

## 4.5 Formación

En el Grupo RC Celta, la formación constituye una de las líneas básicas y estratégicas de su política de gestión de personas que materializa el compromiso del grupo respecto a la mejora continua de la profesionalización y la motivación de su equipo humano.

El Grupo fomenta la formación continua de su personal como medida y elemento de progreso individual con el ánimo de buscar la excelencia en el desempeño del puesto de trabajo. Derivado de todo ello proporciona a todo el personal planes de formación adaptados a sus puestos de trabajo para conseguir la mayor efectividad en el desempeño de los mismos. El Plan de formación tiene por objeto determinar la formación que recibirá el personal a su incorporación en las sociedades del Grupo RC Celta, así como describir el sistema de detección de necesidades formativas que surgirán a lo largo de la relación laboral.

Además, cada emplead@ del Grupo pueden proponer a sus respectivos directores su interés en formación que se encuentre enfocada a la mejora de sus capacidades y desarrollo de conocimientos vinculados a su puesto de trabajo.

El personal del Grupo RC Celta ha realizado formaciones de cara a cubrir los siguientes objetivos establecidos desde la dirección del Grupo:

- Internacionalización.
- Digitalización.
- Analítica de datos.
- Capacitación.

Englobándose la formación recibida por el personal en las siguientes materias:

- Prevención de Riesgos Laborales (PRL) (todos los trabajadores).
- Compliance (todos los trabajadores).
- Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) (todos los trabajadores).
- Plan de emergencia (todos los trabajadores).
- Cursos de actualización profesional.
- Cursos de capacitación y preparación para desempeño de los objetivos del Grupo, etc.

A mayores se realiza formación específica en Integridad y apuestas (mencionada en el apartado 6 de esta memoria) y en sensibilización ambiental (mencionada en el apartado 3 de esta memoria).

## 4 CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### GRI 404-1 | Media de horas de formación al año por empleado

En este ámbito, las horas de formación anual del Grupo RC Celta, a excepción de jugadores, por categoría profesional sexo, así como la media de horas recibidas por empleado, se facilita en la siguiente tabla:

Horas de formación por clasificación profesional	Temporada 2021/2022		Temporada 2020/2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección (*)	383	91	132	307
Resto áreas (**)	704	426	962	337
<b>Total</b>	<b>1.087</b>	<b>517</b>	<b>1.094</b>	<b>644</b>

  

Media Horas de formación por clasificación profesiona	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección (*)	55	46	19	154
Resto áreas (**)	8	18	11	16
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>26</b>

(\*): Dirección General y directores de área

(\*\*): Administración seguridad e instalaciones, marketing, comercial, tiendas, clínica, totalidad área técnica excepto jugadores.

En cuanto a las horas de formación recibidas por los jugadores, cuerpo técnico y personal, como ya se ha dicho se realizaron talleres de Integridad organizados por LaLiga coordinándose con el Departamento de Seguridad e Instalaciones del RC Celta para el Primer Equipo y Celta B.

La valoración de las acciones formativas enfocadas a los objetivos perseguidos en cada área se evalúa por el responsable de la misma.

Siguiendo esta línea de formación, el personal del área corporativa de finanzas, administración y recursos humanos, así como el del departamento de seguridad e instalaciones del Grupo de acuerdo con la ISO 9001:2015, realiza evaluaciones de los cursos que llevan a cabo para su conservación en el expediente.

### GRI 404-3 | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

Por la naturaleza de la actividad desempeñada, el personal deportivo se encuentra en un proceso de evaluación de su desempeño permanente y vinculado a sus resultados individuales y de equipo.

Con respecto al resto del personal, en el caso del área corporativa de finanzas, administración y recursos humanos, así como el departamento de seguridad e instalaciones se cuenta con una metodología de Evaluación de desempeño definida en los respectivos manuales de calidad.