. Dña. Elisa Mangado Martín, presidenta
- Sra. Dña. Ane Sarrionandia Larrinaga, vocal interno
- Asesor Externo Eversheds Sutherland Nicea, S.L.P., representado por don Fabio Pérez-Bryan, como miembro asesor externo del Órgano de Supervisión y Control.

**Entre las principales tareas que realiza este órgano están:**

- Preparar y coordinar las auditorias relacionadas con el área de cumplimiento del club.
- Preparar, revisar y actualizar cuando proceda el Manual de Cumplimiento Normativo de la organización.
- Preparar el plan de objetivos e indicadores de seguimiento de Compliance para cada temporada.
- Plan de comunicación anual de compliance del club.

### b. Código ético

*GRI 102 – 17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas*

El Código Ético aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad Deportiva Eibar, S.A.D. con fecha de 27 de junio de 2016, expone el conjunto de normas de actuación y los principios generales de gobierno y conducta de nuestro club, que son de aplicación a todas las Personas Vinculadas al mismo. Este documento se entrega a todas las personas empleadas a la hora de comenzar su relación laboral con el club y se encuentra disponible en la página web corporativa.

En el Código ético se sistematizan los principios y valores éticos clave en la entidad, siendo estos:

- Integridad, transparencia y ética
- Juego limpio
- Tolerancia 0 con cualquier modalidad corrupción
- Tolerancia 0 con la violencia, discriminación, acoso, racismo, xenofobia o intolerancia en el deporte
- Entrega, esfuerzo y trabajo en equipo
- Confidencialidad

Todas las personas vinculadas al club deben suscribir el presente código ético declarando su expresa renuncia a llevar a cabo cualquier tipo de actividad que pudiera ser contraria a estos principios, así como evitar métodos y prácticas ilegales, inmorales o contrarios a los principios éticos o que puedan empañar o perjudicar la imagen o la reputación del club.

Los principios establecidos en el código ético serán desarrollados a través de los protocolos y mecanismos de control incorporados en el Manual del Programa de Cumplimiento Normativo del club en el momento de aprobación de este y cualesquiera otros que pudieran ser incorporados en un futuro.



### c. Protocolo anticorrupción y soborno

La SD Eibar, mediante este protocolo establece normas de conducta y medidas de control destinadas a prevenir, detectar, combatir y, en su caso, sancionar toda modalidad o forma de corrupción, soborno o cohecho que pueda afectar, perjudicar o de cualquier otra forma tener una incidencia directa o indirecta en la entidad. Este documento se entrega a toda la persona empleada a la hora de comenzar su relación laboral con el club y se encuentra disponible en la página web corporativa.

### d. Canal ético

Se trata del canal de comunicación creado para recibir cualquier tipo de duda, consulta o información relativa a posibles incumplimientos sobre las normas de compliance. El citado canal es gestionado por una entidad externa que, a su vez, es miembro asesor externo del Órgano de Supervisión y Control.

Durante la temporada 23/24 el canal de comunicación se implementó con la Plataforma Whistleblower, de acuerdo a la Ley 2/30 de protección a las personas que informen sobre infracciones, que garantiza la privacidad de las denuncias que se realizan a través de este canal.

A este respecto, se recibió una denuncia en dicha plataforma que fue archivada por falta de información por parte de la persona denunciante. Asimismo, a fecha de cierre del ejercicio, no existe investigación en curso.

### e. Transparencia

Una de las señas de identidad de la SD Eibar, es la transparencia. No en vano, el club obtuvo la nota máxima en la última edición del ranking que realiza Transparencia Internacional, por medio del Informe de Transparencia INFUT 2019 que realiza dicha ONG.

Con esta iniciativa, la entidad pretende contribuir a una mejora en el nivel de información pública de la SD Eibar, y por tanto en el nivel de transparencia social, así como un mayor acercamiento a la ciudadanía y masa social.

De idéntica manera, esta transparencia se ve refrendada en las cuentas anuales y en los estados financieros avaladas por opiniones emitidas por una firma de auditoría multinacional de reconocido prestigio.

Además, desde hace 4 años, la SD Eibar publica su informe de sostenibilidad dando cuenta a sus grupos de interés de su gestión en materia ambiental, social y de gobernanza.

### f. Derechos Humanos

La SD Eibar tiene un firme compromiso con el cuidado de los derechos humanos mediante las siguientes iniciativas:

- Políticas de igualdad entre hombres y mujeres y personas con diferentes capacidades.
- Sistema de compliance y medidas de seguimiento.
- Plataforma Whistleblower para denunciar comportamientos o acciones indebidas dentro de la organización.

### g. Protección de datos

El club cumple con el Reglamento General de Protección de datos (RGPD), adaptándose así al nuevo régimen de protección de datos de la Unión Europea, habiendo designado un DPO (Data Protección Officer) que vela por el correcto cumplimiento de todos los requisitos.



**MEDIOAMBIENTE**





## 7. ACCIONES MEDIOAMBIENTALES

El club, tanto en las acciones sociales como en la gestión de sus infraestructuras, tiene como objetivo generar un impacto positivo en su entorno, cuidando que su actividad no sea dañina para el medioambiente, y cumpliendo con la normativa vigente.

Por ello, vela por los consumos, mide la huella de carbono, atiende a la normativa medioambiental en sus instalaciones, y, además, trabaja en la concienciación de sus grupos de interés en el cuidado del medioambiente.

### a. Consumos

*GRI 302 – 1 Consumo energético dentro de la organización*

Los consumos tanto en Atxabalpe como en Ipurua han sido los siguientes:

	IPURUA	ATXABALPE
GAS NATURAL	201.615 kwh.	45.049,19 kwh.
ELECTRICIDAD	1.056.946 kwh.	15.044 Kwh.

### b. Medición de la huella de carbono

*GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)*

*GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)*

*GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)*

EMISIONES	Alcance 1 Tn CO2 eq	Alcance 2 Tn CO2 eq	Alcance 3 Tn CO2 eq	Total emis. Tn CO2 eq
INSTALACIONES DEP.	49,38	258,66	-5,5	308,05

### c. Plan de acciones medioambientales

Desde la fundación, y siguiendo los objetivos del club para con su entorno y sus grupos de interés, se han ido llevando a cabo diferentes acciones.

En la temporada 23/24, el plan de acciones medioambientales del club fijó los siguientes objetivos

- Concienciación interna y externa:**
  - Interna:** Personal del club, integrantes de la cantera y de la escuela.
  - Externa:** Asistentes a Ipurua. Resto de aficionados y aficionadas y personas seguidoras de la SD Eibar.
- Impacto positivo en el entorno.** Que las acciones que llevemos a cabo repercutan en un entorno mejor y más saludable.
- Crear vínculos con empresas e instituciones** que nos ayuden a conseguir objetivos comunes.



Las acciones realizadas en este ámbito son las siguientes:

#### **Acciones de concienciación externas**

De la mano de Ecoembes, el club está trabajando en el diseño de acciones para la concienciación de nuestro personal, así como de las personas aficionadas y grupos del entorno cercano de la SD Eibar.

#### **Concienciación en la escuela de fútbol SD Eibar**

Esta temporada, con el objetivo de concienciar sobre la economía circular, se creó en la escuela un mercadillo sostenible donde los niños y las niñas pudieron intercambiar juguetes y ropa. El fin era entender lo importante de reducir el consumo. Esta acción se realiza en colaboración con el programa Aztertu del Gobierno Vasco.

#### **Concienciación en el Campus.**

Una temporada más, y también en colaboración con el programa Aztertu del Gobierno Vasco se implementarán con tres acciones: visita al Parque de Urkiola, para conocer el ecosistema, una gymkana del agua consistente en un juego de pistas para concienciar y comprender el estado ecológico de un ecosistema fluvial y por último, una marcha interpretativa por el entorno de Eibar.

#### **Medición de la Huella de Carbono.**

La SD Eibar realiza de manera anual la medición de la huella de carbono con el objetivo de conocer su impacto. Con esos datos, se intenta realizar una reducción de la misma.

#### **d. Cumplimiento ambiental**

*GRI 307-1 El incumplimiento de la legislación y normativa ambiental*

El club no ha recibido multas ni sanciones relativas al incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental vigente

**CONCIENCIACIÓN DE PERSONAS EMPLEADAS Y AFICIONADAS PARA EL CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE.**

**CONOCER CÓMO IMPACTAMOS EN EL ENTORNO MEDIOAMBIENTAL.**

**BÚSQUEDA DE ACCIONES QUE COMPENSEN O REDUZCAN LA HUELLA DE CARBONO.**





*Sociedad*  
y ENTORNO



## 8. POLÍTICAS SOCIALES

*GRI 203 -2 Impactos económicos indirectos significativos*

*GRI 413 - 1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas del desarrollo*

### a. SD Eibar Fundazioa

La fundación es un el órgano social del club cuya principal misión es contribuir a la consecución de los objetivos del club desde un prisma social y teniendo en cuenta a la sociedad y al entorno. Es el agente encargado de canalizar las políticas sociales del club.

En la temporada 23/24, se cambió la forma de trabajar, pasando de tener un patronato a tener diferentes comisiones encargadas cada una de ellas de las diferentes líneas estratégicas tal y como se explica en el punto 4.b y 4.c. Así, se pretende dar una mayor fluidez y agilidad a la hora de trabajar con los proyectos.

Los objetivos fijados para la fundación son los siguientes:

- **Impulsar iniciativas propias** con diferentes agentes de la comarca. Ayuntamientos, asociaciones, grupos de interés. Esto fomenta la interacción y la presencia del club no sólo en Eibar sino también en la comarca, así como la generación de alianzas con otros actores del territorio.
- **Trabajar el área de medioambiente** creando un plan de acción y líneas de actuación. El planteamiento es tanto interno (concienciación de personas empleadas, gestión de residuos en oficinas y estadio) como externo (concienciación de personas abonadas y aficionadas en su experiencia de match day en Ipurua).
- **Buscar alianzas** entre el ecosistema de empresas y proveedores para poder llevar a cabo proyectos con el menor impacto económico para el club.

### b. Principales iniciativas

**Dentro de las líneas estratégicas del club, se enmarcan diferentes proyectos:**

Líneas estratégicas	
Área deportiva	Fútbol base Fútbol adaptado Veteranos y veteranas Apoyo al deporte no profesional
Eibar Txiki	Futbol Eskola Campus Acciones con escuelas de Eibar y la comarca
Cultura y entorno social	Apoyo e iniciativas sociales en la comarca Euskara Plana y acciones relacionadas con el euskera
Institucional	Plan de Medioambiente - Agenda 2030 Plan de Igualdad Actos institucionales de la fundación



## LOS PROYECTOS SOCIALES DEL CLUB VAN CANALIZADOS POR LA FUNDACIÓN Y ORIENTADOS A GENERAR VALOR E IMPACTO POSITIVO EN EL ENTORNO.

En la temporada 23/24 las principales iniciativas a destacar fueron:

### Fútbol Adaptado

La SD Eibar cuenta en la estructura deportiva de la fundación con dos equipos orientados a personas con discapacidad. Por un lado, existe el equipo de fútbol para personas con parálisis cerebral (equipo PC) y por otro, el equipo para personas con discapacidad intelectual. Estos equipos militan cada uno en una liga diferente.

El equipo de personas con discapacidad intelectual milita en LaLiga Genuine y no es una competición donde se premien las victorias, sino valores como el juego limpio, el compañerismo o la amistad.

Por otro lado, el equipo PC sí juega en una categoría competitiva, la Liga Nacional de Fútbol PC. Fue campeón de esta liga hace dos temporadas, y la pasada terminaron en tercera posición.

Ambos equipos están monitorizados por el staff técnico del club, y cuentan con un plan de mejora física y nutricional.

**Campus.** Dentro de la línea estratégica dedicada a la infancia, el campus de la SD Eibar fue la temporada 23/24 el más numeroso. Acudieron 200 niños y niñas no sólo de Eibar sino de la comarca, cumpliendo así el objetivo de estar presentes y llegar más allá de la ciudad.

Además, dentro del campus se trabaja el proyecto de valores del club y otras actividades como el cuidado del entorno en el plano medioambiental en alianza con el Gobierno Vasco y la empresa Aztertu.

### Euskararen Baloia

Este es un proyecto orientado a la preservación y fomento de la cultura vasca, y en especial al euskera por un lado, y al acercamiento del club a los niños y niñas de Eibar y de la comarca. Mediante una historia sobre un balón encontrado en las obras de Ipurua, se intenta concienciar del valor y la importancia de esta lengua. Este cuento lo presentan jugadores y jugadoras de nuestros primeros equipos, generando así un mayor interés.

En la temporada 23/24 el club recibió a 15 colegios.

### Plan de medioambiente

Bajo el paraguas de este plan, se están realizando diferentes acciones mencionadas en el Bloque 4 y que son lideradas por la fundación. El objetivo es por un lado, la concienciación interna, y por otro, la concienciación a la afición.



## 9. PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

*GRI 102 – 9 Cadena de Suministro*

### a. Proveedores

Cada departamento procede a realizar el análisis del proveedor (viabilidad, solvencia y reputación), siendo necesario identificar el proveedor, y realizar una due diligence con el fin de proceder a su homologación.

El número de Due Diligence realizadas en la temporada 23/24 fueron 52.

Toda persona vinculada al club debe firmar una declaración de compromiso en la que certifica haber leído y comprendido el mismo y su compromiso de adherirse a lo establecido en él, obligándose por ello, a cumplir con todas y cada una de las pautas y reglas especificadas en este código ético y en la totalidad de protocolos y controles que penden del mismo.

### b. Favorecimiento al desarrollo local

*GRI 203 – 2 Impactos Indirectos Significativos*

*GRI 204 – 1 Proporción de gasto en proveedores locales*

Dentro de los objetivos del club está el generar un impacto positivo en el entorno en todos los ámbitos, por ello, dado el fuerte arraigo de la SD Eibar en la localidad y la comarca, se trata de favorecer la contratación de proveedores del entorno.

Con el arraigo que caracteriza a la localidad y a la entidad, la SD Eibar trata de velar porque los bienes y servicios que adquiere o disfruta sean provistos por empresas de la propia ciudad o, en su defecto, de la comarca o localidades cercanas.





## 10. CLIENTES Y CONSUMIDORES

Dentro de los grupos de interés del club, se encuentran las personas abonadas y seguidoras o afición que englobarían a la mayor parte de clientes y personas consumidoras de la SD Eibar.

En el siguiente esquema se detallan los canales de comunicación:

ACCIONISTAS	ABONOS	AFICIÓN	PEÑAS
Portal de accionistas accionistas.sdeibar.com	Portal de abonos abonados.sdeibar.com	Página web sdeibar.com	Página web: www.sdeibar.com/aficion/ penyas/como-crear-una-pena
Email accionistas@sdeibar.com	Email socios@sdeibar.com	Email sdeibar@sdeibar.com	Email arrate.fernandez@sdeibar.com
Teléfono 943 201 831	Teléfono 943 201 831	Teléfono 943 201 831	Teléfono 943 201 831
En las oficinas: Ipurua Kalea, 2 20600 Eibar	En las oficinas: Ipurua Kalea, 2 20600 Eibar	En las oficinas: Ipurua Kalea, 2 20600 Eibar	En las oficinas: Ipurua Kalea, 2 20600 Eibar
Correo postal a la sede social: Ipurua Kalea, 2 20600 Eibar	Correo postal a la sede social: Ipurua Kalea, 2 20600 Eibar	Correo postal a la sede social: Ipurua Kalea, 2 20600 Eibar	Correo postal a la sede social: Ipurua Kalea, 2 20600 Eibar

Esta pasada temporada se puso en marcha un nuevo canal de comunicación llamado **El Txoko del Accionista**. Se accede a través de la página web y a través de él, los accionistas del club pueden dejar sus preguntas, dudas, o cuestiones varias. Se registraron 101 preguntas a las que se dio respuesta al 100% de las mismas, en un plazo medio de 5 días.



# REPORTING



## 12. SOBRE ESTE INFORME

*GRI 102 -50 Periodo objeto del informe*

*GRI 102 -54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los estándares*

Esta memoria correspondiente al Informe de Sostenibilidad expone la gestión realizada por la SD Eibar desde el 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024, y se basa en la Ley 11/2018. Para su elaboración se ha tenido en cuenta lo establecido en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

Este informe pretende reforzar la transparencia del club hacia sus grupos de interés, así como informar sobre las acciones realizadas en materia de sostenibilidad empresarial durante el mencionado ejercicio. Es voluntad de la SD Eibar trabajar en la responsabilidad social corporativa para que ésta se extienda en todos los ámbitos de la empresa.

En el presente documento se recogen cuestiones medioambientales, iniciativas de empleo y relativas al personal, la lucha contra la corrupción y el soborno, el modelo de negocio, los riesgos a los que se enfrenta la organización y las políticas sociales del club, entre otras.



## 13. CERTIFICACIONES

### ISO 37001:2016

“Sistemas de Gestión Anti-Soborno”, es una norma internacional que trata de combatir el soborno y promueve una cultura empresarial ética, también demuestra a las personas accionistas y potenciales clientes que se trata de un club comprometido con las prácticas anti-soborno que han sido reconocidas mundialmente. No sólo dentro de sus propias operaciones, sino también en las transacciones de toda su cadena de valor.

### UNE19601:2017

“Sistema de gestión de compliance penal” el objetivo de esta norma es la de ir más allá del cumplimiento de la legislación, y ayudar al club a prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal y con ello, favorecer una cultura ética y de cumplimiento.

## 14. INFORMACIÓN FISCAL

TEMP.	IRPF	IVA	IS	TOTAL	TEMP.	SS
20/21	11.481.234,30€	9.464.665,32 €	987.353,22 €	21.933.252,84 €	20/21	1.459.020,65 €
21/22	3.066.523,24 €	971.736,01 €	*	4.038.259,25 €	21/22	1.273.396,47 €
22-23	3.131.039,04 €	1.509.877,06 €	*	4.640.916,70 €	22-23	1.296.306,04 €
23-24	2.730.323,51 €	697.661,83 €	**	3.427.985,34 €	23-24	1.570.452,49 €

\* IS Neutro por pérdidas

\*\* IS 23/24





# 15. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

GRI 102 -55 Índice de Contenidos GRI

ÁMBITO	LOCALIZACION DEL CONTENIDO	ESTANDAR GRI
Carta de la Presidenta	Analizado en el apartado Carta de la Presidenta	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones
Materialidad	Analizado en el apartado 2 Análisis de Materialidad	GRI 102 -21 Consulta a Grupos de Interés sobre temas económicos, ambientales y sociales
	Analizado en el apartado 2.a Grupos de Interés	GRI 102 - 40 Lista de Grupos de Interés
	Analizado en el apartado 2.b Análisis de Materialidad	GRI 102 -29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-47 Lista de temas materiales
Modelo de Negocio	Analizado en el apartado 3.a Perfil de la Organización	GRI 102 - 1 Nombre de la Organización GRI 102 - 5 Propiedad y forma jurídica
	Analizado en el apartado 3.a.I Sede Social	GRI 102 - 3 Ubicación de la sede
	Analizado en el apartado 3.a.II Actividades	GRI 102 - 2 Actividades, marcas, productos y servicios
Análisis de riesgos	Analizado en el apartado 3.e	GRI 102 - 15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

## ÁMBITO

## LOCALIZACION DEL CONTENIDO

## ESTANDAR GRI

Gestión de personas	Analizado en el apartado 5	GRI 102 - 8 Información de las personas empleadas y otros trabajadores y trabajadoras
	Analizado en el apartado 4 Estructura y Organigrama	GRI 102 - 18 Estructura de Gobernanza
	Analizado en el apartado 5.a.II	GRI 102- 35 Políticas de remuneración
	Analizado en el apartado 5.b	GRI 404 - 1 Media de horas de formación al año por persona empleada
		GRI 404 - 2 Programas para mejorar las aptitudes de las personas empleadas y programas de ayudas a la transición
		GRI 404 - 3 Porcentaje de personas empleadas que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
Analizado en el apartado 5.a.II	GRI 401 - 2 Prestaciones para las personas empleadas a tiempo completo que no se en las personas empleadas temporales o a tiempo parcial	
Analizado en el apartado 5.e	GRI 403 - 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
Control Interno e Integridad Corporativa	Analizado en el apartado 4	GRI 102 - 7 Tamaño de la organización
	Analizado en el apartado 6	GRI 102 - 16 Valores, principios, estándares y normas de conducta
	Analizado en el apartado 6.b	GRI 102 -17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
	Analizado en el apartado 6.e - f	GRI 205 - 1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción



ÁMBITO	LOCALIZACION DEL CONTENIDO	ESTANDAR GRI
Política de Medioambiente	Analizado en el apartado 7.a	GRI 302 - 1 Consumo energético dentro de la organización
	Analizado en el apartado 7.b	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
	Analizado en el apartado 7.d	GRI 307 -1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
Proveedores y subcontratistas	Analizado en el apartado 10	GRI 102 -9 Cadena de suministro
	Analizado en el apartado 10	GRI 204 -1 Proporción de gasto en proveedores locales GRI 203 - 2 Impactos económicos indirectos significativos
Políticas Sociales	Analizado en el apartado 9	GRI 203 -2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413 - 1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas del desarrollo
Informe	Analizado en el apartado 11. Sobre este informe	GRI 102 -54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI GRI 102 -54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los estándares
Información fiscal	Analizado en el apartado 13	GRI 201 -1 Valor económico directo generado y distribuido
Índice Contenido GRI	Analizado en el apartado 14	GRI 102 -55 Índice de Contenidos GRI

