

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

T24-25

Estados de Información No Financiera





0/ Carta de la presidenta (4)

1/ El club (5)

- 1. El club en números (6)
- 2. Análisis de materialidad (7)
 - a. Grupos de interés
 - b. Asuntos materiales
- 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 (21)

- 4. Estructura y Organigrama (22)
 - a. Organigrama SD Eibar
 - b. Organigrama Ipurua Kirol Fundazioa
 - c. Comisiones

- 5. Gestión de Personas (27)
 - 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 (30)

- 6. Área de cumplimiento y control interno (31)
 - a. Compliance
 - b. Código ético
 - c. Protocolo anti corrupción y soborno
 - d. Canal ético
 - e. Transparencia
 - f. Derechos humanos
 - g. Protección de datos

4/ Medioambiente (33)

- 7. Acciones medioambientales (34)
 - a. Consumos
 - b. Medición de la huella de carbono
 - c. Plan de acciones medioambientales
 - d. Cumplimiento ambiental

5/ Sociedad y entorno (36)

- 8. Políticas sociales (37)
 - a. Ipurua Kirol Fundazioa
 - b. Principales iniciativas
- 9. Proveedores y subcontratistas (39)
 - a. Proveedores
 - b. Favorecimiento al desarrollo local
- 10. Clientes y consumidores (40)

6/ Reporting (41)

- 11. Sobre este informe (42)
- 12. Certificaciones (43)
- 13. Información fiscal (43)
- 14. Índice de contenidos GRI (44)



Carta de la
presidenta



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

ESTIMADO/A accionista,

El camino de nuestro club en los últimos tiempos ha estado marcado por una mezcla de emociones, de desafíos y también de logros que nos recuerdan la grandeza de este proyecto compartido. Cada temporada nos brinda motivos para aprender, para crecer y para ilusionarnos de nuevo, y la que acabamos de dejar atrás no ha sido una excepción.

En este contexto, hay una noticia que marca un antes y un después en nuestra historia: la ciudad deportiva de Areitio ya es una realidad. Aún falta por concluir la edificación del último edificio destinado al primer equipo masculino, lo que ha retrasado la inauguración oficial, pero ese compás de espera lo asumimos con optimismo. Nos ha permitido realizar la transición a las nuevas instalaciones de manera natural y ordenada. Hoy podemos decir con orgullo que Areitio ya está viva, que es plenamente operativa y que en ella entrenan y compiten nuestro presente y futuro.

Este proyecto no es un paso más, es un salto cualitativo. Junto con la ampliación de Ipurua de años atrás, supone la mayor apuesta estructural realizada por el club en toda su historia. No solo contamos ahora con un patrimonio propio de primer nivel, sino también con un hogar que concentra la esencia del club: un espacio de alto rendimiento que nos ayuda a consolidarnos como entidad y a proyectar nuestras aspiraciones hacia los próximos años. Podemos sentirnos orgullosos y orgullosas de haber alcanzado este hito colectivo, fruto del esfuerzo, la visión y la constancia de toda la familia armera.

En lo deportivo, la temporada nos ha vuelto a dejar emociones

intensas y valiosos aprendizajes. Por primera vez en los últimos quince años nos vimos obligados a realizar un cambio en el banquillo, con la salida de Joseba Etxeberria. Un entrenador al que guardamos un enorme cariño y respeto. Más que un signo negativo, este hecho habla positivamente de la estabilidad y del trato diferencial que caracteriza a la SD Eibar en un entorno tan cambiante e inestable.

La dificultad de la categoría y la calidad de los rivales nos llevó a tomar esa decisión que, a la postre, devolvió la ilusión a Ipurua. La llegada de Beñat San José reconectó al equipo con su esencia hasta alcanzar una meritoria novena plaza tras haber estado cerca de los puestos de descenso. Las sensaciones con las que cerramos el curso se han trasladado al presente y hoy afrontamos la nueva etapa con una ilusión renovada y fiel a nuestras señas de identidad.

Ese espíritu de cambio y superación también se vio reflejado en nuestra afición, que volvió a mostrarse fiel en la dificultad y celebra con optimismo el nuevo rumbo del equipo.

Paralelamente, el primer equipo femenino firmó la mejor clasificación histórica en la máxima categoría. Zorionak! Los máximos responsables de esta gesta decidieron emprender nuevos retos profesionales, y por ello se abre una nueva etapa que encaramos con ilusión gracias a la llegada de Rocío Candal e Iñaki Goikoetxea a la dirección deportiva y el banquillo.

Tampoco podemos olvidar el papel de nuestros filiales, tanto masculinos como femeninos. En su debut en nuevas categorías, han cuajado grandes temporadas: el femenino aseguró con solvencia la permanencia en Segunda Federación y el masculino disputó el playoff de ascenso a Primera Federación en su primera participación.

Además, en categoría juvenil, la SD Eibar continúa compitiendo en la División de Honor, considerada por muchos la antesala del fútbol profesional. Estos resultados, unidos a la llegada de Areitio, reflejan la buena salud de nuestra cantera y el crecimiento sostenido del fútbol armero en todos sus niveles.

Desde el plano económico, seguimos siendo un club sólido y responsable. Tras asumir la nueva realidad que dejó el esfuerzo extraordinario por intentar el retorno a la máxima categoría, mantenemos la ambición deportiva sin comprometer la estabilidad que nos distingue.

En paralelo, la SD Eibar Fundazioa continúa estrechando los lazos entre el club y nuestro entorno. Proyectos como el Euskararen Baloia, el campus de verano o el fútbol adaptado refuerzan nuestros valores tradicionales y nos recuerdan que la grandeza de un club se mide también por su compromiso social.

Con ilusión y con orgullo miramos al futuro. La ciudad deportiva de Areitio, ya en funcionamiento, es el mejor símbolo de lo que somos capaces de construir juntos. Ahora nos corresponde llenarla de vida, de éxitos y de historias que engrandezcan todavía más a la SD Eibar. Y lo haremos, como siempre, con el esfuerzo compartido de las personas que formamos parte de este club.

Eskerrik asko.

Amaia Gorostiza Telleria
PRESIDENTA



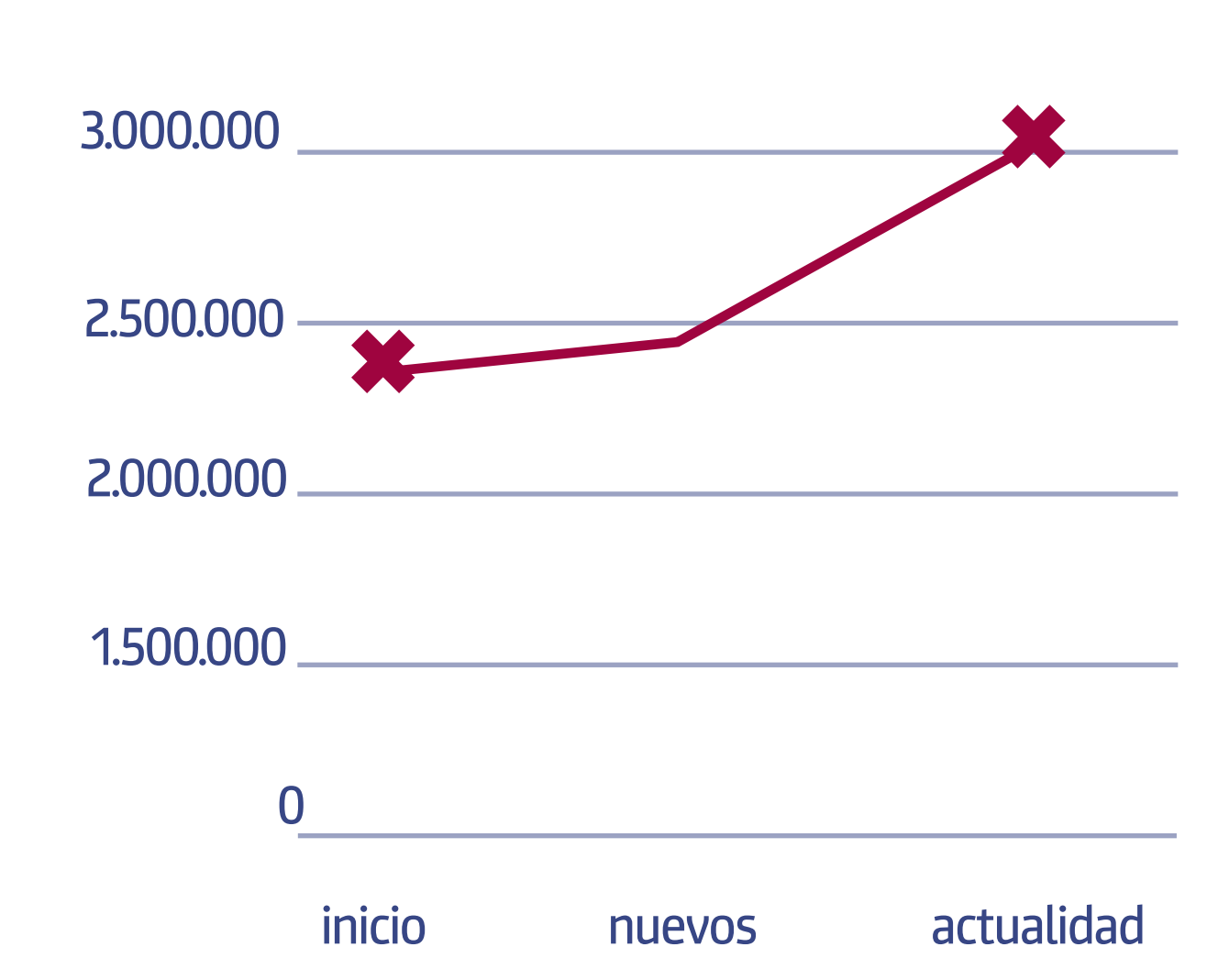
El club



1. EL CLUB EN NÚMEROS

EQUIPOS		
PROFESIONALES		1er equipo masculino 1er equipo femenino
EIBAR B		1 equipo masculino 1 equipo femenino
FÚTBOL BASE		8 masculinos 3 femeninos
FÚTBOL INCLUSIVO		1 Equipo Genuine 1 Equipo PC
EQUIPO		1 equipo de veteranos 1 equipo de veteranas
FÚTBOL ESKOLA		niños 144 niñas 39

SEGUIDORES EN RRSS



ASISTENTES IPURUA

Número total de asistentes en la temporada 24/25 (21 partidos de liga)

105.421 ASISTENTES

ABONADOS Y ACCIONISTAS

11.198 ACCIONISTAS

5.965 ABONADOS/AS

YOUTUBE: RED SOCIAL MAYOR AUMENTO	Inicio de temporada	10 K
	Fin de temporada	208 K

20,4% AUMENTO DE SEGUIDORES EN RRSS





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 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, los y 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/a y personas abonadas 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 al personal empleado ordinario.	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	Aquellas terceras personas 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 adquirentes de abonos de temporada para asistencia a partidos.	Mediante la oficina de Atención al Socio/a y Abonado/a y los teléfonos y correos oficiales del club.
		Personas seguidoras y aficionadas	Peñas y toda persona seguidora del club.	Mediante correo electrónico de la persona enlace “club-peñas”.



c. Asuntos materiales

La comisión de RSC del club, gestionada por la Fundación, está orientada a acompañar todas las decisiones relativas a la sostenibilidad de la entidad. Esta comisión ha trabajado sobre 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:

LALIGA

AMBIENTALES	GOBERNANZA	SOCIALES
Emisiones de CO ² Residuos Reciclaje Agua Construcción sostenible Eficiencia energética Conciencia ambiental	Ética empresarial Buen gobierno Transparencia informativa Cumplimiento legal y fiscal Control económico Gestión de proveedores Gobernanza institucional Rendición de cuentas	Igualdad e inclusión Accesibilidad Salud y bienestar de empleados/as Seguridad en eventos Formación y desarrollo profesional Proyectos sociales Impacto local Diversidad y no discriminación



FIFA

AMBIENTALES	GOBERNANZA	SOCIALES
Emisiones GEI Huella de carbono Calidad del aire Conservación del agua Gestión de residuos Economía circular Construcción sostenible Infraestructura “verde”	Transparencia y rendición de cuentas Compras sostenibles Gobernanza de sostenibilidad Cumplimiento legal Anticorrupción Reporte ESG	Derechos laborales Condiciones de trabajo Reclutamiento justo Acceso a remedios Accesibilidad Inclusión y diversidad Salud y seguridad Protección de periodistas y activistas Educación y empoderamiento juvenil Espacios libres de tabaco Desarrollo local / empleo

UEFA

AMBIENTALES	GOBERNANZA	SOCIALES
Acción climática Economía circular Energía y eficiencia Agua Sostenibilidad en estadios y eventos	Educación y cultura en sostenibilidad Ética e integridad Rendición de cuentas Compras responsables Diálogo con <i>stakeholders</i> Reportes e indicadores ESG	Antirracismo Igualdad e inclusión Protección infantil y juvenil Accesibilidad universal Salud y bienestar Apoyo a refugiados Solidaridad y derechos Fútbol para todas las capacidades



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 en 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 objetivo 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

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. Además, tiene el firme propósito de desarrollar esta actividad generando un impacto positivo en su entorno, con el objetivo de que el entorno de la entidad se vea beneficiado por la misma.

i. Actividades (deportivas - no deportivas) 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 continuó dando pasos y aumentando la cartera de nuevos sponsors. En la temporada 24/25 la SD Eibar y Smartlog Group firmaron un acuerdo mediante el cual la marca Smartlog se convirtió en el patrocinador principal para tres temporadas de los primeros equipos masculino y femenino. La firma de este acuerdo consolida una colaboración estratégica entre dos entidades guipuzcoanas comprometidas que se inició en enero de 2024, siendo patrocinador principal del primer equipo femenino.

En cuanto al sponsor técnico y también patrocinador principal, durante la temporada 24/25, la marca Hummel, ligada históricamente al club, vistió a los primeros equipos (masculino y femenino), y a toda la estructura del fútbol base, fútbol eskola, los equipos de veteranos/as y al fútbol adaptado.

Como patrocinador premium, la SD Eibar contó con el apoyo de las dos constructoras que han realizado las obras de la Ciudad Deportiva de Areitio, Construcciones Mariezcurrena y Amenabar. Junto a ellos, la marca Galys, de la empresa Sinpel, conformó la cartera de Patrocinadores Premium, este último con visibilidad en la parte trasera de la equipación del primer equipo masculino.

EN LA TEMPORADA 24/25 LA SD EIBAR Y SMARTLOG GROUP FIRMARON UN ACUERDO MEDIANTE EL CUAL LA MARCA SMARTLOG SE CONVIRTIÓ EN EL PATROCINADOR PRINCIPAL PARA TRES TEMPORADAS DE LOS PRIMEROS EQUIPOS MASCULINO Y FEMENINO

Asimismo, Eibho, Coca Cola, Seat Lugaritz, Caixabank, San Miguel, IMQ, Viajes Premier Class repitieron como patrocinadores oficiales. El Diario Vasco, Insalus, FullGas, Podoactiva y Sarriegui fueron proveedores oficiales.

Por último, se reforzaron los contratos de colaborador oficial con las marcas JAZ Zubiaurre y Grupo Eibar, como patrocinadores principales de los equipos Genuine y PC respectivamente, así como Krean y Tekniker.



Empresa Gunea - Club de Empresas

En noviembre de 2023, la SD Eibar puso en marcha Empresa Gunea, un proyecto que nace con el objetivo de ser punto de encuentro y *networking* de las empresas de la comarca. En la temporada 24/25 se reforzó la iniciativa potenciando las relaciones con las empresas que le rodean, que son sin duda, parte importante de su entorno social y económico.

Además, 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.

Empresa Gunea está dirigida a toda la red de negocios, tanto a profesionales independientes, comercios como a empresas, con el objetivo de reunir al tejido empresarial y generar nuevas colaboraciones entre los socios y socias.

Durante la temporada se realizaron 4 eventos. El miércoles 23 de octubre se celebró en Ipurua el primer acto con la presencia del reconocido alpinista Alex Txikon. Bajo el título *Consiguiendo lo imposible*, el alpinista ofreció una conferencia en la que adentró a las personas presentes en el mundo del montañismo y sus retos, pero haciendo una analogía de a lo que las empresas se enfrentan en su día a día. Establecimiento de objetivos, planificación, trabajo en equipo, resiliencia, superación de las adversidades, metas ambiciosas, son términos comunes en las decisiones que se deben tomar

para conseguir los resultados esperados y que están en el lenguaje de las empresas.

El segundo evento se realizó de la mano del especialista en marca Juanjo Brizuela. Presentó en la ponencia central del evento *Marca interna y externa - El arte del pase aplicado al mundo empresarial* la estrecha relación que existe entre una organización deportiva y mundo de la empresa. Desde un formato participativo, las personas invitadas pudieron conocerse e intercambiar experiencias profesionales vinculadas al deporte y los negocios.

En el tercer encuentro, *La C y la D de los hábitos: Del deporte a la empresa*, contó con la participación de Igor González de Galdeano, exciclista profesional y, último líder vasco del Tour de Francia. Un encuentro que versó sobre la relación entre los hábitos y el logro de objetivos en la empresa, con los ejemplos de vida de nueve ganadores de la prueba gala, como Miguel Indurain, Marco Pantani o Lance Armstrong.

Por último, el cuarto encuentro fue el *Partido entre empresas* en Ipurua. Las personas integrantes del Club de Empresas de la SD Eibar despidieron el curso con un partido muy especial en Ipurua, donde participaron más de 25 empresas colaboradoras del club.

‘Retail’

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

Recaudación de entradas y ‘ticketing’

En cuanto a la recaudación de entradas y *ticketing*, se consolidaron los resultados con una tendencia al alza en recaudación total en competición regular, a través de una nueva estrategia de política de precios. A nivel de abonados y abonadas, en enero de 2025 se implementó un nuevo sistema de cuotas, similar al implantado en 2018, donde la asistencia a los partidos se tiene en cuenta de cara a la cuota de las personas abonadas que continúen en 2026.

**GRACIAS AL CLUB DE EMPRESAS,
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**



b. Valores

La SD Eibar es una entidad que durante sus 85 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:

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.

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, y consideran no sólo el presente sino el futuro.

EXCELENCIA

Nuestro tamaño no nos hace conformistas. Somos ambiciosos y ambiciosas, tenemos grandes sueños, grandes proyectos 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.

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.





c. 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 y agradecidas, con los pies en el suelo, pisando nuestra tierra, confiados y confiadas, pero no arrogantes.

PERSONAS SERIAS

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

JOVIALES

Personas animadas 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 personas inclusivas, un punto de encuentro.





d. 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 competir en el 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 volvió a ratificar 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 24/25. Se trata de un proyecto de vital importancia para el club.

Durante la temporada 24/25, la ciudad deportiva de la SD Eibar continuó creciendo a buen ritmo. Lo que un día comenzó como un proyecto sobre planos va camino de convertirse en una realidad tangible y operativa.

La urbanización del complejo, los accesos viarios y los espacios destinados al aparcamiento ya son un hecho. Así como también, la grada y la primera planta del edificio que albergará la vida del primer equipo masculino.

La ciudad deportiva de Areitio cuenta con cinco campos de fútbol, tres de hierba artificial y dos de hierba natural y albergará a unas 500 personas en su uso prácticamente diario.

La tribuna, con capacidad para alrededor de 1.400 personas

y cuyos bajos albergan las instalaciones del fútbol base, se han comenzado a utilizar.

El edificio principal masculino sigue creciendo día a día. Actualmente, las obras ya han alcanzado la estructura completa, lo que permite distinguir el edificio que la próxima temporada será el centro de operaciones y desarrollo del primer equipo masculino. La ilusión crece con cada detalle y el edificio se levanta como un símbolo del futuro profesional del club.

Uno de los aspectos más destacados del proyecto es su compromiso con la sostenibilidad. La Ciudad Deportiva incorpora un innovador sistema de recogida de agua, tanto de lluvia como del río, que se utiliza para el riego de los campos. Este sistema no solo optimiza los recursos hídricos disponibles, sino que refleja la apuesta decidida del club por un modelo responsable y respetuoso con el entorno. La

fundamentales para esta infraestructura, ya han finalizado, consolidando así una base sólida para un complejo moderno y sostenible.

Mientras tanto, los trabajos avanzan en la urbanización interior de la Ciudad Deportiva. Estos se centran en los remates finales, afinando detalles y acondicionando los espacios que conectarán todas las áreas de la Ciudad Deportiva. Cada paso en este sentido contribuye a generar un espacio funcional y acogedor.

Ciudad Deportiva, que pronto permitirá a las jóvenes promesas desarrollar su talento en una instalación de primer nivel y a la afición, animar y seguir su evolución desde las gradas, sigue tomando forma para consolidarse como una de las grandes infraestructuras de la comarca. Lo que comenzó como un sueño de club se convierte, día a día, en un espacio real, pensado para crecer, formar y competir al más alto nivel. Pronto, Areitio será el nuevo hogar de todas las personas que comparten el escudo de la SD Eibar.





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.

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

3. Plan Estratégico

El club mantiene la actividad en tres líneas de trabajo principales. La primera línea se refiere a la gobernanza del club, con el objetivo de gestionar el club como lo realizan los clubes modernos y de élite. La segunda línea, hace referencia a la visión del club, definido como un club deportivo que crea impacto positivo en su entorno. 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 establecieron dinámicas internas para el seguimiento de las iniciativas y su reporte a las comisiones a las que corresponden.





e. Plan Impulso

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.

Durante la temporada 24/25 se definieron un total de 11 verticales: Comunicación, estrategia digital, infraestructura técnica, internacional, marca, comercial, tecnología, plan canteras, RSC, RRHH y explotación infraestructuras. Se incluyó una vertical denominada general, en la que se realiza un seguimiento al Plan Estratégico de los clubes.

En el proceso de definición el club elaboró un plan de desarrollo incluyendo iniciativas en cada una de las verticales para cumplir con los objetivos marcados por LaLiga. El seguimiento se realizó con reuniones de reporting entre las personas 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.

Se definieron 300 objetivos; 41 objetivos más que la temporada anterior, lo que supone un incremento del 16%. De estos objetivos, se cumplieron 212, frente a los 176 obtenidos durante la temporada pasada.

Respecto al cumplimiento total, el club ha alcanzado el 70,70% de los objetivos, superando el 68,0% de la temporada 23/24 y superando ligeramente la media del grupo tres que ha sido de 70,40%.

Los mayores hitos de la SD Eibar en cada vertical fueron los siguientes:

RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DEL PLAN IMPULSO, EL CLUB HA ALCANZADO EL 70,70% DE LOS OBJETIVOS, SUPERANDO EL 68,0% DE LA TEMPORADA 23/24 Y SUPERANDO LIGERAMENTE LA MEDIA DE SU GRUPO, QUE HA SIDO DE 70,40%



✖ General

Se ha completado el Plan Estratégico, así como su seguimiento. Se trata de una iniciativa.

✖ Comunicación

En esta vertical las iniciativas se clasificaron en las siguientes líneas; corporativo, internacional, B2B, 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 definieron 27 iniciativas.

✖ Estrategia Digital

En esta vertical las iniciativas se clasificaron 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 seguidores, aumento de la cantidad y de la calidad de los contenidos que se generan. Se definieron 33 iniciativas.

✖ Infraestructura técnica

En esta vertical las iniciativas se clasificaron en las siguientes líneas; sistemas técnicos de seguridad, regulatorio, 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. Se definieron 33 iniciativas.

✖ Internacional

En esta vertical las iniciativas se clasificaron en las siguientes líneas; planificación estratégica internacional, adhesión a iniciativas de 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 internacionales en los que el club dispone de potencial de crecimiento. Se definieron 22 iniciativas.

✖ Marca

En esta vertical las iniciativas se clasificaron 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 está trabajando en el diseño de una investigación de mercados, así como sus aplicaciones en diversos soportes. Se definieron 27 iniciativas.

✖ Comercial

En esta vertical las iniciativas se clasificaron en las siguientes líneas; estructura, procesos, comercial y *retail & merchandising*. En esta vertical la inversión ha estado enfocada a reorganizar los procesos de comercialización, ventas y activaciones; así como en el rediseño de la estrategia de los activos disponibles. Se definieron 28 iniciativas.

✖ Tecnología

En esta vertical las iniciativas se clasificaron en las siguientes líneas; estructura, corporativo-gestión, deportivo, desarrollo de negocio, gestión del fan y data & analytics.

En esta vertical se está implementando el plan de transformación digital que se definió durante la temporada anterior y que tiene un horizonte temporal de tres años. Se trata de una vertical que define objetivos transversales para el club. Se definieron 32 iniciativas.

✖ Plan Canteras

En esta vertical 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 desarrollo y transferencia al fútbol profesional. En esta vertical se dio continuidad a los proyectos de la pasada temporada. Se definieron 44 iniciativas.

✖ RSC

En esta vertical las iniciativas se clasificaron en las siguientes líneas; sesiones Toolkits (Kit de herramientas), herramienta de medición de Huella de Carbono, doble materialidad. Se desarrollaron proyectos primando los principios éticos y el respeto por el medio ambiente, contribuyendo a la competitividad y sostenibilidad de la empresa. Se definieron 3 iniciativas.

✖ RRHH

En esta vertical las iniciativas se clasificaron en las siguientes líneas; organización y estructuras, adquisición de talento, formación y desarrollo de talento, engagement (atracción) y fidelización de talento, y digitalización. Se está trabajando en herramientas digitales que ayuden a la gestión más eficiente. Se definieron 25 iniciativas.

✖ Explotación infraestructuras

En esta vertical las iniciativas se clasificaron en las siguientes líneas; plan estratégico de negocio, estructura, ticketing, hospitality, día de no partido y ciudad deportiva. Las áreas de trabajo principales se centran en la definición de las estrategias para la consecución de los ingresos que el club genera. Se definieron 25 iniciativas.



f. Gestión de riesgos

GRI 102 – 15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

El modelo de gestión de riesgos de la organización está basado principalmente en el Órgano de Supervisión y Control, un órgano compuesto por dos personas internas del club y una externa. Su principal función es velar por el cumplimiento de las Políticas Anti-Soborno y Compliance del club. Este órgano identifica los riesgos asociados al área financiera y de cumplimiento normativo.

Además, existen riesgos de otra naturaleza que afectan a otras áreas del club y que se detallan en el siguiente cuadro:

RIESGO

LÍNEA DE ACTUACIÓN

ÁREA FINANCIERA Y DE GOBERNANZA	
Multas por el incumplimiento de las normativas.	1.-Seguimiento de la normativa. 2.- Información/formación 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.	1.-Seguimiento con los agentes bancarios.
Incumplimiento de los procesos internos del club derivados de los controles para el cumplimiento de la normativa UNE 19601 y ISO 37001.	1.- Seguimiento de los controles por parte del Órgano de Supervisión y Control. 2.- Información de los procesos y controles a los equipos de trabajo.
ÁREA MEDIOAMBIENTAL	
Impactos medioambientales en la construcción de la Ciudad Deportiva.	1.- Implantación de políticas medioambientales. 2.- Seguimiento de las políticas institucionales.
Daño reputacional por la no atención al medioambiente.	1.- Plan de acciones medioambientales del club.
Multas por incumplimiento normativo.	1.- Seguimiento de la normativa.
ÁREA SOCIAL	
Discriminación por raza, sexo o discapacidad.	1.- Cumplimiento de políticas internas de igualdad e inclusión, anti-acoso y antidiscriminación.
Falta de conexión o comunicación con los grupos de interés.	1.- Establecer y cumplir políticas de comunicación con los grupos de interés. <i>Mailings</i> , 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.



g. 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 en el 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.	10.723.000 €	166	4.665.000€
Ipurua Kirol Fundazioa	1.433.000 €	73	285.000€



Las **personas**

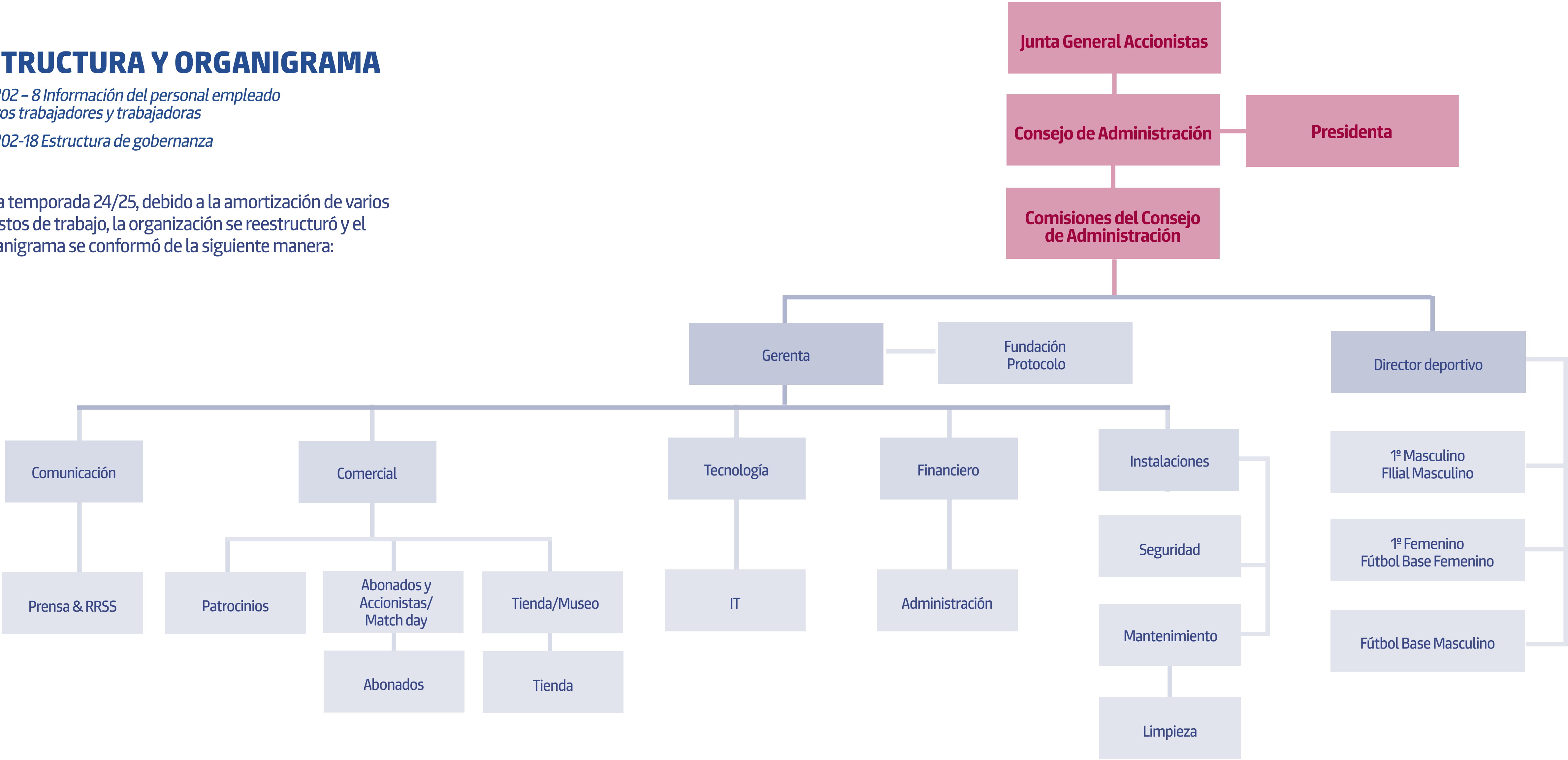


ESTRUCTURA Y ORGANIGRAMA

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

GRI 102-18 Estructura de gobernanza

En la temporada 24/25, debido a la amortización de varios puestos de trabajo, la organización se reestructuró y el organigrama se conformó de la siguiente manera:

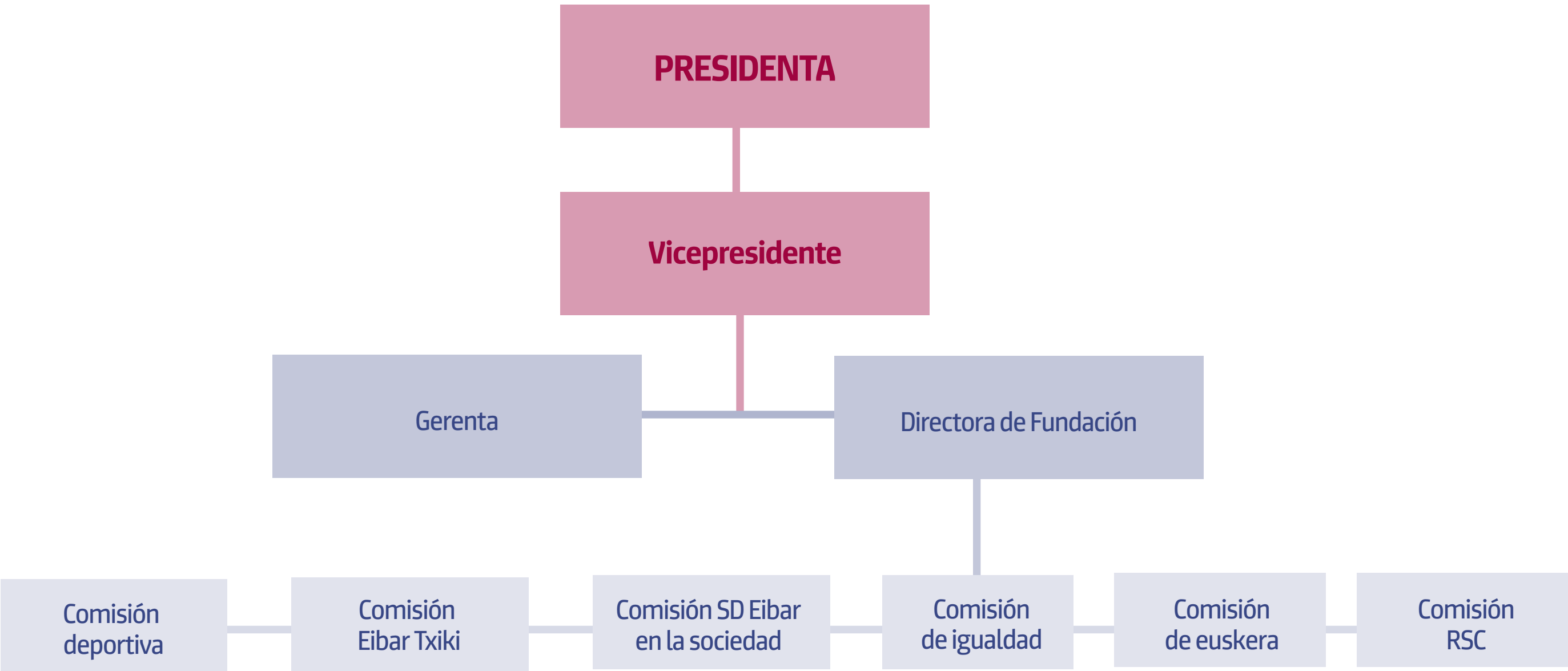




b. Organigrama Ipurua Kirol Fundazioa

En la temporada 24/25, la Fundación dio continuidad a la reestructuración iniciada el año anterior, con el propósito de optimizar la gestión de proyectos y responder de forma más directa a sus líneas estratégicas.

El organigrama queda representado de la siguiente manera:



c. Comisiones

Las comisiones de la SD Eibar quedan conformadas de esta manera:

1. Comisión Ejecutiva

MIEMBROS	CARGO
Amaia Gorostiza Tellería	Presidenta
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero
Joseba Unamuno Areitioaurtena	Consejero
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta

2. Comisión Económica

MIEMBROS	CARGO
Amaia Gorostiza Tellería	Presidenta
Joseba Unamuno Areitioaurtena	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
Andoni Aranzabal Leibar	Director Comercial
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta

4. Comisión de Obras, Instalaciones y Seguridad

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

5. 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

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

7. 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 Mandiola	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Raúl del Pozo Guinaldo	Director Fútbol Base
Ander Romarate Aguirre	Responsable Fútbol Adaptado
Oscar Artetxe Pascual	Veterano
Ainhoa Alonso Elorza	Veterana
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta
Elisa Mangado Martín	Directora Fundación
Arrate Fernández Prieto	Fundación y Protocolo

2. Comisión Eibar Txiki	
MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga Mandiola	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Unai León Garrido	Coordinador F. Eskola Masc
Alaitz Seoane Lugarizaristi	Coordinadora F. Eskola Fem
Jordi Clarés Frauca	Responsable de Metodología
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta
Elisa Mangado Martín	Directora Fundación

3. Comisión Eibar en la Sociedad	
MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga Mandiola	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero
Leire Barriuso Astigarraga	Consejera
Jesús Gutiérrez Arosa	Historiador
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta
Elisa Mangado Martín	Directora Fundación
Arrate Fernández Prieto	Fundación y Protocolo

4. Comisión RSC	
MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga Mandiola	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero
Leire Barriuso Astigarraga	Consejera
Jesús Gutiérrez	Historiador
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta
Elisa Mangado Martín	Directora Fundación
Arrate Fernández Prieto	Fundación y Protocolo



5. Comisión de Igualdad

MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga Mandiola	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Javier Sarrionandia Echandi	Consejero
Virginia Arakistain Ariznabarreta	Consejera
Jordi Torres Palomino	Secretario Técnico F. Femenino
Mikel Orbegozo Azkondo	RLT
Estrella Tardío Fernández	RLT
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta
Elisa Mangado Martín	Directora Fundación
Arrate Fernández Prieto	Fundación y Protocolo

6. Comisión Euskera

MIEMBROS	CARGO
Mikel Larrañaga Mandiola	Vicepresidente SD Eibar Fundazioa
Leire Barriuso Astigarraga	Consejera
Ainhoa Otaegui Aizpurua	Gerenta
Ibon Hernando Refoyo	Fútbol Base
AKEBAI	Asoc. para el Plan de Desarrollo del Euskera en Eibar
EMUN	Asesoría para la implantación del Plan de Euskera
Arrate Fernández Prieto	Fundación y Protocolo



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 24/25:

TRAMO	Nº	HOMBRES	MUJERES	C/FIJO	C/TEMP
18-25	99	73	26	0	99
26-35	60	42	18	13	47
36-45	17	15	2	10	7
46-55	18	14	4	8	10
56-70	9	8	1	7	2
TOTAL	203	152	51	38	165

II. Retribución

GRI 102- 35 Políticas de remuneración

Toda persona empleada percibe una retribución fija por la prestación de sus servicios.

Por otro lado, la mayoría cuenta 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 realizaron formaciones de la mano de LaLiga en materia de desarrollo tecnológico y digital.

Por un lado, se llevaron a cabo formaciones más 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 y de carrera de los empleados y empleadas con el objetivo de que tengan un horizonte claro en la entidad y 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 sean 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 las personas empleadas ordinarias 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 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, 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.

Jornada laboral intensiva en periodos vacacionales

Consiste en concentrar las horas de trabajo en menos días durante los periodos vacacionales. Para ello, la SD Eibar, ofrece esta modalidad flexible durante los periodos vacacionales permitiendo que las personas empleadas puedan disfrutar de más tiempo libre durante las vacaciones, al tiempo que cumplen con sus obligaciones laborales.

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.

LA ENTIDAD OFRECE VENTAJAS PARA PERSONAS TRABAJADORAS TALES COMO EL HORARIO FLEXIBLE, SEGURO MÉDICO O TRABAJO MÓVIL

De ese mismo modo, la SD Eibar con esta medida permite a su personal trabajador equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus compromisos personales y familiares, ofreciendo la flexibilidad necesaria para gestionar sus horarios de trabajo de manera más efectiva.

Libre elección de periodo vacacional

Consiste en tener 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 tener 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. 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 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.



c. Relaciones sociales

La empresa cuenta con Representación Legal de los Trabajadores, compuesta por tres miembros.

d. Igualdad

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.

Tras la finalización del I Plan de Igualdad lanzado en 2019, la entidad trabaja actualmente en la implantación del II Plan, dando continuidad a los compromisos adquiridos y fortaleciendo nuevas líneas de acción con el apoyo de la Comisión de Igualdad. Se 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.

En la temporada 24/25, además, se firmó el **Pacto de País por la Igualdad y Vidas Libres de Violencia contra las Mujeres** junto a Emakunde, y en el marco de los objetivos que se marcan en ese pacto se implementaron actividades de formación y concienciación en el campus de verano.

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 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, quedó en tercer puesto en la temporada 2023/2024 y, en la temporada 2024/2025, volvió a alzarse con el título de liga.

En el área de contrataciones y personas, 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 24/25 el Eibar contó con un total de dos personas empleadas con discapacidad.

e. 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 todas las personas empleadas.

ii. Chequeo Anual

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



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 de *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. Ane Sarrionandia Larrinaga, presidenta.
- Sra. Dña. Ainhoa Otaegui Aizpurua, miembro 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 auditorías 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 SD Eibar, con fecha de 27 de junio de 2016, expone el conjunto de normas de actuación y los principios generales de gobierno y conducta del 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:

- A. Integridad, transparencia y ética
- B. Juego limpio
- C. Tolerancia 0 con cualquier modalidad de corrupción
- D. Tolerancia 0 con la violencia, discriminación, acoso, racismo, xenofobia o intolerancia en el deporte
- E. Entrega, esfuerzo y trabajo en equipo
- F. 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

GRI 205 – 1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

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 todas las personas empleadas 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, no se ha recibido ninguna denuncia durante la temporada. 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 en 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 5 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.

Desde hace 3 años, el club pone a disposición de los y las accionistas, el Txoko del Accionista, un espacio para recibir peticiones, consultas y propuestas. Un espacio en la página web oficial donde el accionariado puede enviar sus dudas, consultas o propuestas.

A través de un formulario web, las personas interesadas pueden hacer llegar sus demandas y peticiones al club. Este canal se une al correo electrónico accionistas@sdeibar.com, que el club puso en funcionamiento hace ya varios años para potenciar la comunicación directa, y dar respuesta a las consultas que se recibían. Asimismo, sigue existiendo la posibilidad de acercarse a Orsaixan, espacio de atención al Abonado, abonada y Accionista en Ipurua.

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	175.817 kwh.	42.301 kwh.
ELECTRICIDAD	951.271 kwh.	13.896 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.	85,24	277,97	0,0	363,21

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

- 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.



LA SD EIBAR REALIZA ANUALMENTE LA MEDICIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO, LA CUAL SE INTENTA REDUCIR.

EL CLUB NO HA RECIBIDO MULTAS NI SANCIONES RELATIVAS AL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA AMBIENTAL

Las acciones realizadas en este ámbito son las siguientes:

Acciones de concienciación externas

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.

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.



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. Ipurua Kirol Fundazioa

La Fundación es un 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 24-25 se consolidó el nuevo modelo de trabajo implantado en la temporada anterior, basado en la creación de comisiones específicas en lugar del antiguo formato de patronato. Tal y como se detalla en los apartados 4.b y 4.c, cada comisión ha asumido la responsabilidad de una de las líneas estratégicas del club, lo que ha permitido una mayor agilidad y eficacia en el desarrollo de los proyectos.

Durante este periodo, el trabajo en las comisiones fue especialmente activo, con la participación comprometida tanto del personal del club como de personas voluntarias vinculadas a la entidad. Esta colaboración ha fortalecido el enfoque colectivo y transversal de la Fundación, generando dinámicas de trabajo más participativas, fluidas y alineadas con los objetivos estratégicos marcados.

Los objetivos fijados para la Fundación son los siguientes:

1. 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.

2. Trabajar el área del medioambiente mediante un planteamiento tanto interno (concienciación del personal empleado, gestión de residuos en oficinas y estadio) como externo (concienciación de las personas abonadas y aficionadas en su experiencia de *match day* en Ipurua).

3. Buscar aliados entre el ecosistema de empresas y proveedores para poder llevar a cabo proyectos con el menor impacto económico para el club.

4. Reforzar el compromiso con la igualdad de oportunidades, trabajando de la mano de **Emakunde** en el impulso de medidas y acciones alineadas con los principios de equidad de género, tanto a nivel interno como externo. Este enfoque se ha integrado de forma transversal en las actividades y programas desarrollados por la Fundación durante la temporada.

5. Promover el uso y la presencia del euskera en el ámbito deportivo, en colaboración con el Gobierno Vasco, a través del **Viceconsejero de Política Lingüística**, con quien se han establecido sinergias para fomentar la normalización del euskera en las dinámicas del club y en las actividades que se desarrollan desde la Fundación. j

Estos objetivos van alienados con los valores del club como la cercanía, la sostenibilidad o la autenticidad.

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



En la temporada 24/25 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.

El equipo PC ha demostrado un rendimiento sobresaliente en la **Liga Nacional de Fútbol PC**. En la temporada **2022-2023** consiguió el **campeonato de la Primera División**; en la temporada **2023-2024** mantuvo un alto nivel consiguiendo una **tercera posición**; y en la **temporada 2024-2025** se volvió a alzar con el **título de liga**. Estos éxitos reflejan el compromiso, la disciplina y el espíritu de superación de nuestras y nuestros deportistas junto al apoyo y la estrategia de nuestro cuerpo técnico y de la organización.

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

Eibar Txiki

Campus. Dentro de la línea estratégica dedicada a la infancia, el Campus de la SD Eibar volvió a ser, un año más, una de las actividades con **mayor participación de la temporada 2024/2025**. Celebrado durante tres semanas, estuvo abierto a la inscripción de **niños y niñas de toda la comarca**, reforzando así el compromiso de la Fundación con su entorno más cercano y extendiendo su impacto más allá de la ciudad de Eibar. En la edición 24/25, el Campus volvió a contar con dos sedes: el campo Anexo de Ipurua y el campo municipal de Unbe.

Además de la práctica deportiva, el campus incluyó el desarrollo del proyecto de formación en valores del club, eje central de esta iniciativa. Este año, el enfoque pedagógico estuvo dirigido a fomentar el bienestar digital, prevenir la adicción al juego y mejorar la perspectiva de género entre los y las participantes, temas clave para un desarrollo saludable y responsable.

Cultura y entorno social

Euskararen Baloia. Este es un proyecto orientado a la preservación y fomento de la cultura vasca, y en especial del euskara, así como al acercamiento del club a los niños y niñas de Eibar y de la comarca. A través de un cuento protagonizado por un balón encontrado en las ruinas de Ipurua —Euskararen Baloia— se transmite a los y las escolares el valor y la importancia de nuestra lengua. La historia es contada por jugadores y jugadoras de los

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

primeros equipos de la SD Eibar, lo que genera un mayor interés y conexión emocional entre el alumnado.

En la temporada 2024/2025, el proyecto contó con la participación de 11 centros escolares de Eibar, Ermua y Elgoibar, confirmando su consolidación como una iniciativa educativa implantada en la zona. De hecho, los proyectos que presentan los colegios son cada vez de mayor calidad, lo que refleja el creciente compromiso y apropiación del programa por parte de la comunidad educativa.

El proyecto fue financiado por el área de Política Lingüística del Gobierno Vasco, lo que permitió dotar a los escolares de materiales pedagógicos asociados a la actividad, como un balón para tener en el aula y fomentar el uso cotidiano del euskara mediante el juego, y un llavero réplica del balón como símbolo del compromiso con la lengua.

Además, en el año 24/25 se presentó el primer Hiztegi de fútbol en euskara, una herramienta diseñada para complementar el proyecto en el aula y reforzar el vocabulario específico del deporte en esta lengua, facilitando así su uso real y natural en contextos cercanos a los escolares.

Plan institucional

Bajo el paraguas de este plan, se realizaron 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 de 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 dilligence* con el fin de proceder a su homologación.

- El número de *Due Diligence* realizadas en la temporada 24/25 fueron 31.

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

Entre los principales objetivos del club se encuentra el de generar un impacto positivo en su entorno, no solo en el ámbito deportivo, sino también en el social y económico. Consciente del fuerte arraigo que la SD Eibar mantiene con la localidad y la comarca, la entidad promueve de manera activa la contratación de proveedores del entorno.

Fiel a este compromiso con la comunidad, la SD Eibar procura que los bienes y servicios que utiliza provengan, en la medida de lo posible, de empresas de la propia ciudad y, en su defecto, de la comarca o de localidades cercanas, contribuyendo así al desarrollo y fortalecimiento del tejido empresarial local.



10. CLIENTES Y CONSUMIDORES

ACCIONISTAS	ABONADOS/AS	AFICIÓN	PEÑAS
Portal de accionistas accionistas.sdeibar.com	Portal de abonados y abonadas: abonados.sdeibar.com	Email sdeibar@sdeibar.com	Página web para nuevas peñas: www.sdeibar.com/aficion/ penyas/como-crear-una-pena
Email accionistas@sdeibar.com	Email socios@sdeibar.com	Teléfono 943 201 831	Personal e ncargado: arrate.fernandez@sdeibar.com
El Txoko del Accionista www.sdeibar.com/el-txoko-del- accionista	Teléfono 943 201 831	En las oficinas: Ipurua Kalea, 2, 20600 Eibar	Teléfono 943 201 831
Teléfono 943 201 831	En las oficinas: Ipurua Kalea, 2, 20600 Eibar	Correo postal a la sede social: Ipurua Kalea, 2, 20600 Eibar	
En las oficinas de Atención al socio: 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			



Reporting



11. 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 del 2024 al 30 de junio de 2025, 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.



12. 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.

13. INFORMACIÓN FISCAL

GRI 201 -1 Valor económico directo generado y distribuido

La recaudación a la Diputación Foral de Gipuzkoa fue la siguiente:

TEMP.	IRPF	IVA	IS	TOTAL	TEMP.	IRPF
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 €
24-25	2.537.045,28€	512.577,23€	**	3.049.622,51 €	24-25	1.615.787,02 €

* IS Neutro por pérdidas



14. 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
Control Interno e Integridad Corporativa	Analizado en el apartado 5.e	GRI 403 - 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	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

