



# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

TEMPORADA  
2024/2025

<b>CARTA DE LA PRESIDENTA .....</b>	<b>4</b>
<b>0. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
0.1. LA TEMPORADA DE UN VISTAZO.....	7
0.2. ACERCA DE ESTE INFORME.....	13
<b>1. MODELO DE NEGOCIO.....</b>	<b>14</b>
1.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.....	14
1.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	19
1.3. SISTEMA DE GOBIERNO.....	20
1.4. RIESGOS.....	24
1.5. ESTRATEGIA .....	30
<b>2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD .....</b>	<b>42</b>
<b>3. CUESTIONES AMBIENTALES .....</b>	<b>49</b>
3.1. IMPACTOS AMBIENTALES Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN .....	50
3.2. INDICADORES DE CONSUMO .....	60
3.3. CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA.....	64
3.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS .....	66
3.5. CAMBIO CLIMÁTICO .....	71
3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD .....	72
<b>4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL .....</b>	<b>73</b>
4.1. EMPLEO .....	73
4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	79
4.3. SALUD Y SEGURIDAD .....	80
4.4. RELACIONES SOCIALES.....	82
4.5. FORMACIÓN .....	83
4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.....	85
4.7. IGUALDAD .....	85
<b>5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>88</b>
<b>6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....</b>	<b>89</b>
6.1. MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS .....	89
6.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.....	103
<b>7. COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE .....</b>	<b>104</b>

---

7.1. EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DEL GRUPO EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL.....	106
7.2. EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DEL GRUPO EN LAS COMUNIDADES LOCALES .....	110
7.3. LAS ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO.....	116
<b>8. PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS .....</b>	<b>119</b>
8.1. INCLUSIÓN EN LA POLÍTICA DE COMPRAS DE CUESTIONES SOCIALES, DE IGUALDAD DE GÉNERO Y AMBIENTALES .....	119
8.2. CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL .....	121
8.3. SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORIAS Y RESULTADOS DE LAS MISMAS .....	122
<b>9. INFORMACIÓN CLIENTES/CONSUMIDORES .....</b>	<b>123</b>
9.1. SALUD Y SEGURIDAD DE CONSUMIDORES .....	123
9.2. SATISFACCIÓN DE CLIENTES .....	130
9.3. RECLAMACIONES Y QUEJAS .....	132
<b>10. INFORMACIÓN FISCAL .....</b>	<b>133</b>
<b>11. REFERENCIAS CRUZADAS GRI .....</b>	<b>136</b>

## CARTA DE LA PRESIDENTA

**GRI 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.**



Mª de los Ángeles Mouriño Terrazo  
Presidenta

Concluye una temporada inolvidable. Una campaña cargada de emociones y logros que reafirman la solidez del Celta en todas sus áreas. Un año que ha servido para consolidar aún más este sentimiento celeste que nos une y que, a lo largo de todos estos meses, no ha hecho más que crecer.

En el plano deportivo, la temporada 2024/25 ha sido un reflejo del carácter que siempre nos ha definido: afouteza, identidad y una apuesta firme por el talento de la casa. El primer equipo ha logrado sellar su permanencia una temporada más en Primera División, la 14ª consecutiva, igualando su mejor racha histórica. Un hito que nunca podremos dar por sentado ya que solo unos pocos clubes en el fútbol español han sido capaces de mantenerse tantos años seguidos en la élite. Estos resultados nos han permitido alcanzar

ese sueño que veníamos persiguiendo durante tanto tiempo: la clasificación a la UEFA Europa League. El Celta regresa a la competición continental acompañado de un grupo de jugadores que son el alma de este club: *Fillos dunha paixón*, canteranos que sienten esta camiseta como parte de su vida, de su hogar y de su familia.

A esta alegría se suma uno de los capítulos más emocionantes de nuestra historia reciente: el nacimiento, consolidación y éxito de As Celtas. En su primer año de vida, nuestro equipo femenino ha conseguido el ascenso directo a Segunda Federación, firmando una temporada histórica y abriendo un futuro prometedor para cientos de niñas y jóvenes que sueñan con hacer de este deporte su pasión.

Unos logros, tanto en el Celta como en As Celtas, que son el resultado de una temporada de trabajo incansable, de una plantilla de jugadores y jugadoras comprometida y de una afición que ha estado a nuestro lado jornada tras jornada.

Fuera de los terrenos de juego, también hemos vivido avances de enorme trascendencia para el club. El acuerdo alcanzado con la Comunidad de Montes de Tameiga ha permitido cerrar uno de los capítulos más complejos de los últimos años. Hoy, podemos decir que hemos alcanzado la paz social plena. Gracias a este entendimiento, el proyecto CELTA360 avanza con paso firme y, poco a poco, ya podemos ir viendo como resurgen sus cimientos de la tierra de Afouteza. Un proyecto fundamental para el futuro del club, que ha sido reconocido como Proyecto de Interés Autonómico por la Xunta de Galicia y que recientemente ha obtenido la certificación BREEAM Urbanismo, convirtiéndonos en el primer club del mundo en lograrlo. Un reconocimiento que avala nuestro compromiso con nuestro entorno, con la sostenibilidad, la innovación y la excelencia medioambiental.

En cuanto al ámbito social, la Fundación Celta ha experimentado una Refundación con un Patronato renovado con el que se fortalecerán sus actividades más allá del deporte, promoviendo valores fundamentales como la inclusión, el respeto, la solidaridad y la creación de oportunidades en diferentes ámbitos, así como la puesta en marcha de diferentes escuelas de fútbol con el objetivo de proporcionar un futuro mejor a cientos de jóvenes.

Y, por último, destacar que esta ha sido la temporada en la que hemos consolidado el crecimiento de nuestra masa social. Cada vez somos más, cada vez el celtismo está más presente y más unido que nunca. La respuesta a la campaña de abonados ha sido extraordinaria y el Carnet Celtista continúa aumentando sus datos día a día, superando los

37.000 celtistas en todo el mundo. Un apoyo que se siente en un Abanca Balaídos abarrotado en cada partido, con desplazamientos cada vez más numerosos o con la creación de la primera peña de As Celtas con tan solo unos meses de vida. La ilusión por Europa, el orgullo por nuestras raíces y el sentimiento de pertenencia han logrado una unión que traspasa nuestras fronteras y que certifica que el Celta es mucho más que un club de fútbol, somos una forma de vivir y de sentir que nos hace únicos.

Es difícil cerrar una temporada como la que hemos vivido todos juntos, pero debemos mirar atrás con orgullo y hacia adelante con ilusión. Tenemos un futuro lleno de nuevos retos, una cantera que sigue creciendo fuerte en A Madroa y las obras de CELTA360 avanzan a buen ritmo, construyendo una ciudad deportiva que será el epicentro del deporte y la innovación en Galicia. Todavía queda mucho camino por recorrer y muchos sueños por cumplir, pero juntos estamos construyendo el Celta que siempre hemos soñado.

Sempre Celta!

## 0. INTRODUCCIÓN

### 0.1. LA TEMPORADA DE UN VISTAZO

#### CIFRAS DATOS ECONÓMICOS

#### BALANCE CONSOLIDADO AL 30 DE JUNIO DE 2025 Y DE 2024

ACTIVO	Notas	30/06/2025	30/06/2024
<b>ACTIVO NO CORRIENTE</b>		<b>112.525.444,20</b>	<b>156.526.462,88</b>
Inmovilizado intangible		48.771.778,42	65.800.261,27
Derechos de adquisición de jugadores	7	34.396.299,46	47.657.136,57
Derechos sobre activos cedidos en uso	6.1	14.168.917,37	12.594.445,57
Anticipos inmovilizado intangible		206.561,59	5.548.679,13
Otro inmovilizado intangible	6.2	424.114,10	391.751,52
Inmovilizado material	4	31.517.328,66	27.669.146,26
Terrenos y construcciones		22.821.042,73	22.285.316,79
Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material		5.050.216,81	3.683.781,32
Inmovilizado en curso y anticipos		3.646.069,12	1.700.048,15
Inversiones financieras a largo plazo	9.1	272.377,03	237.377,03
Otros activos financieros		64.256,32	29.256,32
Garantías a largo plazo con personas trabajadoras		208.120,71	208.120,71
Activos por impuesto diferido	12.3	13.575.406,54	11.574.053,50
Deudores comerciales no corrientes	9.1	17.964.439,45	50.853.873,30
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>		<b>55.190.616,29</b>	<b>39.995.281,88</b>
Existencias	11	2.184.409,46	886.534,68
Comerciales		2.163.006,96	886.534,68
Anticipo a proveedores		21.402,50	-
Deudores		38.473.513,57	30.600.521,69
Abonados y socios por cuotas	9.1	2.701.995,27	58.408,13
Entidades deportivas, deudoras	9.1	27.477.580,02	24.677.983,44
Clientes por ventas y prestaciones de servicios	9.1	680.442,50	288.481,47
Entidades del grupo, deudores	9.1	-	133.361,76
Deudores varios	9.1	4.070.906,29	2.911.296,28
Personal	9.1	4.800,50	-
Activos por impuesto corriente	12.6	2.574.563,79	2.529.798,50
Otros créditos con las Administraciones Públicas	12.6	963.225,20	1.192,11
Inversiones en empresas del grupo y asociadas a corto plazo	9.1	0,20	3.165.141,93
Créditos a empresas		0,20	3.165.141,93
Inversiones financieras a corto plazo	9.1	180,30	10.180,30
Otros activos financieros		180,30	10.180,30
Periodificaciones a corto plazo		235.270,81	186.567,58
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	9.1	14.297.241,95	5.146.335,70
Tesorería		14.297.241,95	5.146.335,70
<b>TOTAL ACTIVO</b>		<b>167.716.060,49</b>	<b>196.521.744,76</b>

PATRIMONIO NETO Y PASIVO		Nota	30/06/2025	30/06/2024
<b>PATRIMONIO NETO</b>			<b>52.222.062,43</b>	<b>61.794.494,76</b>
Fondos propios			43.817.530,48	52.453.626,07
Capital			4.308.145,54	4.308.145,54
Capital escriturado	10.1		3.770.210,00	3.770.210,00
Dotación Fundacional	10.2		537.935,54	537.935,54
Reservas	10.3		78.962.944,89	78.939.478,92
Reservas no distribuibles			5.089.162,07	5.089.162,07
Reservas distribuibles			74.621.492,07	74.621.492,07
Reservas en sociedades consolidadas			(747.709,25)	(771.175,22)
Resultados de ejercicios anteriores			(30.817.464,36)	(23.970.888,41)
Resultado del ejercicio atribuido a la sociedad dominante	3		(8.636.095,59)	(6.823.109,98)
Subvenciones, donaciones y legados recibidos	16		8.404.531,95	9.340.868,69
<b>PASIVO NO CORRIENTE</b>			<b>70.829.701,41</b>	<b>78.468.672,95</b>
Provisiones a largo plazo	14.1		1.032.919,22	590.919,22
Otras provisiones			1.032.919,22	590.919,22
Deudas a largo plazo			58.029.464,04	65.963.211,12
Deudas con entidades de crédito	9.2		-	43.980,92
Deudas con entidades deportivas	9.2		7.712.510,00	15.506.450,00
Otros pasivos financieros	9.2		50.108.833,33	50.204.659,49
Deudas a largo plazo con personas trabajadoras	9.2		208.120,71	208.120,71
Pasivos por impuesto diferido	12.4		11.767.318,15	11.914.542,61
<b>PASIVO CORRIENTE</b>			<b>44.664.296,65</b>	<b>56.258.577,05</b>
Deudas a corto plazo	9.2		2.304.344,39	7.013.507,92
Deudas con entidades de crédito			43.981,24	4.761.532,81
Otros pasivos financieros			2.260.363,15	2.251.975,11
Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar			37.840.798,43	46.196.147,48
Deudas por compras o prestaciones de servicio	9.2		10.442.370,01	6.777.203,25
Deudas con entidades deportivas	9.2		18.996.421,00	28.186.964,43
Proveedores empresas grupo	9.2		1.000,00	-
Acreedores varios	9,2		241.023,19	478.623,35
Personal (remuneraciones pendientes de pago)	9.2		1.894.413,26	3.833.135,86
Otras deudas con las Administraciones Públicas	12.6		6.240.291,89	6.893.862,96
Anticipos de clientes	9.2		25.279,08	26.357,63
Periodificaciones a corto plazo	13.3		4.519.153,83	3.048.921,65
<b>TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO</b>			<b>167.716.060,49</b>	<b>196.521.744,76</b>

## CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS CONSOLIDADA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO AL 30 DE JUNIO DE 2025 Y DE 2024

	Nota	2024/2025	2023/2024
<b>OPERACIONES CONTINUADAS</b>			
Importe neto de la cifra de negocios	13.1	73.976.907,50	73.431.672,68
Ingresos por competiciones		3.789.667,31	3.216.445,10
Ingresos por abonados y socios		5.925.491,69	5.056.640,18
Ingresos por retransmisión		46.285.832,03	49.032.953,13
Ingresos por publicidad		12.580.023,75	10.181.896,66
Ingresos por comercialización y otros		3.882.437,12	3.919.829,71
Ventas		48,00	20,00
Prestación de servicios		393.707,83	362.274,98
Cuotas de afiliados y usuarios		744.607,84	1.188.556,64
Ingresos de promociones, patrocinadores y colaboradores		375.091,93	473.056,28
Aprovisionamientos		(3.410.772,21)	(2.109.591,80)
Otros consumos y gastos externos		(3.104.200,32)	(1.972.674,57)
Trabajos realizados por otras empresas		(152.599,35)	(144.952,95)
Deterioro de mercaderías, materias primas y otros	11	(153.972,54)	8.035,72
Otros ingresos de explotación		13.482.697,18	2.209.109,05
Ingresos accesorios y otros de gestión corriente	13.3	12.177.499,99	1.324.443,65
Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio	16	1.305.197,19	884.665,40
Gastos de personal	13.2	(63.631.988,22)	(71.806.641,64)
Sueldos y salarios plantilla deportiva		(52.601.969,75)	(61.976.038,65)
Sueldos y salarios personal no deportivo		(7.908.089,91)	(7.183.205,03)
Cargas sociales		(3.121.928,56)	(2.647.397,96)
Otros gastos de explotación		(33.462.731,03)	(31.905.854,20)
Servicios exteriores		(12.005.599,28)	(13.003.098,37)
Tributos		(39.844,90)	(25.221,30)
Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por oper comerciales	9.1	(200.260,66)	(511.638,97)
Desplazamientos		(3.054.748,41)	(2.795.041,76)
Gastos de adquisición de jugadores	13.2	(11.683.760,99)	(7.143.975,67)
Gastos por ayudas y otros		(416.001,95)	(1.381.322,44)
Otros gastos de gestión corriente		(6.062.514,84)	(7.045.555,69)
Amortización del inmovilizado		(18.968.093,78)	(20.729.495,15)
Amortización derechos adquisición de jugadores	7	(16.226.063,67)	(18.380.686,24)
Otras amortizaciones	4 y 6	(2.742.030,11)	(2.348.808,91)
Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras	16	1.248.615,66	1.250.111,84
Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado		26.807.049,15	41.229.052,82
Resultados por enajenaciones y otras		-	(722.526,38)
Resultados procedentes del traspaso de jugadores	7, 13,3	26.807.049,15	41.951.579,20
Otros resultados	13.3	(285.532,94)	799.734,33
<b>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</b>		<b>(4.243.848,69)</b>	<b>(7.631.898,07)</b>
Ingresos financieros	13.3	42.890,61	335.179,40
De valores negociables y otros instrumentos financieros		42.890,61	335.179,40
De empresas del grupo y asociadas		7.397,45	126.619,55
De terceros		35.493,16	208.559,85
Gastos financieros	13.3	(6.284.866,40)	(901.161,17)
Por deudas con terceros		(6.284.866,40)	(901.161,17)
Diferencias de cambio		-	(17.415,19)
<b>RESULTADO FINANCIERO</b>		<b>(6.241.975,79)</b>	<b>(583.396,96)</b>
<b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>		<b>(10.485.824,48)</b>	<b>(8.215.295,03)</b>
Impuestos sobre beneficios	12.2	1.849.728,89	1.392.185,05
<b>RESULTADO DEL EJERC. PROCED. DE OPERAC. CONTINUADAS</b>		<b>(8.636.095,59)</b>	<b>(6.823.109,98)</b>
<b>RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO</b>		<b>(8.636.095,59)</b>	<b>(6.823.109,98)</b>
<b>RESULTADO ATRIBUIBLE A LA SOCIEDAD DOMINANTE</b>	3	<b>(8.636.095,59)</b>	<b>(6.823.109,98)</b>

## PERSONAL

	Temporada 24/25	Temporada 23/24
--	-----------------	-----------------

Total gastos de personal	63.631.988	71.806.642
--------------------------	------------	------------

Gastos de personal	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Plantilla deportiva	52.601.970	61.976.039
Plantilla no deportiva	7.908.090	7.183.205
Cargas sociales	3.121.929	2.647.398

Total gastos de personal	63.631.988	62.349.566
--------------------------	------------	------------

	Temporada 23/24
Mujeres	14
Hombres	9

	Temporada 24/25	Temporada 23/24
--	-----------------	-----------------

Total número de personas empleadas	316	340
------------------------------------	-----	-----

Número de personas empleadas por clasificación profesional	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Dirección	8	9
Jugadores (Primer equipo y filial) y Técnicos profesionales	171	218
Resto áreas	137	113
Total número personas empleadas	316	340

Número de personas empleadas por género	Hombres	Mujeres
Dirección	7	1
Resto áreas	89	48

El segmento formado por los jugadores y técnicos profesionales está conformado en su totalidad por hombres dada la modalidad deportiva en la que participan.

## MEDIOAMBIENTE

	Temporada 2024/2025		Temporada 2023/2024	
	TOTAL AÑO	Teq CO <sub>2</sub>	TOTAL AÑO	Teq CO <sub>2</sub>
ENERGÍA ELÉCTRICA	2.738.980	775,130	2.111.983	549.115
GAS NATURAL	192.890	35,192	238.767	43,562
GAS PROPANO	21.037	101,891	20.722	61,461

Fuente: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Para la temporada 2024/2025, y debido a las fechas de publicación del informe, se han utilizado los factores de emisión correspondiente al ejercicio 2024.

## CONTRIBUCIÓN SOCIAL, AL DESARROLLO ECONÓMICO Y TRIBUTARIA

La Fundación Celta de Vigo orienta su actividad a fomentar el deporte y sus valores (trabajo en equipo, integración social, convivencia, civismo), así como la educación en hábitos saludables y sostenibles.

	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Total contribución social-donaciones	1.400.508	2.721.187
Total contribución al desarrollo económico	3.902.354	4.045.490

Contribución al desarrollo económico	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Fondo de compensación clubes descendidos	1.144.065	1.206.748
Desarrollo fútbol aficionado	1.156.627	1.038.953
Costes sistemas públicos de protección social	457.597	593.042
Fútbol femenino, 2ª división B, asociaciones o sindicatos	228.813	241.350
Promoción deporte	686.439	724.049
Actividades a favor de futbolistas	228.813	241.350

	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Total pago AAPP	38.750.445	39.184.142

Pago Administraciones Públicas	Temporada 24/25	Temporada 23/24
IVA	8.708.637	11.366.470
IRPF	28.827.087	26.343.902
IRC Mod123	121.092	169.068
IS	-2.523.661	-1.392.185
Seguridad Social	3.617.290	2.696.887

	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Valor económico DIRECTO generado	117.309.544	124.919.424
Valor económico DIRECTO distribuido	142.075.463	114.503.161

Valor económico distribuido (principales partidas)	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Gastos operativos	33.462.731	31.905.854
Gastos personal	63.631.988	42.493.464
Pagos a gobierno	39.184.142	39.184.142

### INGRESOS GRUPO CELTA.

	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Total ingresos	116.037.687	120.747.000

Ingresos	Temporada 24/25	Temporada 23/24
Ingresos por competiciones	3.789.667,00	3.216.445
Ingresos por abonados y socios	5.925.492,00	5.056.640,18
Ingresos por retransmisión	46.285.832,00	49.032.953,13
Ingresos por publicidad	12.580.023,00	10.181.896,66
Ingresos por comercialización	4.257.529,00	3.919.829,71
Prestación de servicios	393.708,00	362.274,98
Cuotas de afiliados y colaboraciones	744.608,00	1.661.612,92
Ingresos accesorios	12.177.500,00	1.324.443,65
Subvenciones de explotación incorporadas al resultado	1.248.615,00	884.665,40
Beneficio por traspaso de jugadores	26.807.049,00	41.951.579
Otros ingresos	1.827.622,00	3.154.659

## O.2. ACERCA DE ESTE INFORME

### **GRI 1: Declaración de elaboración del informe utilizando como referencia los estándares GRI**

### **GRI 2-3: Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto.**

Este Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad. Este Estado de Información No Financiera se corresponde con el Informe de Sostenibilidad o memoria de Responsabilidad Social Corporativa.

El Grupo Celta ha elaborado este informe utilizando como referencia la última versión de los Estándares GRI durante el periodo que abarca desde el 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025 (en adelante "la temporada 2024/2025" o simplemente "la temporada"). El Grupo viene formulando voluntariamente el Estado de Información No Financiera desde la temporada 2018/2019. Siendo el periodo objeto de estos informes el mismo que el de los informes financieros, la temporada deportiva (desde 01 de julio hasta el 30 de junio).

La información que se recoge en este documento se analiza de manera global para las entidades que conforman el Grupo Celta, en este caso: Real Club Celta de Vigo, S.A.D., Afouteza e Corazón, S.L.U., Fundación Celta de Vigo., Galicia Sport 360, S.L.U., y As Celtas, S.L.U.

A través de este Estado de Información No Financiera, el Grupo Celta pretende informar sobre las cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno y sobre la sociedad en general y otros grupos de interés que son relevantes en el desarrollo del negocio del Grupo. Todo ello con el objetivo de promover la transparencia con respecto a la actividad del grupo y a la sostenibilidad dado que el Grupo trabaja orientado a la creación de valor y uno de los pilares fundamentales del mismo es la responsabilidad social y ética empresarial en el mundo de los negocios.

La información facilitada en este informe referida a la temporada 2024/2025 se muestra comparativa con la información relativa a la temporada 2023/2024, sin que la misma haya sido actualizada respecto a la aprobada por la Junta General de Accionistas y publicada en la página web corporativa del Grupo.

La información incluida se somete a verificación externa independiente. Para más detalle se puede consultar el informe de verificación en el punto 12 de este Estado de Información No Financiera. Una vez aprobado el Estado de Información No Financiera por la Junta de Accionistas, se publica en la página web corporativa del Grupo junto con el informe de verificación externo por un periodo de 5 años, junto con la información financiera tanto del Grupo como la información financiera individual de cada una de las organizaciones que lo conforman, conjuntamente con los respectivos informes de los auditores.

El proveedor de verificación que realiza la verificación externa, Grant Thornton, es independiente de las sociedades que conforman el Grupo Celta.

Las cuestiones relativas al contenido y proceso de formulación de este informe se pueden dirigir al canal "Escoitamos" ([https:// esescoitamos.rccelta.es/](https://esescoitamos.rccelta.es/)) que el Grupo Celta pone a disposición de sus abonados, aficionados, y del público en general (visitas, clientes tiendas, usuarios actividades fundación, etc.).

## 1. MODELO DE NEGOCIO

### 1.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

#### GRI 2-1: Detalles organizacionales.

#### GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

El Grupo Celta comprende a las entidades que constituyen el perímetro de consolidación:

- Real Club Celta de Vigo, S.A.D., sociedad dominante.
- Afouteza e Corazón, S.L.U., sociedad participada al 100%.
- Fundación Celta de Vigo, entidad de propósito especial.
- Galicia Sport 360, S.L.U., sociedad participada al 100%.
- As Celtas, S.L.U., sociedad participada al 100%.

#### GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.

El Grupo desarrolla su actividad en el sector privado, dedicándose principalmente al desarrollo de negocios vinculados al mundo del fútbol, cuya actividad se centra en la participación en competiciones de carácter deportivo, en promover el deporte base y en general, otros negocios vinculados al mundo del fútbol, como:

- Comercialización colectiva de los derechos audiovisuales a través de LaLiga en cumplimiento del RD-Ley 05/2015
- Patrocinios, ofreciendo valor añadido a nuestros patrocinadores.
- Las tiendas de venta al por menor de productos vinculados al deporte.

Además, desarrolla otras actividades a través de negocios no relacionados con el mundo deportivo, como es el caso del ámbito sanitario a través de su clínica médica o el ámbito de la educación a través de sus cursos de formación y capacitación en valores sociales. Realiza también actividades como patrocinador del deporte en general y arrendatario de espacios. Así como la realización, organización y explotación de actividades recreativas y de entretenimiento.

Las entidades indicadas anteriormente constituyen la base sobre la que se presenta la información de este Estado de Información No Financiera y se incluyen a su vez en los estados financieros consolidados y auditados del Grupo Celta de la temporada 2024/2025, por lo que no hay diferencias entre la lista de entidades incluidas en los estados financieros del Grupo y la de este informe.

No hay participaciones minoritarias dentro del Grupo Celta, dado que la sociedad dominante dispone del 100% de las participaciones de las sociedades dependientes y posee el control de la entidad de propósito especial.

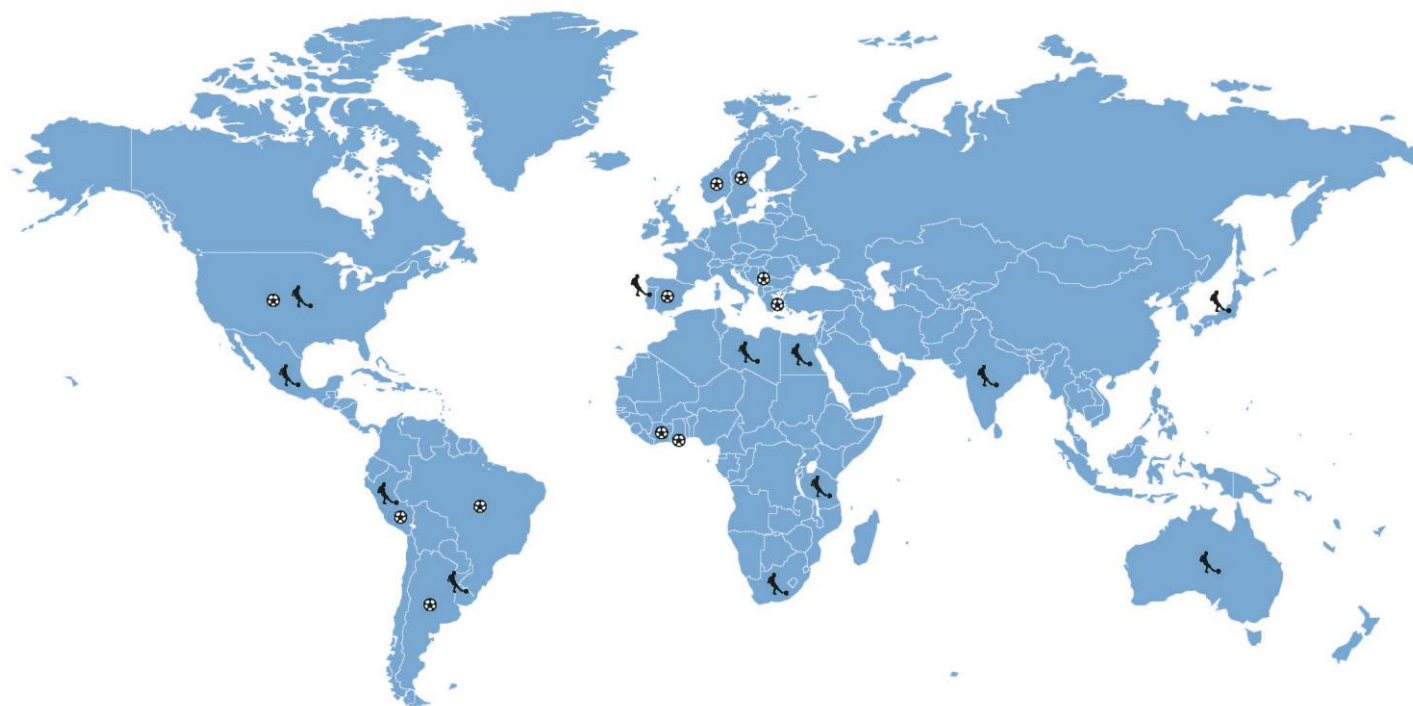
### UBICACIÓN DE LA SEDE SOCIAL

El Grupo Celta con sede social en Vigo, Calle del Principe, 44, se caracteriza por la especialización en los negocios que desarrolla, construyendo relaciones de confianza basadas en la experiencia y en la excelencia, diferenciándose de sus competidores e intentando generar un impacto positivo en la sociedad.

SOCIEDAD	CENTROS	DIRECCIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD QUE SE REALIZA
REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D.	Estadio Abanca Balaídos	Av. Balaídos s/n (Vigo)	Juega el Primer Equipo (1ª División y Copa del Rey) y el Celta Fortuna Tienda Celta / Oficina de abonados y Mantenimiento de instalaciones.
	Estadio Barreiro	Av. de Ramón Nieto, 326 (Vigo)	Juega el Celta Fortuna (1ª RFEF)
	Instalaciones deportivas A Madroa	Subida A Madroa, s/n (Vigo)	Entrenamiento y juega As Celtas y categorías inferiores

	Ciudad Deportiva Afouteza	Camiño do Monte s/n (Mos)	Entrenamiento Primer Equipo y Celta Fortuna
	Edificio A Sede		Dirección General, Dirección Financiera y Direcciones de otras áreas y Tienda Celta.
<b>AFOUTEZA E CORAZÓN, S.L.U.</b>	Clínica del Deporte	C/ Príncipe 44 (Vigo)	Prestación de servicios de fisioterapia y traumatología y otros servicios vinculados a la medicina del deporte.
	Salón Regio		Gestión de determinados espacios (organización eventos de empresas, charlas, conciertos, ...).
	Café A Sede		Alquiler de espacios a otras empresas.
	Restaurante Silabario		Alquiler de espacios a otras empresas
<b>FUNDACIÓN CELTA DE VIGO</b>	No dispone de centros propios. Las actividades realizadas durante la temporada 2023/2024 se han desarrollado en distintos Centros, pero sin gestionar centros de trabajo.		Promover el deporte base
			Desarrollar campus, escuelas y <i>clínicas</i> deportivos para los jóvenes, principalmente orientados a la práctica del fútbol.
			Investigar y promover los valores del deporte, así como realizar charlas y coloquios
			Desarrollar diferentes actividades lúdico-deportivas para la promoción de la práctica del deporte entre las personas de todas las edades.
			Dar a conocer el patrimonio social y deportivo del Real Club Celta de Vigo, S.A.D.
			Fomentar la participación ciudadana en actividades de carácter social, mediante la promoción de campañas.
<b>GALICIA SPORT 360, S.L.U</b>	Edificio A Sede	C/ Principe 44 (Vigo)	Realización, organización y explotación de actividades recreativas y de entretenimiento.
<b>AS CELTAS, S.L.U.</b>			Producción o promoción de eventos deportivos centrados en la modalidad deportiva de fútbol, especialmente en el fútbol femenino, así como la explotación y comercialización de productos y derechos vinculados o relacionados con dichos eventos.

## Impacto del Grupo RC Celta en el mundo



  
Escuelas y Campus

  
Audiencia TV

  
Followers

  
Nacionalidades  
Jugadores

  
Compras Online

  
Visitas Web

Fuente: Grupo Celta T2024-2025



## Escuelas y Campus

---

- Australia
- Egipto
- Estados Unidos
- India
- Japón
- Libia
- México
- Perú
- Portugal
- Sudáfrica
- Tanzania
- Uruguay



## Nacionalidades Jugadores

---

- Argentina
- Brasil
- Costa de Marfil
- Estados Unidos
- Ghana
- Grecia
- Noruega
- Perú
- Serbia
- Suecia



## Compras Online

---

- Albania
- Alemania
- Andorra
- Argentina
- Armenia
- Australia
- Austria
- Bélgica
- Brasil
- Bulgaria
- Canadá
- Chile
- Chipre
- Colombia
- Congo
- Corea del Sur
- Costa Rica
- Croacia
- Dinamarca
- Ecuador
- Egipto
- El Salvador
- Emiratos Árabes
- Eslovenia
- Estados Unidos
- Finlandia
- Francia
- Gabón
- Grecia
- Guadalupe
- Honk Kong
- Hungría
- Indonesia
- Irlanda
- Isla de Man
- Israel
- Italia
- Japón
- Líbano
- Liechtenstein
- Luxemburgo
- Malasia
- Malta
- Marruecos
- México
- Namibia
- Noruega
- Nueva Zelanda
- Países Bajos
- Panamá
- Papúa Nueva Guinea
- Perú
- Polonia
- Portugal
- Reino Unido
- República Dominicana
- Rumanía
- Rusia
- Serbia
- Singapur
- Sudáfrica
- Suecia
- Suiza
- Turquía
- Uruguay
- Venezuela
- Vietnam



Visitas web

España	Canada	Morocco	Sweden	Hong Kong
Portugal	Chile	Vietnam	Peru	Hungary
Ireland	Norway	Austria	Russia	Türkiye
United Kingdom	Australia	United Arab Emirates	South Korea	Panama
United States	China	Bulgaria	Poland	Israel
France	Uruguay	Thailand	Japan	Finland
Germany	Denmark	Ukraine	Colombia	Czechia
Switzerland	Greece	Ecuador	Belgium	Egypt
Mexico	Indonesia	Andorra	Singapore	Slovakia
Netherlands	India	Serbia	Kenya	Puerto Rico
Italy	Romania	South Africa	Dominican Republic	El Salvador
Brazil	Philippines	Luxembourg	Croatia	Saudi Arabia
Argentina	Venezuela			

## 1.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

El Grupo Celta tiene definidas una Misión, Visión y Valores que impregnan y caracterizan la forma de ejecutar todas las actividades por parte del Grupo, siendo en concreto:

### MISIÓN

Llevar a cabo la gestión de las Sociedades que forman parte del Grupo de una forma ética, transparente y sostenible, adaptándose de manera continua a los requisitos de los Grupos de Interés y a las tendencias en las que se encuentran organizaciones de índole deportivo similares al Grupo Celta.

### VISIÓN

Ser valorado como el club de fútbol de referencia a nivel global por su gestión y valores, asegurando su pervivencia en el tiempo, mediante la utilización de los propios recursos generados en las diferentes áreas de negocios y con una contribución a la sociedad a través de las acciones realizadas. Todas estas acciones sociales, serán lideradas por la Fundación.

## VALORES

---

Los valores que caracterizan al Grupo son:

- **Transparencia**, mediante el cumplimiento del índice de Transparencia de los Clubes de Fútbol (INFUT). Este índice consta de un conjunto de indicadores los cuales se centran en el aporte de información sobre el Club, la relación con las partes interesadas, transparencia económica-financiera y transparencia en las contrataciones, entre otros (vinculado al valor de la **honestidad**).
- **Social-Cercanía**, caracterizada por la implicación del Grupo en la vida de la comunidad, a través no solo del mundo del fútbol, sino de la labor social realizada (vinculado al valor de la **justicia**).
- **Calidad**, caracterizada por nuestra implicación en cumplir con las expectativas y necesidades de nuestras partes interesadas (vinculado al valor de la **integridad**).
- **Sostenibilidad**, caracterizada por el desarrollo de medidas totalmente vinculadas, en el día a día de la actividad y que contribuyen, a una gestión sostenible de los recursos (vinculado al valor de la **honestidad**)

Todo ello de cara a lograr la **excelencia**, tanto deportiva como empresarial, intentando optimizar al máximo la gestión mediante la eficacia y la eficiencia de todas nuestras actuaciones.

### 1.3. SISTEMA DE GOBIERNO

**GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición.**

**GRI 2-10: Designación y selección del máximo órgano gobierno.**

**GRI 2-15: Conflictos de interés.**

De acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D., los miembros del Consejo de Administración y quienes ostentan cargos directivos en una sociedad anónima deportiva no pueden ejercer cargo alguno en otra sociedad anónima deportiva que participe en la misma competición profesional o, siendo distinta, pertenezca a la misma modalidad deportiva.

El Consejo de Administración de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D., de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales, estará compuesto por cinco miembros como mínimo y quince como máximo, elegidos por la Junta general de accionistas, o los grupos de estos por el sistema de elección proporcional. En dicho artículo se establece quienes no podrán ser consejeros. Para ser nombrado consejero no se requiere la cualidad de accionista.

Los consejeros ejercerán su cargo durante el plazo de dos años pudiendo ser reelegidos una o más veces por periodos de igual duración.

De acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales, el cargo de Consejero está retribuido.

La totalidad de los miembros del consejo de administración en cada temporada manifiestan no encontrarse ni ellos ni personas vinculadas con ellos, en situación de conflictos de interés con respecto a las entidades del Grupo.

La Presidenta del Consejo de Administración de Real Club Celta de Vigo, S.A.D. no desempeña la función de alto ejecutivo en el Grupo. Al mismo tiempo actúa en representación de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D, administradora única de las sociedades Afouteza e Corazón, S.L.U y Galicia Sport 360, S.L.U.

El Grupo no tienen contratos de personal de alta dirección.

La estructura de gobierno del Grupo, durante la temporada 2024/2025, está compuesta por los órganos que se describen en la siguiente tabla y cuyo ámbito de actuación va, desde la definición estratégica y de supervisión ( que incluye los valores y misión del Grupo, las estrategias, las políticas y los objetivos del Grupo, entre los que se encuentran los relacionados con el desarrollo sostenible, además de revisión de la eficacia de los procesos establecidos en el Grupo ) a la dirección ordinaria y de gestión efectiva en la operativa del Grupo hasta la representación de los intereses del accionariado del Grupo.

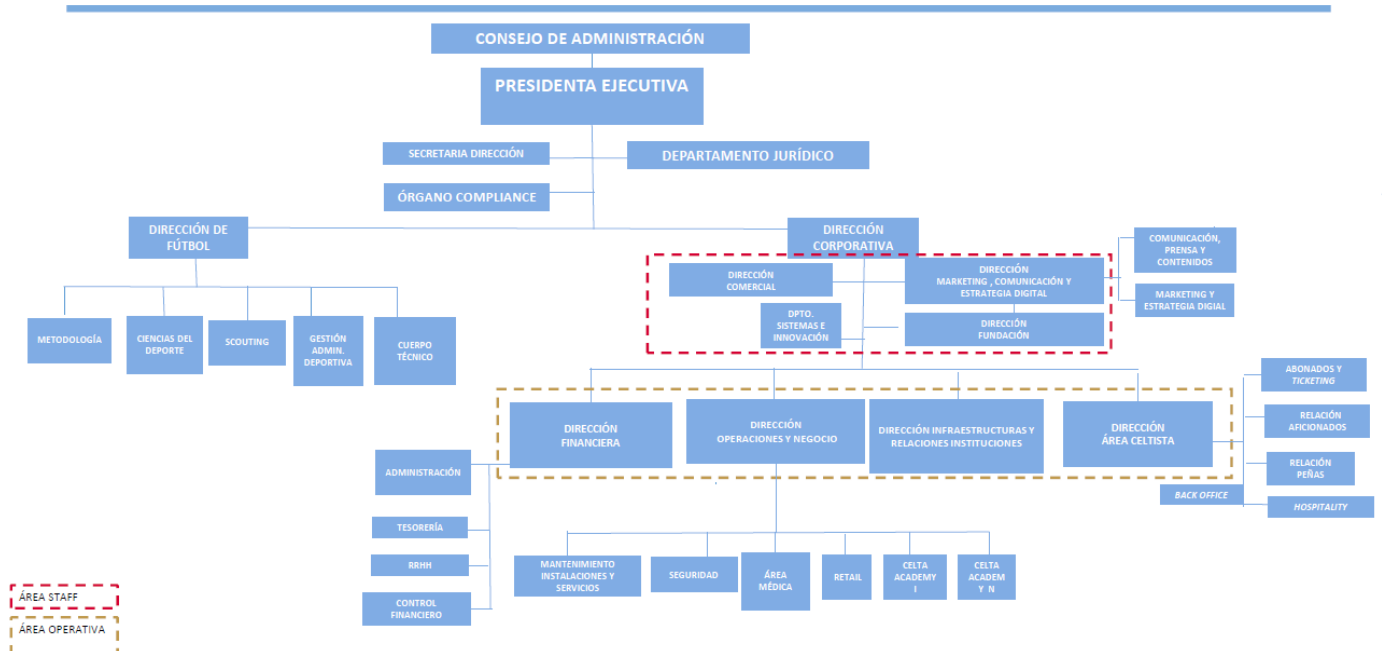
ÓRGANO DE GOBIERNO	FUNCIONES	MIEMBROS	CARGOS
<p><b>JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS</b></p>	<p>Es el órgano soberano de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D. y representa a la totalidad de los accionistas, regulándose su funcionamiento y composición en los Estatutos Sociales. Constituye la base sobre la que se asienta la gestión del</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>

	buen gobierno del Grupo Celta		
<b>CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN</b>  <b>T2024/2025</b>	Máximo Órgano de gestión que tiene delegadas amplias facultades de decisión en las materias más relevantes del Grupo. El Consejo de Administración dispone de las competencias necesarias para administrar el Grupo. La regulación de sus funciones, composición y modo de organización se recoge en los Estatutos Sociales.	Dña. María de los Ángeles Mouriño Terrazo	Presidenta
		Dña. Xisela Aranda Núñez	Consejera
		D. José Álvarez Dafonte	Consejero
		D. Sergio Álvarez Conde	Consejero
		Dña. Carmen Cuevas García	Consejera
		D. José Antonio Álvarez Muñoz	Consejero
		D. José Miguel Amoedo Villar	Consejera
		D. Miguel Álvarez Rey	Consejero
<b>EQUIPO DIRECTIVO</b> <b>T2024/2025</b>	Responsable de las diferentes áreas de trabajo del Grupo de Empresas	D. Jose Gainzarain	CEO Corporativo
		D. Marcos Garcés	Director de Fútbol
		Dña. Sonia Marta García Mosquera	Directora de Finanzas, Administración y RRHH
		D. Alfredo Alcántara	Director de Operaciones y Negocio en Celta
		D. Gael García Cochón	Director de Marketing en Celta
		D. Carlos Salvador	Director Comercial en Celta
		D. German Arteta	Director Fundación Celta de Vigo
		D. Carlos Cao	Director de Infraestructuras y Relaciones Institucionales en Celta
		D. Carlos Cao	Director Área de Negocio en Afouteza e Corazón, S.L.U.
		Dña. Alicia Ferreiro	Directora de organización y Calidad.

		Dña. María de los Ángeles Mouriño Terrazo	CEO en Galicia Sport 360, S.L.U.
<b>PATRONATO</b> T 2024/2025	Es el órgano de gestión de la Fundación Celta, compuesto por un presidente, 6 patronos y la secretaria del patronato.	Dña. María de los Ángeles Mouriño Terrazo	Presidenta

El esquema simplificado de la estructura de gobierno del Grupo Celta durante la temporada 2024/2025:

### ORGANIGRAMA TEMPORADA 2024/2025



Como se menciona en otros puntos de este estado de información no financiera de la temporada 2024/2025, en el Grupo dispone de otros órganos encargados de poner en marcha diferentes controles y requisitos establecidos, como son:

- **Comité de Cumplimiento**, es el responsable del seguimiento y cumplimiento de las directrices del Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo. En dicho modelo se establecen las funciones y funcionamiento de este Comité.

- **Comité de Prevención del Acoso**, encargado de gestionar el buzón de denuncias de acoso, a través del cual todas las personas que trabajan en el Grupo pueden reportar denuncias relacionadas con el acoso. Para dar cumplimiento a la nueva ley Ley 2/2023, de 20 de febrero, se ha creado la figura del Responsable del Sistema Interno de Información, que será el responsable de la tramitación de las denuncias comunicadas.
- **Órgano de Disciplina Social**, encargado de salvaguardar la imagen, prestigio y consideración social del Grupo dentro de las instalaciones del mismo, teniendo potestad de sancionar a los socios/as o abonados/as que hayan infringido el Reglamento Interno del grupo.
- **Comité de Protección del Menor:** En línea con la Ley Orgánica 8/2021 (LOPVI), el Consejo de Administración del Celta aprobó el 16 de mayo de 2025 la creación del Comité de Protección del Menor y la designación del Delegado/a de Protección. Su finalidad es garantizar un entorno seguro, saludable y libre de violencia para todos los niños, niñas y adolescentes vinculados al Club.  
Además, el Celta cumple con el "Protocolo de protección de los menores frente a la violencia en el deporte", aprobado por la Xunta de Galicia el 14 de mayo de 2024 y de obligado cumplimiento para las entidades deportivas en la Comunidad, habiéndolo registrado formalmente.

#### 1.4. RIESGOS

**GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.**

**GRI 2-13: Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos.**

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de fijar la Política de Gestión Integral de Riesgos como instrumento que permita identificar los principales riesgos del Grupo y mantener un sistema de control interno adecuado, así como llevar a cabo el seguimiento periódico de dicho sistema. Este sistema de control de riesgos se basa en actuaciones, tanto estratégicas como operativas, con el fin de mitigar/eliminar dichos riesgos y cumplir con los objetivos marcados.

Las personas que trabajan en el Grupo Celta deben comprender y cumplir las expectativas del Grupo, en cuanto a la forma de actuar en el entorno laboral y en el ámbito de negocio. Se infiere, por lo tanto, en que la imagen del Grupo Celta es el resultado de un proceso colectivo, construido con dedicación y trabajo.

Todos los integrantes del Grupo son, por tanto, responsables de conservar y mejorar la imagen de confianza, credibilidad, y fidelidad que se transmite a las personas aficionadas y a partes interesadas (grupos de interés). Esta tarea es fundamental para continuar en el camino de la excelencia y ejercer una buena influencia en la comunidad en la que actúa.

Los principios básicos del Grupo Celta se resumen en: **HONESTIDAD, JUSTICIA E INTEGRIDAD**. Siendo el detalle de los mismos:

<b>ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y DE LA NORMATIVA INTERNA</b>
<b>MÁXIMO RESPETO, EQUIDAD Y DIGNIDAD EN EL TRATO A LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA DE PERSONAL, JUGADORES, COLABORADORES, ABONADOS, PROVEEDORES, COMPETIDORES Y DEMÁS TERCEROS VINCULADOS CON EL GRUPO</b>
<b>COMPROMISO CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD DEL PERSONAL</b>
<b>TRANSPARENCIA, OBJETIVIDAD Y PROFESIONALIDAD EN EL DESARROLLO DE TODAS LAS ACTIVIDADES Y DE LAS RELACIONES CON TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>
<b>INTIMIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN CONFIDENCIAL</b>
<b>FOMENTO DE LA ACTIVIDAD DEPORTIVA CON LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE PROFESIONALIDAD</b>

Derivado de este Sistema de Control de Riesgos, se han identificado los riesgos que suponen una amenaza potencial para el logro de los objetivos establecidos:

TIPO DE RIESGO	DESCRIPCIÓN	MITIGACION DEL RIESGO	OPORTUNIDADES
RIESGOS CORPORATIVOS	<p>A su vez, estos riesgos se clasifican en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RIESGOS NORMATIVOS (político y legal)</b>, aquellos derivados de la fiabilidad de la información financiera, de los posibles litigios, de la Normativa que le resulta de aplicación al Grupo, desde la Ley de protección de datos a posibles cambios en la normativa fiscal, así como de la demanda de nuevos reportings.</li> <li>• <b>RIESGOS FINANCIEROS</b>, incluye el impacto del <b>riesgo de mercado</b> (derivado de la posible pérdida de valor de mercado como consecuencia de un movimiento adverso de factores de riesgo como el tipo de interés, tipo de cambio, ...impacto del cambio climático en contrapartes (bancos, proveedores,... derivado del análisis de cambio climático en las nuevas inversiones realizadas por el Grupo), el <b>riesgo de crédito</b> (derivado del posible incumplimiento de obligaciones contractuales por parte de los deudores) y <b>riesgo de liquidez</b> (derivado de la posibilidad de no poder disponer de fondos líquidos o no poder acceder a ellos).</li> <li>• <b>RIESGOS DE INFORMACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES</b>, aquellos derivados de la transparencia en lo que se refiere al accionariado, analistas y la sociedad en general.</li> <li>• <b>RIESGOS ESTRATÉGICOS</b>, aquellos derivados de la estrategia a seguir por el Grupo, y que podría influir de manera significativa en el logro de los objetivos. Riesgo en la elección de la estrategia en los nuevos negocios. Y el <b>riesgo reputacional</b> dado que cuando no se respetan los más altos estándares éticos y no se demuestra un comportamiento integro se puede ver dañada la reputación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobernanza</li> <li>• Mayor digitalización</li> <li>• Dar seguimiento a las posibles insolvencias de clientes y de entidades deportivas</li> <li>• Participación activa en alianzas</li> <li>• Seguimiento continuo de los riesgos</li> <li>• Personas trabajadoras polivalentes</li> <li>• Implantación de la certificación AENOR Compliance Penal</li> <li>• Nombramiento del Delgado Protección de Datos en todas las empresas del Grupo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación y/o desarrollo de nuevos negocios</li> <li>• Mejora de las alianzas con proveedores, .... derivado del impacto del cambio climático</li> <li>• Capacidad de negociación del Grupo</li> <li>• Innovación como motor de crecimiento</li> </ul>

<b>RIESGOS DE NEGOCIO</b>	<p>Se tratan de aquellos que afectan de forma específica a cada uno de los negocios y varían en función de la singularidad de los mismos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RIESGOS OPERATIVOS</b>, incluyen los riesgos relativos a cada negocio, a la planificación de los mismos, a la relación con los patrocinadores y/o clientes, a la calidad del servicio prestado, a los resultados de cada una de las actividades de dichos negocios, de compras y subcontratación.</li> <li>• <b>RIESGOS NO OPERATIVOS</b>, incluye los riesgos relativos a <b>recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo</b>, y a <b>transparencia económico-financiera</b> (información contable y financiera, endeudamiento, evolución de cada sector y su legislación...).</li> <li>• <b>RIESGO CLIMATICO</b>, incluye los riesgos derivados del cambio climático (sequía, inundaciones, ...) que pueden tener impacto en la rentabilidad y objetivos del Grupo. Así como el riesgo de impactos ambientales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantación de las medidas del I Plan de Igualdad de Real Club Celta de Vigo, S.A.D. y aplicando las mismas a nivel de Grupo</li> <li>• Auditorías externas y seguimiento realizado desde Control Económico de LaLiga, RFEF y CSD.</li> <li>• Implantación de un SGA certificado por AENOR</li> <li>• Certificación BREEAM ES Urbanismo 2020 para el Proyecto Galicia Sports 360- Factoría del Deporte Gallego, como construcción sostenible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora en la relación con partes interesadas, así como involucración de las mismas</li> <li>• Ventajas en la captación de financiación</li> <li>• Reducción del impacto ambiental</li> <li>• Ahorro de costes energéticos.</li> </ul>
---------------------------	---	---	--

Además de los riesgos anteriormente descritos, se identifican otros potenciales riesgos para el desarrollo de los negocios del Grupo, como son:

- **No obtener satisfacción en la gestión del entretenimiento y no ser capaz de transmitir los valores del celtismo en el caso del compromiso con el desarrollo sostenible**, así como la gestión del entretenimiento (consumidores).
- **No cumplir con los objetivos deportivos establecidos al inicio de la temporada**, dado que la clasificación final es la base del presupuesto global de la temporada siguiente, al influir en los ingresos audiovisuales y ser esta una de las partidas más representativa del mismo.
- **No cumplir con ratios establecidos o sobrepasar el límite de la plantilla deportiva aprobado por el órgano de validación** supondría sanciones de órganos de gobierno específicos.

Como se menciona a lo largo de esta memoria, para mitigar o eliminar los riesgos identificados, el Grupo dispone de medidas de control para cada riesgo dentro del Mapa de Riesgos:

- **Procedimientos y protocolos:** Se engloban medidas tales como el Manual de Prevención de Riesgos Penales, el Código Ético y procedimientos y políticas del Grupo Celta que establecen, además, otras pautas de actuación y de control con la finalidad de mitigar esos riesgos potenciales de comisión de delitos, ya sea internamente como por terceros colaboradores.

Como ejemplo de estas políticas, se encuentra la Política de Gestión Integral de Riesgos, donde se establecen las directrices para identificar y evaluar los riesgos, las respuestas a los mismos, así como las actividades de control y supervisión, procedimientos de homologación de proveedores, los procedimientos de control interno sobre la elaboración de la información financiera incluido en los sistemas de gestión de calidad del Grupo.

Estas medidas y controles diseñados para prevenir o mitigar al máximo el posible riesgo de que se cometa cualquier actuación delictiva en el Grupo se engloban en el Sistema de Gestión de Compliance Penal de acuerdo con la norma UNE 19601.

- **Asesoramiento externo:** En muchos casos el procedimiento es contar con terceros que asesoren al Grupo en determinados ámbitos para mitigar el riesgo, como es el caso de asesores fiscales, asesores en el ámbito de protección de datos y compliance, asesores legales en el ámbito de reclamaciones FIFA, .... Que realizan un seguimiento de los principales riesgos identificados.
- **Impulsar alianzas con proveedores y patrocinadores** que ayuden al Grupo a posicionarse en el desarrollo de actividades deportivas.
- **Automatización de procesos de control:** como son la autorización de presupuestos, la autorización de pagos, autorización de gastos de desplazamiento, así como el reporting mensual por áreas, en el que se analizan las desviaciones y se proponen medidas para cumplir con el presupuesto.
- **Canal de consultas y denuncias:** desde noviembre de 2017 el Grupo Celta pone a disposición de sus abonados, aficionados y del público en general el canal "Escoitamos" [rccelta.es/escoitamos/](http://rccelta.es/escoitamos/).

- Actualmente las personas abonadas, trabajadoras y la sociedad en general pueden comunicar, a través del canal de denuncias disponible en la página web del Grupo Celta ([Canal de denuncias | Celta](#)), cualquier indicio o sospecha de la comisión de un delito o de la vulneración de los principios y valores recogidos en el Código Ético y en las políticas del Grupo.
- Asimismo, todas las denuncias relacionadas con situaciones de acoso deberán presentarse igualmente a través de este canal web, gestionado por el Comité de Prevención del Acoso.

El propio Consejo de Administración es el responsable de analizar, supervisar y evaluar todos los riesgos identificados, pero, además, coordina los planes de acción necesarios para mitigarlos. Si bien se puede asumir un cierto nivel de riesgo controlable siempre que permita el desarrollo de los negocios del grupo.

#### **LOS PRINCIPALES RIESGOS MATERIALIZADOS EN LA TEMPORADA 2024/2025 SON:**

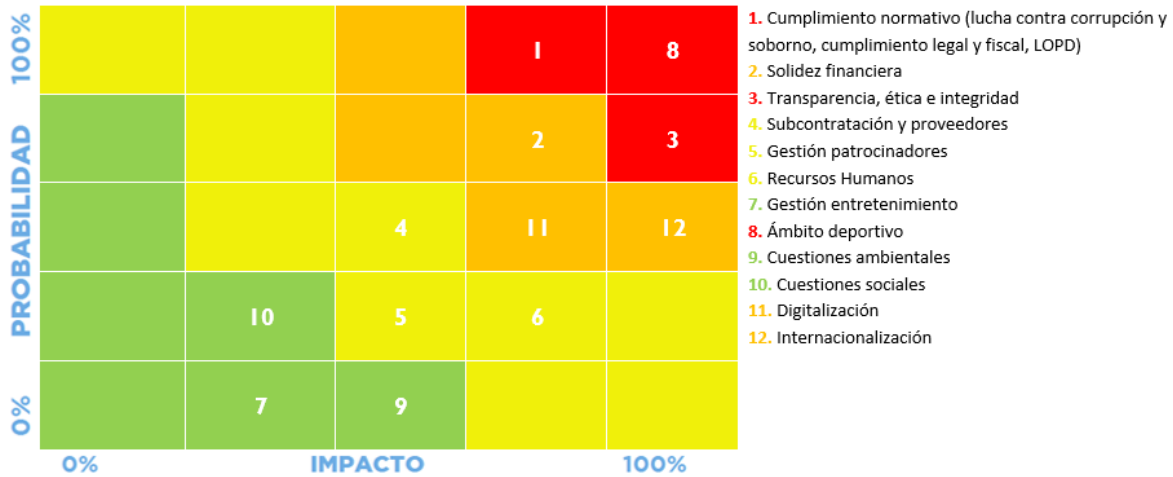
- **Alta dependencia de los ingresos de derechos audiovisuales** frente al peso que reflejan otras partidas de ingresos en la cuenta de resultados del Grupo.
- **Presión tributaria** respecto a otras ligas competencia de LaLiga, lo que puede llegar a dificultar la retención/atracción de jugadores.
- **Contracción económica como consecuencia de la sobrerreacción de los bancos centrales a la inflación**, lo que supone un incremento de los tipos de interés, asociado a una dificultad a la hora de conseguir financiación para las operaciones de venta de jugadores, lo que podría suponer una caída en el beneficio asociado a las mismas, así como el riesgo de crédito e insolvencia. El Grupo trabaja para impulsar el área celtista y retail e incrementar la cifra de negocios ajustando los gastos de estructura, pero no puede compensar la ausencia de la venta de jugadores.

El Grupo dedica grandes esfuerzos a implantar medidas para mitigar el impacto como son:

- Seguimiento de la posible insolvencia de clientes, entidades deportivas deudoras, ...
- Búsqueda de nuevos canales de financiación (como pueden ser colaboraciones público privadas y/o subvenciones).
- Búsqueda de nuevas oportunidades de patrocinio.

- Desarrollo de nuevas actividades

Los principales riesgos priorizados por el Grupo Celta, para la temporada 2024/2025, se facilitan en el Mapa de Riesgos del Grupo, teniendo en consideración el impacto y la probabilidad de los mismos:



## 1.5. ESTRATEGIA

### SOSTENIBILIDAD EN GRUPO CELTA

**GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.**

**GRI 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible.**

**GRI 2-23: Compromisos y políticas.**

El plan estratégico del Grupo se vertebra entorno a las cuestiones relativas a **ASG o ESG (ambiental (A), social (S) y gobernanza o buen gobierno (G))**, dado que la sostenibilidad empresarial implica que los negocios no solo generan rentabilidad financiera y valor económico sino también valor ambiental y social a medio y largo plazo, contribuyendo al progreso y beneficio de las comunidades locales en las que se opera.



En su compromiso con el desarrollo sostenible, el **Grupo Celta** aplica las medidas de evaluación de los clubes establecidas por LaLiga que se estructuran en estas tres dimensiones:

1| BUEN GOBIERNO



**92% de cumplimiento**

### Factores distintivos de gestión:



Implementación del sistema de gestión de Compliance Penal bajo el estándar UNE 19601:2017.



Certificado por la norma ISO 9001 acreditativo del desempeño y servicio consistente y eficaz en todos sus procesos.



Formación directiva del buen Gobierno.

#### Medidas

Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información
Sensibilización obligatoria en materia de integridad
Seminarios seguridad
RGPD y la Ley Orgánica de Protección de Datos
Responsable de integridad
Requerimientos de LaLiga en Compliance
Regulación vigente contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia
Regulación en materia de seguridad
Regulación en materia de integridad
Regulación de control económico aplicable
Reglamento general de venta de entradas
Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión
Recomendaciones del Marco Internacional para la práctica de la Auditoría Interna
Real Decreto 203/2010
Ratios Económicos Financieros
Normativa relativa a accesibilidad y seguridad de instalaciones
Normas de Elaboración de Presupuestos de Clubes/SADs
Megafonía de espectáculo
Medios técnicos por seguridad privada cedidos por LaLiga
Media tensión en el estadio
Manual de seguridad
Libro X del Reglamento de LaLiga
Informe de expertos sobre el Sistema de control interno de la información financiera
Iluminación por tecnología LED en el estadio
Guía de recomendaciones sobre la estructura y presentación de contenido del Informe de Auditoría de los Modelos de Prevención de Delitos
Gradas de afición
Formación y sensibilización a empleados en materia de privacidad
Formación en seguridad
Escritos de la Dirección de Integridad y Seguridad sobre normas que se han de seguir para erradicar o luchar contra la violencia en el fútbol
Director de seguridad
Director de operaciones
Delegado de Seguridad de la Información
Delegado de Protección de Datos
Código de Buen Gobierno
Claúsulas de integridad en los contratos
Circulares elaboradas por la Oficina Nacional del Deporte
Asistencia a talleres anuales de integridad
Análisis del cumplimiento en transparencia
Acciones de sensibilización en la lucha contra la violencia
Acciones de sensibilización en integridad



90% de cumplimiento

### Factores distintivos de gestión:



Certificado por la ISO 14001 en Gestión Medioambiental por AENOR.



Único SAD que acredita la sostenibilidad ambiental de la nueva ciudad deportiva en todas sus fases de desarrollo. Desde el diseño, la construcción y la gestión.



Contrato de adhesión con Ecoembes.

#### Medidas

- Uso de energía renovable
- Supervisión de proveedores
- Sistemas de recogida de agua de lluvia
- Sistema de gestión medioambiental
- Responsable de la gestión ambiental
- Política medioambiental
- Plan de movilidad para empleados
- Optimización de la cadena logística
- Instalación de accesorios para realizar una gestión eficiente del agua
- Facilitar el acceso a las instalaciones de transportes colectivos o no contaminantes
- Estudio técnico de la red
- Estrategia de reutilización de agua
- Estrategia de desplazamiento de los equipos
- Estacionamiento de vehículos eléctricos
- Criterios en la selección de proveedores
- Criterios de selección de materiales de construcción
- Contenedores especiales para pilas y cartuchos de tóner y tinta en oficinas
- Cartelería y/o recordatorios en las instalaciones para cumplir con la correcta separación de los residuos
- Caracterización de los consumos de agua del club
- Cálculo del alcance 3 en la huella de carbono
- Cálculo de la huella de carbono de alcances 1 y 2
- Adecuada segregación de los residuos
- Acciones de sensibilización sobre la importancia de utilizar transportes colectivos, alternativos o de bajo impacto ambiental
- Acciones de sensibilización con el objeto de reducir la generación de residuos y promover su correcto reciclaje
- Acciones de sensibilización acerca de buenas prácticas para realizar un consumo de agua más eficiente

### 3| SOCIAL



**95% de cumplimiento**

#### Factores distintivos de gestión:



Desarrollo y puesta en funcionamiento de un portal web accesible que permita a todos los usuarios el entendimiento, el aprendizaje, la navegación y la plena interacción con la web del club con el propósito de satisfacer las necesidades de las personas con movilidad reducida o problemas cognitivos, visuales y auditivos, que quieren comunicarse con el club.

En este sentido, el Celta se ha convertido en un referente en RSC en el gran ámbito de la élite del fútbol profesional al implementar una amplia gama de iniciativas que buscan promover la inclusión social, el desarrollo comunitario y la protección del medio ambiente.

La marca Celta, dentro de un año estratégico de Centenario, invierte como futuro en los criterios de sostenibilidad y la responsabilidad corporativa midiendo y gestionando los riesgos y oportunidades para un éxito de reputación constatada y sólida.

En base a nuestras actividades y a la importancia de los impactos reales y potenciales del Grupo Celta en términos de sostenibilidad, se establecen compromisos medibles y cuantificables en línea con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, poniendo el foco en las siguientes metas:

# 5 IGUALDAD DE GÉNERO



METAS	INDICADORES DE IMPACTO
<p><b>Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.</b></p> <p><b>Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</b></p> <p><b>Meta 5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cumplir con las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad de Real Club Celta de Vigo, S.A.D. para la temporada 2024/2025.</li> <li>○ Creación del Plan de Igualdad en Fundación Celta de Vigo.</li> <li>○ Políticas de conciliación.</li> <li>○ Buscar en las diferentes áreas de trabajo el reconocimiento de las mujeres y promocionar las trayectorias profesionales de las mismas.</li> <li>○ En el bloque 7 se facilita la aportación realizada desde el grupo al fútbol femenino.</li> </ul>

## 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



## 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



## 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES




## 13 ACCIÓN POR EL CLIMA



METAS	INDICADORES DE IMPACTO
<p><b>Meta 7.2.</b> De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas</p> <p><b>Meta 11.6.</b> De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo</p> <p><b>Meta 12.5.</b> De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización</p> <p><b>Meta 12.6.</b> Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes</p> <p><b>Meta 12.8.</b> De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza</p> <p><b>Meta 13.3.</b> Mejorar la educación, la sensibilidad y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Medición de huella de carbono, recogida en el bloque 3, para implementar acciones efectivas para reducir las emisiones.</li> <li>○ Actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización de residuos, como las realizadas por las categorías inferiores o las campañas de reciclaje recogidas en el bloque 3 de esta memoria.</li> <li>○ Uso sostenible de los recursos y protección de la diversidad en la Ciudad Deportiva Afouteza.</li> <li>○ Someter a auditorias de seguimiento Sistema de Gestión Ambiental conforme con la Norma ISO 14001: 2015.</li> <li>○ Realizar diversas campañas de sensibilización en el Estadio Abanca Balaídos y educativas en las categorías inferiores de Celta, como se pone de manifiesto en el mismo bloque 3.</li> <li>○ Certificación BREEAM ES Urbanismo: que acredita la sostenibilidad ambiental de las futuras instalaciones del Proyecto Factoría del deporte Gallego-Galicia Sports 360 en todas sus fases de desarrollo (desde el diseño, la construcción y la gestión).</li> <li>○ Participación de nuestro personal en jornadas sobre la gestión de residuos.</li> </ul>

Las metas establecidas anteriormente, no impiden que desde el Grupo Celta se preste también atención a las siguientes:

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: left;"> <h1 style="margin: 0;">1 FIN DE LA POBREZA</h1> </div>  </div>	
METAS	INDICADORES DE IMPACTO
<p><b>Meta 1.a.</b> Garantizar una movilización importante de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante la mejora de la cooperación para el desarrollo, a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, para poner en práctica programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ El Centenario une a Celta y Banco de Alimentos con la campaña "100 años-100 toneladas"</li> <li>○ Adhesión de la Fundación Celta a la Alianza País Pobreza Infantil Cero</li> <li>○ Apadrinando nuestro capitán la Gran Recogida 2024 del Banco de Alimentos.</li> </ul>

## 3 SALUD Y BIENESTAR



METAS	INDICADORES DE IMPACTO
<p><b>Meta 3.d. Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Promover la adaptación e integración, fomentando rutinas y hábitos de vida saludables que se obtienen con la práctica del deporte, en el caso de la escuela Fundación Celta Integra. Charlas sobre alimentación saludable a las personas que conforman las categorías inferiores.</li> <li>○ Fomentar el trabajo en equipo y el desarrollo social y deportivo, promoviendo la actividad física en la infancia, mediante los clinics, campus, escuelas, ...</li> <li>○ Educar en hábitos saludables, formar valores éticos y deportivos a las categorías inferiores de Celta.</li> <li>○ Disponer de un nutricionista para la plantilla deportiva y en la Residencia.</li> <li>○ Poniendo a disposición de los usuarios artículos y guías con recomendaciones de nuestros servicios médicos.</li> </ul>

## 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



METAS	INDICADORES DE IMPACTO
<p><b>Meta 4.7. De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sensibilizar y concienciar en materia de igualdad de oportunidades y conciliación para todo el personal.</li> <li>○ Educar en estilo de vida sostenible (sensibilización medioambiental) a las categorías inferiores de Celta.</li> <li>○ Educar en valores que promocionan la cultura de paz y no violencia, mediante la recogida de alimentos, ropa y juguetes a familias acogidas debido a la guerra.</li> <li>○ Tanto en el bloque 4 como en el 6 se indican las actividades formativas de capacitación para el desempeño profesional de la totalidad de las personas que conforman el Grupo Celta.</li> </ul>

## 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



METAS	INDICADORES DE IMPACTO
-------	------------------------

**Meta 8.2.** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra

**Meta 8.5.** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

**Meta 8.8.** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

- Incremento de las personas con contrato indefinido, sin tener en consideración la plantilla deportiva.
- I Plan de Igualdad de Real Club Celta de Vigo, S.A.D.
- Medidas relativas a la igualdad recogidas en el bloque 4
- Tal como se menciona en el bloque 7, el Grupo contribuye al desarrollo y crecimiento económico
- Ciudad Deportiva Afouteza como ejemplo de modernización tecnológica e innovación.

## 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



### METAS

**Meta 10.2.** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

**Meta 10.3.** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto

### INDICADORES DE IMPACTO

- Escuela de fútbol Fundación Celta Integra destinada a jóvenes y adultos con discapacidad.
- Trabajar con organizaciones que ayudan a las mujeres con dificultades.
- Participación en la Liga Genuine.
- Inclusión de personas de diferentes nacionalidades y personas con discapacidad.
- Accesibilidad universal mediante adaptación de las instalaciones consiguiendo igualdad de oportunidades para todas las personas con capacidades especiales.

## 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



### METAS

**Meta 15.4.** Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible.

### INDICADORES DE IMPACTO

- Recogida de residuos en los alrededores de A Madroa, así como en otros ecosistemas.
- Plantación de árboles en la Ciudad Deportiva Afouteza.
- Reforestación realizada por las categorías inferiores.

# 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



METAS	INDICADORES DE IMPACTO
<p><b>Meta 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo</b></p> <p><b>Meta 16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</b></p> <p><b>Meta 16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Velar por el cumplimiento de la legislación orientada a erradicar la violencia en el ámbito del deporte mediante nuestro Reglamento Interno del Real Club Celta de Vigo S.A.D, en vigor desde el 1 de agosto de 2010, siguiendo el artículo 6 Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero.</li> <li>○ Someter a auditoria de seguimiento el sistema de gestión compliance.</li> <li>○ Difusión de la "Guía de Buenas Prácticas" proporcionada por LaLiga entre todo el personal del Grupo.</li> <li>○ 100% de puntuación en el INFUT (Índice de Transparencia de los Clubes de Fútbol) en su última publicación (2019).</li> </ul>

## ESTRATEGIA TEMPORADA 2024/2025

A nivel global y macroeconómico la temporada 2024/2025 ha venido marcada por una situación inestable, debido a la continuidad de la guerra de Ucrania y la guerra de Israel, lo que ha supuesto una inestabilidad del entorno geopolítico. Situación en la que también se encuentra el sector del fútbol con una contracción generalizada, especialmente concentrada en la caída de las operaciones de compra y venta de jugadores que suponen uno de los principales ingresos para los clubes, pero la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D. gracias a las medidas adoptadas por nuestro Consejo de Administración, no se ha visto afectada.

Por ello, la estrategia establecida por parte del Consejo de Administración para la temporada 2024/2025 y a la que ha dado seguimiento a lo largo de toda la temporada ha sido:

- **Generar solvencia económica y financiera para soportar y crecer en los negocios, mediante:**
  - **Consolidación la presencia internacional** como elemento generador de ingresos, mediante un Plan de Internacionalización empezando en Estados Unidos y México, que busca crecer en ingresos y ganar presencia en diferentes mercados.
  - **Generación contenido digital** en nuevos nichos de mercado que permita la fidelización de fans, crecimiento de seguidores y extender la marca Celta para conseguir monetizar la presencia en nuevos mercados.

- Búsqueda de **nuevas oportunidades de patrocinio** que incrementen el valor global de la marca y permitan crecer en ingresos.
- **Plan de inversiones estratégicas**, contemplando varias actuaciones, siendo las principales:
  - **Inversión en jugadores**. La inversión realizada en jugadores en la temporada 2024/2025 ascendió a 12.705.000 euros, centrándonos más en optimizar los recursos que nos está generando nuestra cantera.
  - **Proyecto Factoría do Deporte Galego-Galicia Sports 360**. La aprobación inicial del Proyecto de Interés Autonómico (PIA) es el primer paso para obtener la aprobación definitiva para empezar a acometer las obras de un proyecto de cerca de 300.000 m<sup>2</sup> desde el que se van a abordar e impulsar distintas facetas del sistema deportivo y va a suponer la generación de empleo, el fomento de la investigación y la cultura y el ocio, para un futuro sostenible. Actualmente se encuentra en fase de dirección de obra, siendo la inversión total realizada hasta el 30 de junio de 2025 de 780.850,91 euros.
  - **Continuidad del proyecto de digitalización y Big Data**. Incorporando nuevas herramientas que liberen el tiempo de las personas para realizar tareas que aporten valor y dotar de herramientas que permitan un mejor análisis y aprendizaje de la relación que tiene la clientela con el Grupo y crear "patrones" que ayuden en la mejora del servicio o ser proactivos en la cobertura de las necesidades futuras que tendrá la clientela. Potenciando el reporting en power bi, pudiendo comparar y analizar datos procedentes de diferentes fuentes, permitiendo fusionar todos los datos y procesarlos, convirtiéndolos en gráficos y tablas con las que extraer decisiones de forma ágil.  
Durante el ejercicio se impulsó la promoción de nuevas líneas de investigación en modelos predictivos basados en inteligencia artificial, con el objetivo de fortalecer la innovación y ampliar las capacidades analíticas.

- **Globalización e internacionalización de la marca Celta:**

---

De acuerdo con los pilares del Grupo Celta, la transparencia es uno de los objetivos prioritarios, ya que genera confianza en todas las partes interesadas (grupos de interés) que se relacionan, directa o indirectamente con ella, las personas trabajadoras, el accionariado, ... La transparencia ofrece ventajas, mejorando la imagen y reputación del Grupo, incrementando la lealtad de las personas trabajadoras, mejorando el clima laboral, reteniendo el talento....

- **Grupo Celta**, a través de su página web, cumple con el **Índice de Transparencia de los Clubes de Fútbol (INFUT)**, siendo la última edición celebrada del mismo del ejercicio 2019, desarrollado por Transparency International España, con el que se pretende un doble objetivo:
  - Evaluar el nivel de transparencia de los clubes de fútbol y sociedades anónimas deportivas, e
  - Impulsar y propiciar el aumento de la información que se ofrece a los ciudadanos y a la sociedad en su conjunto.

Se trata de un índice que consta de un conjunto de indicadores que abarcan cinco áreas de transparencia:

- i. Información sobre el Club de Fútbol,
- ii. Relaciones con los socios, aficionados y público en general,
- iii. Transparencia económico-financiera,
- iv. Transparencia en las contrataciones y suministros, e
- v. Indicadores de la ley de transparencia.

Este Índice de Transparencia tiene como finalidad ser proactivos facilitando información sobre el órgano de gobierno, dar a conocer el régimen y reglamento básico de la organización, dar a conocer la razón de ser de la organización, su visión, la identidad de la misma, los principios éticos y de conducta, los objetivos que se propone cumplir, .... Los datos que figuran actualmente en la página web corporativa (grupo Celta) respecto a estos indicadores hacen referencia a la temporada 2023/2024. Serán actualizados una vez se apruebe las cuentas anuales, el informe de gestión y este estado de información no financiera, referidos a la temporada 2024/2025, en lo referente al epígrafe de transparencia, el resto de los epígrafes de la página web corporativa se actualizan según se considera necesario.

- Con fecha 01 de octubre de 2023 la sociedad Real Club Celta de Vigo obtiene el indicador **Ardan Empresa Circular 2023**, por la implementación de la estrategia de economía circular.
- Con fecha 01 de octubre de 2023 la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D. obtiene el indicador **Ardan Empresa Igual en género 2023** por el cumplimiento de varios criterios simultáneamente: igualdad en funciones, igualdad en retribuciones e igualdad por actuaciones.
- En noviembre 2024, Informa –el Economista otorga, por sexto año consecutivo, el **Certificado de Excelencia en Gestión Empresarial** a la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D., tras la evaluación de los principales parámetros que determinan la gestión, como son: solvencia, rentabilidad, crecimiento, empleo, internacionalización, responsabilidad social corporativa, satisfacción de clientes, innovación, gestión del riesgo comercial y digitalización.

## FUTURO

Nos parece importante resaltar que como consecuencia de los efectos del contexto socio económico en el que nos encontramos, el Grupo considera de suma importancia de cara al futuro:

- **Generar consistencia económica**

Una de las estrategias del Grupo Celta es generar mayor rentabilidad, para ello se hará hincapié en la explotación nuevas áreas y negocios, estableciendo como prioridades:

- El crecimiento: en cifra de ventas, países con presencia, canales de venta.
- Generar mayor rentabilidad.
- Mejorar la calidad, servicio y valoración.
- Proyecto GS360 como dinamizador de nuevas actividades que ayuden a incrementar el negocio.

- **Facilitar el acceso web a personas con discapacidad.**

El Grupo Celta trabaja activamente por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad a través de la participación en diferentes actividades dirigidas a dichos colectivos, así como a través de la adaptación de sus propias instalaciones. Prueba de ello es la iniciativa dirigida a colectivos con necesidades especiales: Fundación Celta Integra. Por eso consideramos importante que todas las personas puedan acceder a nuestra página web independientemente de sus características individuales.

- **Enfoque objetivos Agenda 2030, así como visualizar las medidas implantadas en RSC.**

Dado que uno de los valores que caracterizan al Grupo es la gestión de aspectos medioambientales, sociales y de gobernanza. Para continuar con nuestra gestión empresarial sostenible nos marcamos como objetivo para la temporada 2024/2025 el compromiso con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, a mayores de las metas que se están alcanzando en este sentido.

Resaltar el importante papel y responsabilidad de la sociedad dominante para difundir y visualizar los objetivos de la Agenda 2030.

## 2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

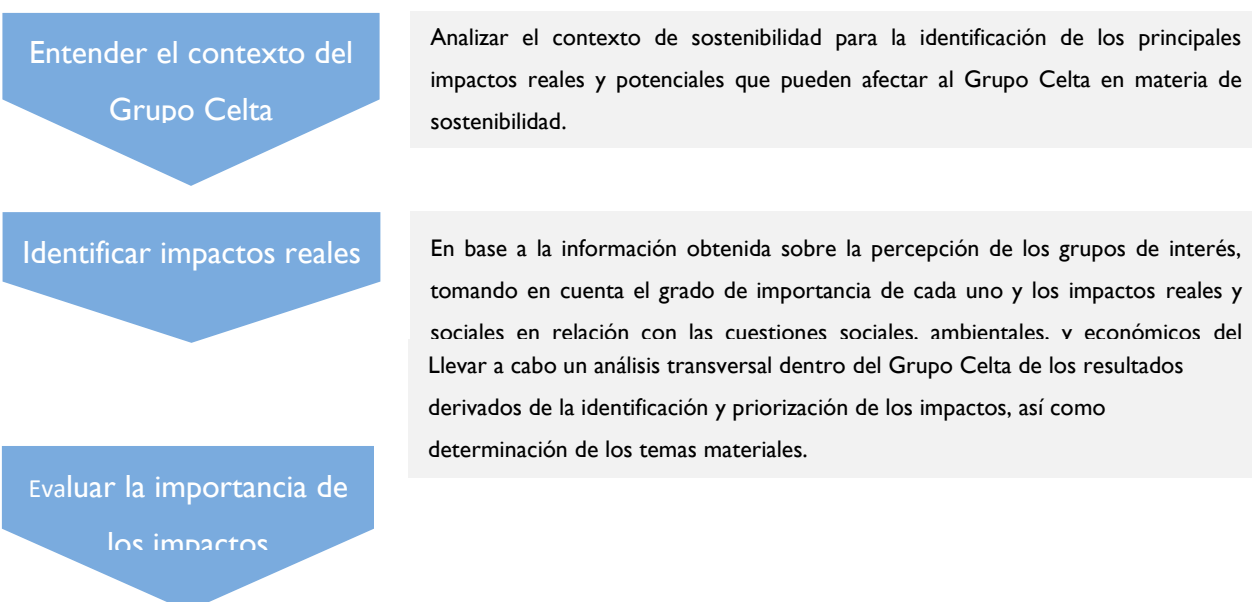
Tomando como referencia los **estándares de Global Reporting Initiative (GRI)** para la elaboración de informes de sostenibilidad, el Grupo Celta ha llevado a cabo la actualización de los temas que han sido considerados relevantes tanto para el Grupo como para los grupos de interés y que serán tratados a lo largo de este informe.

**GRI 3-1: Proceso de determinación de los temas materiales.**

**GRI 2-16: Comunicación de inquietudes críticas.**

**GRI 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés.**

El Grupo para determinar los temas materiales, para ello, se ha seguido el siguiente **esquema metodológico**:



## I. ENTENDER CONTEXTO

El objetivo de esta fase es llevar a cabo una identificación de los impactos reales y potenciales basada en las actividades, relaciones de negocio, contexto de sostenibilidad y grupos de interés.

Para ello se ha llevado a cabo una identificación de las actividades y relaciones comerciales del Grupo, así como del contexto de sostenibilidad en el que tienen lugar y un enfoque global de los grupos de interés. Se ha procedido a consultar fuentes secundarias, revisando diversas fuentes bibliográficas e informes de referencia en el sector. Entre otros, estándares específicos definidos por GRI (Global Reporting Initiative), informes de sostenibilidad, memorias de reporting de información no financiera, memorias de RSC de organizaciones vinculadas al deporte, etc.

En función de la cadena de valor establecida conforme a las diferentes actividades realizadas por el Grupo se busca la participación de los Grupos de Interés (GI), siendo la base de la misma:

- **Responsabilidad**, construyendo la relación con los GI en base a la ética y la integridad, así como el desarrollo sostenible.
- **Mejora continua**, revisando periódicamente los mecanismos de relación con los mismos para asegurarnos de que responden a nuestras necesidades, entre otras la ficha de proveedor y deudor del Grupo Celta.
- **Colaboración**, con el fin de contribuir al cumplimiento de la política de compliance, de medioambiente, de gestión de calidad ISO 9001, ...
- **Transparencia**, compartiendo información relevante, clara y útil, y
- **Participación**, promoviendo las consultas, la interacción, la comunicación de los GI a través de Escoitamos.

Todo ello sin olvidar, dar respuesta a los intereses de los propios GI, en base a las siguientes fuentes de información:

- Contacto habitual con los grupos de interés, por parte del Consejo de Administración, Dirección General, Dirección Corporativa, dirección de departamentos y personas trabajadoras del Grupo, a través de mecanismos de retroalimentación existentes, que van desde el servicio de atención telefónica y web a reuniones con proveedores y patrocinadores, así como resultado de la comprensión de los temas que afectan al sector, y

- Seguimiento más pasivo de sus opiniones con respecto al Grupo y a los impactos y desempeño del mundo del fútbol, lo que incluye desde el seguimiento de la prensa especializada, reportes sectoriales, estudios públicos y de opinión, así como foros.

En base a la relación con los Grupos de Interés (GI) y del proceso de participación y diálogo con los mismos, los canales de relación y expectativas se muestran en las siguientes tablas:

- **GRUPOS DE INTERÉS CON CONTACTO HABITUAL:**

GRUPOS DE INTERÉS (GI)	MECANISMOS Y CANALES DE RELACIÓN	EXPECTATIVAS
ACCIONISTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Junta General de Accionistas telemática</li> <li>• Informes Anuales</li> <li>• Desayunos Informativos</li> <li>• Oficina del Accionista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control Deuda</li> <li>• Ética y transparencia (cumplimiento de la legislación aplicable)</li> <li>• Resultados deportivos</li> <li>• Rentabilidad</li> </ul>
EMPLEADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Corporativa.</li> <li>• Evaluación de desempeño</li> <li>• Comité de empresa y delegados sindicales</li> <li>• Código Ético</li> <li>• Canal de denuncias</li> <li>• Buzón denuncias de acoso</li> <li>• Teléfono, email, reuniones, ...</li> <li>• Encuestas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y conocimiento</li> <li>• Salud y seguridad</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Remuneración en tiempo y forma</li> <li>• Igualdad y conciliación, clima laboral, valoración positiva</li> <li>• Desarrollo profesional</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Competitividad del equipo ( la mejor categoría y clasificación de la plantilla deportiva)</li> </ul>
SINDICATOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de empresa</li> <li>• Tablón de anuncios</li> <li>• Reuniones Comisión Negociadora Plan Igualdad</li> <li>• Dirección Corporativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento legislación</li> <li>• Seguridad y salud</li> <li>• Adecuación de la información suministrada a la realidad</li> <li>• Ser tenidos en cuenta</li> </ul>
ORGANISMOS SUPRANACIONALES, ADMINISTRACIÓN Y ENTIDADES REGULADORAS (COMO LNFP, RFEF, FGF, CSD, UEFA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección Corporativa.</li> <li>• Departamento de Seguridad e Instalaciones</li> <li>• Proceso de contratación de jugadores</li> <li>• Normas de Conducta del Grupo</li> <li>• Control Económico-Financiero</li> <li>• Reuniones, eventos por videoconferencia, ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento</li> <li>• Colaboración</li> <li>• Confianza</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Ética</li> <li>• Internacionalización</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultas, tramites, píldoras informáticas.</li> <li>• Encuestas,...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformación digital</li> </ul>
<b>PROVEEDORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de aceptación de gastos</li> <li>• Proceso de homologación y gestión de proveedores</li> <li>• Código Ético</li> <li>• Nueva plataforma de registro de proveedores</li> <li>• Ficha de proveedores Grupo Celta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuidad relación</li> <li>• Ética</li> <li>• Cumplimiento contractual</li> <li>• Política selección</li> </ul>

• **GRUPOS DE INTERÉS CON SEGUIMIENTO PASIVO:**

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS Y CANALES DE RELACIÓN	EXPECTATIVAS
<b>ABONADOS, AFICIONADOS, FANS, BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN Y CONSUMIDOR FINAL DE TIENDAS, CLÍNICA, SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, ETC.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Abonados</li> <li>• Fundación</li> <li>• Dirección de Negocios</li> <li>• LOPD</li> <li>• Normas de Conducta del Grupo (LOPD, Código Ético, Reglamento Interno de Celta, etc.)</li> <li>• Canal de quejas/reclamaciones</li> <li>• Encuesta de satisfacción de clientes</li> <li>• Redes sociales</li> <li>• Ficha de deudores Grupo Celta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejor resultado</li> <li>• Mejor experiencia</li> <li>• Adoptar nuevos modelos</li> <li>• Cumplimiento legislación aplicable</li> <li>• Productos y servicios que satisfagan las necesidades</li> <li>• Acceso a la información</li> </ul>
<b>ENTIDADES FINANCIERAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección de Finanzas, Administración y RRHH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia</li> <li>• Solvencia</li> <li>• Control riesgos</li> </ul>
<b>PATROCINADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director Comercial</li> <li>• Director Fundación</li> <li>• Responsables de las empresas patrocinadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagen</li> <li>• Visibilidad</li> <li>• Rentabilidad</li> <li>• Reputación</li> </ul>
<b>MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>	Departamento de Marketing-Prensa (Prensa, eventos por videoconferencia, redes sociales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia</li> <li>• Libertad</li> <li>• Colaboración</li> </ul>
<b>RIVALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento deportivo (profesional y cantera)</li> <li>• Dirección de Finanzas, Administración y RRHH</li> <li>• Dirección General</li> <li>• Consejo Administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento</li> <li>• Resultados deportivos</li> <li>• Relaciones institucionales</li> <li>• Fair Play</li> </ul>
<b>COMUNIDAD LOCAL, SOCIEDAD EN GENERAL Y ONGS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos de colaboración con universidades</li> <li>• Convenios de colaboración con entidades deportivas</li> <li>• Teléfono, email, web corporativa, reuniones videoconferencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Visibilidad</li> <li>• Contribución social y al desarrollo</li> </ul>

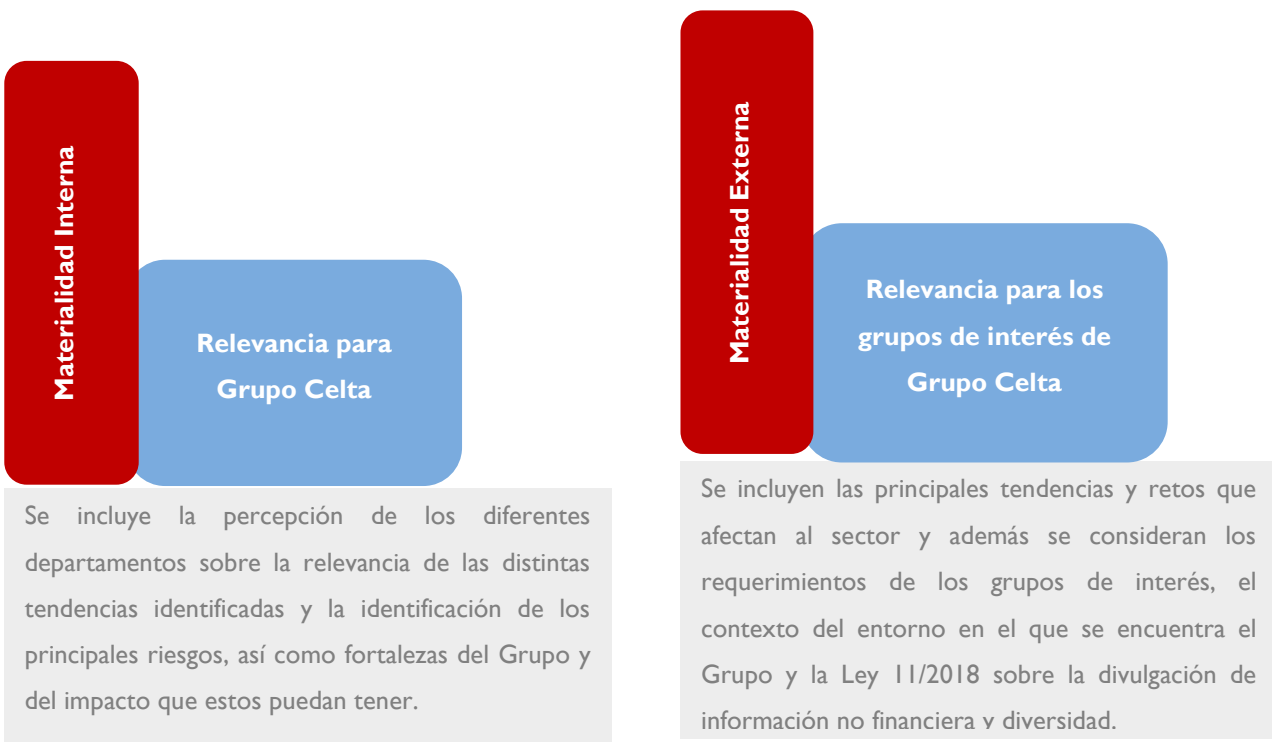
(Comunidad, colectivos socio culturales, centros de formación, ONGs, otras fundaciones, otras instituciones,...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones periódicas de la Fundación con organizaciones de la sociedad civil</li> <li>• Reuniones periódicas con medios de prensa, ...</li> <li>• Otras entidades que ofrezcan similares a la Fundación</li> <li>• Clínicas, etc.</li> <li>• Acuerdos de colaboración</li> <li>• Informes, eventos, grupos de trabajo por videoconferencia...</li> <li>• Redes sociales y medios digitales</li> <li>• Canales de comunicación (Escoitamos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagen</li> <li>• Innovación social</li> <li>• Participación PIB local</li> </ul>
--	--	--

2. IDENTIFICAR IMPACTOS

Para determinar si un impacto real y potencial es material deben considerarse factores internos y externos, entre ellos, factores como la misión general y la estrategia competitiva del Grupo, las preocupaciones expresadas directamente por los grupos de interés y las expectativas sociales de mayor alcance. Así como mediante mecanismos de quejas y reclamaciones.

Estos factores internos y externos han de tenerse en consideración cuando se evalúe si la información es relevante para reflejar los impactos reales y potenciales sobre el ámbito social, ambiental o económico, o bien para las decisiones de los grupos de interés.

En este sentido, el Grupo ha llevado a cabo un **proceso de análisis de la materialidad**, identificando:



3. EVALUAR  
IMPACTOS

Por tanto, y basado en lo anterior, el Grupo **evalúa la importancia de los impactos identificados para priorizarlos y así tomar medidas para abordar los impactos y determinar los temas materiales sobre los que presentar información. Además, se evalúa la importancia de los impactos en los grupos de interés.**

**GRI 3-2: Lista de temas materiales.**

De todo lo mencionado anteriormente, se desprende agrupados por bloques temáticos los **impactos reales y potenciales para el Grupo Celta a lo largo de la temporada 2024/2025:**

DIMENSIÓN AMBIENTAL	Cuestiones ambientales	BUEN GOBIERNO	Transparencia, ética e integridad	
	Compromiso con el desarrollo sostenible		Gestión de Riesgos	
	Eficiencia energética		Contratación con el Grupo	
	Gestión de residuos		Capacidad de pago	
	Gestión del agua		Calidad e innovación de los productos y servicios ofrecidos	
	Protección de la biodiversidad		Dirección comercial	
DIMENSIÓN SOCIAL	Seguridad y salud		Lucha contra la corrupción y el soborno	
	Igualdad-Brecha salarial		Cumplimiento legal y fiscal	
	Contribución a la sociedad		Gestión del entretenimiento/Consumidores y reclamaciones	
	Aportaciones a fundaciones y ONG's		Subcontratación y proveedores	
	Afición		Respeto a los derechos humanos	
	Responsabilidad social		Diálogo y relación con los grupos de interés	
	Proyectos sociales y solidaridad		Competitividad del equipo	
	Reputación de marca		Transparencia informativa	
	Educación y valores positivos del deporte		Ética fiscal	
	Compromiso con el proyecto futuro de categorías inferiores			
	DIMENSIÓN ECONÓMICA-FINANCIERA		Resultados económicos-financieros. Solidez Financiera	
			Inversión socialmente responsable	
Control económico de la LNFP				
Control de la deuda/Requisitos LaLiga Impulso-Fondos CVC				
Internacionalización				
Transformación digital				

### GRI 3-3: Gestión de los temas materiales.

El Grupo Celta prioriza los impactos en función de su importancia, arrojando los siguientes resultados:

<p><b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b> (Ver bloque 6)</p>	<p>El modelo de gobierno corporativo vela para que se cumplan los requisitos éticos necesarios recogidos en el <b>Código de Conducta</b> y <b>Ética profesional del Grupo</b>, así como en la <b>Política de Corrupción</b> con las medidas necesarias para prevenir, detectar y sancionar los actos fraudulentos y la utilización de los medios del Grupo, en provecho económico o de otra índole.</p>
<p><b>CUMPLIMIENTO LEGAL Y FISCAL</b> (Ver bloque 10)</p>	<p>El Grupo Celta rechaza cualquier práctica ilegal, integrando en sus actividades <b>estándares éticos</b> e implementando los mecanismos necesarios para abordar cualquier tipo de actividad ilícita o no ética. Afrontar las actuaciones de trabajo con una conveniente <b>solvencia económica</b> y garantizar que se sigan los procedimientos adecuados y el cliente reciba el servicio con el grado de calidad óptimo.</p>
<p><b>COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b> (Ver bloques 4; 7; 8 y 9)</p>	<p>El Grupo apuesta por un fuerte <b>compromiso con el desarrollo sostenible</b> al ser conocedor del impacto que su actividad genera en el <b>empleo</b> y el <b>desarrollo local</b> en su territorio. Además, mantiene estrechas relaciones con los actores de las diferentes comunidades locales a través de diferentes modalidades de diálogo siendo vitales las acciones de asociación, patrocinio y acción social.</p>
<p><b>CAPACIDAD DE PAGO Y SOLIDEZ FINANCIERA</b> (Ver bloque 10)</p>	<p>El Grupo Celta <b>capitaliza la totalidad de los beneficios obtenidos</b> en cada una de las temporadas, lo que permite <b>asumir los retos</b> con la <b>solvencia</b> necesaria para llevarlos a cabo y hace hincapié en la <b>identificación de los riesgos</b> que puedan suponer una amenaza potencial para el <b>logro</b> de cada uno de los <b>objetivos establecidos</b>.</p>
<p><b>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES</b> (Ver bloque 8)</p>	<p>La gestión de la <b>cadena de suministro</b> es un asunto cada vez más relevante desde el punto de vista de la <b>sostenibilidad</b>. Somos conscientes de que una buena gestión de nuestros proveedores y subcontratistas resulta beneficiosa para el Grupo y la sociedad en general, al reducir costes financieros y no financieros (impacto ambiental), asociados a distintos procesos, entre ellos, por ejemplo, el transporte.</p>
<p><b>CUESTIONES DE PERSONAL-IGUALDAD</b> (Ver bloque 4)</p>	<p>Uno de los activos más valiosos del Grupo es sin duda su personal. De ellos depende en gran parte el éxito del Grupo, por tanto, es prioritario para nosotros <b>fomentar un buen ambiente de trabajo</b>, velar por su <b>seguridad</b>, incentivar <b>hábitos de vida saludables</b> y promover su <b>desarrollo profesional</b> siempre con criterios de <b>igualdad</b>. Para ello se ha realizado formación y sensibilización en igualdad. así mismo se realiza el seguimiento periódico de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de Real Club Celta de Vigo, S.A.D.</p>
<p><b>CUESTIONES AMBIENTALES</b> (Ver bloque 3)</p>	<p>La vertiente ambiental es un asunto que no podemos olvidar. Orientar la estrategia del Grupo hacia un modelo de <b>economía circular</b>, tratando de hacer un uso <b>sostenible de los recursos y fomentando el uso de materias primas renovables</b> es algo crucial. Además, las emisiones de carbono asociadas al consumo energético es un aspecto esencial para abordar la lucha contra el cambio climático.</p>

<b>RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS</b> (Ver bloque 5)	El <b>respeto a los derechos humanos</b> es un pilar fundamental dentro del Grupo. La promoción de la <b>dignidad humana</b> y el respeto constituyen los principios de nuestro Grupo, orientada hacia el comportamiento ético y responsable.
<b>TRANSFORMACION DIGITAL</b> (Ver bloque 1)	La transformación digital es un pilar estratégico dentro del Grupo, centrado en maximizar la creación de valor en los procesos y la gestión del Grupo, como medio para potenciar la competitividad, para lo que se involucra tanto a partners tecnológicos como a la totalidad del personal, dado que se combina las propuestas de los socios tecnológicos con las propuestas de mejora realizadas por el personal.
<b>INTERNACIONALIZACION</b> (Ver bloque 1)	La internacionalización está ligada al valor de marca, siendo los objetivos primordiales en este sentido incrementar el número de fans, generando oportunidades de negocio y aumentando el valor de los derechos audiovisuales. Todo ello va a generar un impacto positivo en tres pilares fundamentales del Grupo: proyecto deportivo, el plan de optimización de la cantera y el valor del Grupo como institución.

### 3. CUESTIONES AMBIENTALES

El Grupo Celta trabaja orientado a la creación de valor y para ello cuenta como pilar fundamental, con la protección del medio ambiente optimizando la gestión de recursos y residuos y la adecuada gestión de las expectativas de los grupos de interés en esta materia. Los temas ambientales que se desarrollarán son:



## 3.1. IMPACTOS AMBIENTALES Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

### DESEMPEÑO AMBIENTAL

---

#### GRI 2-23: Compromisos y políticas.

La Dirección del Grupo Celta consciente de la importancia de la calidad y el medio ambiente a la hora de satisfacer las necesidades y expectativas de sus partes interesadas ha incluido en su estrategia empresarial dichos requisitos, por ello, en la temporada 2019/2020, decide implantar un sistema de gestión ambiental conforme con la Norma ISO 14001:2015 integrándolo en el sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015 que ya realizaba el departamento de Seguridad e Instalaciones para todo el Grupo Celta en todos sus centros de trabajo, excepto la Ciudad Deportiva Afouteza, con el siguiente alcance:

- **Calidad:** la gestión de la seguridad y la gestión, conservación y mantenimiento de las instalaciones deportivas y sede social,
- **Medio ambiente:**
  - A) La participación en competiciones deportivas oficiales de fútbol profesional y de categorías inferiores de fútbol base.
  - B) La promoción y desarrollo del deporte y la gestión integral de la cantera del Celta.
  - C) La prestación de servicios administrativos y financieros asociados a la gestión de determinados espacios para la gestión de eventos y actos deportivos o la gestión de hostelería y restauración.
  - D) La comercialización de ropa, calzado y artículos deportivos.
  - E) La prestación de servicios médicos a través de clínica del deporte.

Este sistema se integra con los sistemas de gestión de calidad que actualmente están implantados:

- **Certificación ISO 9001:2015 Grupo Celta. Departamento de Seguridad e Instalaciones** emitido por la Entidad de Certificación AENOR,

Con la **implantación del Sistema de Gestión Ambiental el Grupo Celta** desea demostrar su respeto con el entorno en que desarrolla sus actividades y servicios, minimizando el impacto asociado a las mismas mediante un riguroso control de aspectos ambientales desde una perspectiva del ciclo de vida y el permanente impulso de la mejora continua de nuestro comportamiento ambiental.

Para ello se establecen los siguientes **compromisos:**

1. Mejora continua en la gestión de calidad y medio ambiente, mediante el establecimiento de objetivos ambientales y su seguimiento,

2. Identificar los aspectos ambientales asociados a las actividades y servicios prestados,
3. Establecer medidas de control operacional para el personal y los proveedores /colaboradores y arrendatarios que desempeñen su actividad en nuestros centros de trabajo para minimizar los impactos ambientales asociados a los aspectos ambientales más significativos,
4. Definir acciones de mejora ambiental relacionadas con nuestro contexto, las necesidades y expectativas de las partes interesadas y los aspectos ambientales,
5. Definir indicadores ambientales para evaluar nuestro desempeño ambiental y el comportamiento de nuestros aspectos ambientales,
6. Transparencia en la comunicación externa, mediante la publicación en la página web del compromiso ambiental del Grupo, así como en las propias instalaciones,
7. Sensibilización medioambiental, mediante actividades de concienciación a empleados, proveedores, clientes y otros grupos de interés.

Los días 25, 26, 27 y 28 de agosto de 2025 (en la temporada anterior los días 3, 4 y 5 de junio de 2024) se realizó auditoría interna donde se verifica la conformidad del sistema de gestión con los requisitos de las normas de referencia y las disposiciones legales de aplicación. Destacan las acciones ambientales llevadas a cabo en la temporada, las cuales son mencionadas más adelante en este mismo documento. Durante todo este proceso se destacan los siguientes puntos fuertes:

- Implicación del personal responsable del mantenimiento y mejora del SGC.
- Exhaustividad en la identificación de las partes interesadas, y sus necesidades y expectativas de forma diferenciada.
- Certificación a la gestión excelente, BREEAM- ES de Construcción sostenible
- Consulta a las personas trabajadoras sobre necesidades y expectativas mediante encuestas.
- Control documental de las actividades de mantenimiento.
- Proceso de Auditoría Interna.
- Objetivos ambientales propuestos, que implican la participación de un amplio colectivo, como categorías inferiores, afición, profesionales que acuden a los campos, etc.
- Divulgación de los logros ambientales en la página web corporativa del Grupo.
- Iniciativas de concienciación y donaciones.
- Movilidad sostenible para la afición.
- Colaboración con ECOEMBES.

Asimismo, se proponen algunas oportunidades de mejora detectadas:

- Simplificar la sistemática establecida para la evaluación de los requisitos legales de aplicación a través de una lista de chequeo de los requisitos que precisan actualización periódica.
- Unificar el formato de las fechas en todos los documentos del sistema
- Elaborar una tabla de control de los equipos/instalaciones que precisan mantenimiento, inspección reglamentaria; incluyendo la periodicidad y fecha de realización, según requisitos legales y plan de autoprotección para cada emplazamiento

El Grupo Celta realiza un control de aspectos ambientales por cada centro de trabajo y la evaluación del mismo se realiza en base a: Datos de Residuos Domésticos, peligrosos y no peligrosos.

- Datos de Consumos, y
- Control indicador magnitud.

Como resultado de la identificación de los aspectos ambientales del Grupo Celta, se ha identificado los siguientes aspectos según las características de las instalaciones del Grupo:

Aspectos ambientales	Naturaleza del impacto	Estadio Abanca Balaídos	A Madroa	Estadio Barreiro	A sede social	Ciudad Deportiva Afouteza
Consumo de gas natural	Agotamiento de recursos	X	-	-	X	-
Consumo de gas propano	Agotamiento de recursos	-	X	-	-	X
Emisiones atmosféricas de combustión en caldera	Contaminación atmosférica	X	X	X	X	X
Consumo de energía eléctrica	Agotamiento de recursos	X	X	-	X	X
Consumo de agua	Agotamiento de recursos	-	X	X	X	X
Generación de residuos: plásticos	Contaminación por residuo no peligroso	X	X	X	X	X
Generación de residuos: papel	Contaminación por residuo no peligroso	X	X	X	X	X
Generación de residuos biodegradables	Contaminación por residuo no peligroso	X	X	X	-	X
Generación de residuos: tóner	Contaminación por residuo eléctrico o electrónico	X	X	-	X	X

Para cada uno de estos aspectos, se han cuantificado los consumos y los residuos generados en los distintos centros donde el Grupo desarrolla sus actividades y donde se posee un control del recurso consumido. La relevancia de los aspectos ambientales se mide en base a los datos cuantificados. Así mismo, se establece un control de los mismos y seguimiento para poder evaluar los aspectos e impactos ambientales a lo largo del tiempo, de cara a preservar el principio de prevención de la contaminación.

El Grupo dispone de un Excel de evaluación por centro de trabajo y por temporada para el cálculo de los aspectos significativos según magnitud, gravedad, control ambiental, comportamiento ambiental, afección al medio, probabilidad de ocurrencia dando un valor que determinara si es significativo o no para cada aspecto e indicador ambiental.

Los resultados que se desprenden en la temporada 2024/2025 se comparan con los de la temporada 2023/2024 y se observa un incremento en la generación de residuos en Balaídos y Sede y una disminución en Barreiro y Madroa en la generación de residuos.

#### **LOS OBJETIVOS DE MEDIOAMBIENTE DEL GRUPO CELTA HAN SIDO:**

1. **Reducir en un 2% el 75% de los consumos de los suministros.** Se observa una mejora en cada uno de los indicadores, especialmente en relación al consumo de agua y al consumo de gas natural. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que, la actividad del Grupo es directamente proporcional a sus consumos.

En la temporada anterior, en relación con este objetivo, se ha llevado a cabo: reducción de pedido de papel y número de impresiones, reorganización de la entrega y recogida de fruta adquiriendo contenedores de fruta reutilizables, disponer de la opción de ticket online en las tiendas Celta y no impresión de ejemplares de Memoria Deportiva, Cuentas Anuales y Estado de Información No Financiera para la Junta General de Accionistas. Además, se revisó los horarios de apagado de luces sectorizado de las instalaciones deportivas en Estadio Abanca Balaídos e Instalaciones Deportivas de A Madroa, apagado manual de sistemas no permanentes, tanto en actividades de pública concurrencia como en actividades internas, inclusión de tecnología Led, evaluación de contratación de potencias óptimas.

## 2. Concienciación a las partes interesadas a través de videomarcador en partidos y de iniciativas y actividades con personas trabajadoras y otras partes interesadas, publicaciones en redes sociales y formaciones/sensibilización.

En la temporada anterior como en la correspondiente a 24-25, en relación con el objetivo, se han llevado a cabo distintas acciones tales como:

- Comunicación con la afición sobre buenas prácticas
- Publicación en medios propios de recordatorios de concienciación y nuevas acciones previstas
- Encuentros presenciales para las personas contratadas de orientación
- Jornadas de formación sobre la gestión de residuos
- Realización de jornadas de sensibilización, como Mares Circulares.

A modo comparativo, durante la temporada 23-24 se han hecho 5 actividades, cumpliéndose así este objetivo de concienciación:

- Recogida de basura en el monte Vixiador de nuestro equipo de categorías inferiores Infantil A.
- Recogida de basura en la playa de A Madroa, en colaboración con la escuela Prado Surf.
- Jornada de formación sobre La Gestión Digital de los residuos realizada por la Oficina Acelera PYME Rural AEMOS, a la que asisten personas de mantenimiento y del grupo de gestión de calidad y ambiental, el 25 de marzo de 2024.
- Recogida de residuos con los empleados y otras partes interesadas dentro del marco de la campaña "Mares Circulares".

## 3. Reducir el consumo y mejorar la gestión del plástico en la Madroa: reducción 2% de consumo de botellas de plástico.

Durante la temporada 2024/2025 el pedido de cajas de agua fue mayor que en la temporada de anterior, debido a la creación de un nuevo equipo de fútbol femenino AS Celtas, en donde el pedido de cajas de agua fue de 1.750 mientras que en el periodo anterior 1.065 y 1.690 en la temporada 2022/2023. En la temporada 23-24 se han reducido los pedidos de agua de 50cl en un 31% y las de 1,5L se han reducido en un 70,6% con respecto a la temporada 22-23. Sin embargo, en la temporada 24-25 se observa un aumento del 55,05% en el consumo de botellas de agua de 50cl con respecto a la temporada 23-24 debido a la creación del equipo femenino AS CELTAS con un consumo estimado de 2 cajas de agua por entrenamiento y porque el Celta Fortuna tuvo que estar varios meses en Madroa con un consumo medio de 5 cajas por entrenamiento.

Además, con el proyecto Reciclos y la contenerización de envases ligeros gestionada con ECOEMBES para su correcto reciclaje, se ha mejorado la gestión de envase ligero, cumpliendo así el objetivo de reducción de consumo y la mejora de la gestión del plástico. En diciembre de 2022 la Fundación Celta regaló a 225 canteranos una botella personalizada reutilizable para continuar reduciendo el consumo de botellas de plástico. A esta iniciativa se sumó la instalación de otra fuente de agua en septiembre de 2022 en A Madroa (actualmente hay 3 fuentes) para que las fuentes estén en las zonas de paso de los jugadores y así facilitar la utilización de las botellas reutilizables, y se prevé instalar otra en la nueva zona de As Celta para la siguiente temporada 2025/2026.

En relación con este objetivo, La Fundación Celta en colaboración con Ecoembes implantó el proyecto Reciclos en Cidade Deportiva A Madroa. El 4 de enero de 2022 se instaló una máquina de reciclaje de envases. A 30 de junio 2025 el dato que nos reporta este Proyecto es de un total de 6.311 envases reciclados entre botellas y latas. (En la temporada 2023/2024 el dato fue de 4.725 envases).



Todos estos envases ligeros se gestionan a través de gestor autorizado y se traslada al libro registro siendo para la temporada 2024/2025 de un total de 150 kg (120 kg en la temporada anterior 2023/2024).

A pesar de que el objetivo se centraba en A Madroa, cabe destacar que en el Estadio Abanca Balaídos ya desde la temporada 2022/2023, tenemos implementada una iniciativa que consiste en tratar de reutilizar al máximo los lanyards y los plásticos que se utilizan en cada partido.

Durante toda la temporada, se cuenta con acreditaciones permanentes pero la mayor parte se realizan nuevas para cada partido implicando la utilización de miles de plásticos y lanyards. Para evitarlo se establecieron 3 contenedores en las puertas de mayor afluencia de personal los días de partido y se informaba en la salida de que los depositaran para su reutilización en los próximos partidos.

Se implantó el 19 de marzo 2024 con el partido del Celta B –CD Badajoz en un total de 12 partidos (6 partidos del primer equipo, y 6 partidos del Celta B), en la actualidad la media por partido es de 18 lanyards y 16 plásticos.

Además, esta temporada se ha acordado con los proveedores que más empleados destinan a los partidos que los trabajadores reciban un pack plástico + lanyards en el primer partido y que este sea reciclado en todos los partidos, siendo solo necesario sustituir el papel de acreditación de su interior.

#### 4. Reducción emisiones CO2.

- Adquisición de vehículo de transporte eléctrico. Su condición de eléctrico nos ayuda a mantenernos fieles a nuestro compromiso con el medio ambiente, reduciendo la contaminación atmosférica y acústica.
- El número de autobuses a disposición de los aficionados a ascendido a una media de 21 autobuses por partido, mejorando considerablemente a cifra de las temporadas anteriores, evitando así el uso de vehículos particulares.

### CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

---

Uno de los aspectos relativos al comportamiento ambiental del Grupo es el seguimiento y control de las posibles incidencias ambientales a nivel legal. En concreto, el Grupo no posee ningún expediente sancionador en curso por causas ambientales ni tiene licencias y/o permisos ambientales en tramitación en las instalaciones del alcance del certificado en ISO 14001:2015.

Así mismo, dispone de un sistema de Compliance Penal, siguiendo lo establecido en el Código Penal, el cual establece en sus artículos 325 a 327 la prevención de delitos contra el medio ambiente, como son:

- Contravenir las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente, provocando o realizando directa o indirectamente emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones o excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos, en la atmósfera, el suelo, el subsuelo o las aguas terrestres, subterráneas o marítimas, incluido el alta mar, con incidencia incluso en los espacios transfronterizos, así como las captaciones de aguas que, por sí mismos o conjuntamente con otros, cause o pueda causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas.

- Contravenir las leyes u otras disposiciones de carácter general para recoger, transportar, valorizar, transformar, eliminar o aprovechar residuos, o no controlar o vigilar adecuadamente tales actividades, de modo que causen o puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas, muerte o lesiones graves a personas, o puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales.
- Contravenir las leyes u otras disposiciones de carácter general, llevando a cabo la explotación de instalaciones en las que se realice una actividad peligrosa o en las que se almacenen o utilicen sustancias o preparados peligrosos de modo que causen o puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, a animales o plantas, muerte o lesiones graves a las personas, o puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales.

## FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

---

La prioridad del Grupo Celta es la minimización del consumo energético generado en la propia actividad deportiva, la reducción en la generación de residuos de papel y cartón y envases plásticos en todas nuestras actividades y la difusión y sensibilización a todas las partes interesadas de las diferentes acciones de mejora llevadas a cabo por el Grupo según directrices y recomendaciones de LaLiga y la mejora de su comportamiento ambiental.

Tanto en la temporada 2024/2025 como en las temporadas anteriores se han desarrollado las acciones específicas vinculadas a los objetivos mencionados anteriormente.

La formación y sensibilización ambiental es también un aspecto clave del comportamiento ambiental del Grupo, por lo que todas estas actuaciones se dirigen tanto a las personas trabajadoras como a los propios abonados, afición y público en general. Cabe recalcar que, durante la temporada objeto, se realizaron formaciones en materia medioambiental en todos los centros de trabajo, siendo durante el mes de noviembre de 2024 destinadas al grupo de gestión y en mayo de 2025 a los empleados de todos los centros.

En relación con la sensibilización ambiental, el Grupo Celta, junto con Coca-Cola y Down Vigo, reunieron una serie de voluntarios, entre los que se encontraban personal del grupo y jugadores de A Canteira, para la recogida de residuos en el río Lagares, dentro del programa "Mares Circulares"

---

Nos gustaría resaltar que en la página web en el apartado vinculado al compromiso ambiental del Grupo se facilita un Manual de Buenas Prácticas Ambientales, así como un Manual de Buenas Prácticas Ambientales para usuarios-clientes y se facilita información sobre el reciclaje de los medicamentos y las iniciativas llevadas a cabo cada temporada. (La web está actualizada con todas las iniciativas).

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL.

## 3.2. INDICADORES DE CONSUMO

**GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización.**

**GRI 303-5 Consumo de agua.**

**GRI 303-1: Interacción con el agua como recurso compartido.**

El Grupo Celta facilita a sus partes interesadas información relativa a su desempeño ambiental, fomentando su participación activa en la mejora continua directamente en los centros de trabajo del Grupo o a través del canal "Escoitamos" y espera de ellas su participación y compromiso.

Los indicadores clave son los asociados a consumo de recursos y generación de residuos, en línea con los aspectos ambientales principales que se identifican en las instalaciones deportivas.

Con el objeto de continuar con el control en el uso sostenible de recursos y la prevención de la contaminación, la medición de estos indicadores es fundamental. En concreto, existe un sistema de seguimiento de los consumos y recursos en las diferentes instalaciones que se encuentran bajo el control del Grupo Celta. Los resultados relativos al consumo de los recursos permiten obtener una imagen del grado de impacto ambiental que se produce.

Asimismo, el Grupo apuesta por medidas para mejorar la eficiencia en el uso de los recursos con una construcción basada en la arquitectura bioclimática, respetando al máximo el entorno, guardando equilibrio con el paisaje, edificación autosuficiente desde el punto de vista de la utilización del agua de riego. Del mismo modo, se ha instalado sistemas de recogida de agua de lluvia en la Ciudad Deportiva Afouteza, es decir, se recicla toda el agua consumida en riego de campos y de pluviales en lagunas de biodepuración, reduciendo consumo, energía y ofreciendo un lugar de disfrute y aprendizaje del sistema de depuración.

### CONSUMO DE ELECTRICIDAD:

El consumo de electricidad se produce en las siguientes instalaciones del Grupo:

- Estadio Abanca Balaídos,
- Instalaciones deportivas A Madroa,
- La Sede Social,
- Ciudad Deportiva Afouteza, y

- o Estadio Barreiro, espacio compartido con otra entidad deportiva, por ello la gestión y control es asumido por el ayuntamiento de Vigo, lo que motiva la ausencia de datos de consumo.

La recopilación de datos de consumo de luz procede de la lectura de las facturas emitidas por la empresa comercializadora. En concreto, los datos de estos consumos son los que se identifican a continuación:

CONSUMO ELECTRICIDAD (KWH)		
Instalación	T2023/2024	T2024/2025
Estadio Abanca Balaídos	1.152.603	1.687.265
A Madroa	120.427	132.539
Edificio Sede Social	343.558	382.229
C.D. Afouteza	495.395	536.947
<b>Total</b>	<b>2.111.983</b>	<b>2.738.980</b>

Además del aumento de partidos y, por lo tanto, de usuarios, en la temporada 2024/2025 ha habido un incremento en el consumo de electricidad del Grupo Celta, lo que se debe principalmente a:

- La iluminación mejora en los campos de A Madroa, ya que se consideraba insuficiente en muchos puntos, además de que los vestuarios de As Celtas funcionan con aerotermia.
- Asimismo, en el caso de Afouteza, se ha de mencionar la instalación de una sauna, lo que ha hecho aumentar su consumo individual.
- Para Balaidos, además, se suma un mayor número de partidos y la necesidad de aumentar el uso de luz artificial debido a que, con la nueva grada de marcador hay más sobra, así como un mayor sistema de crecimiento del césped.

## CONSUMO DE GAS PROPANO:

Este recurso, se emplea principalmente para el funcionamiento de las calderas de calefacción y agua caliente utilizadas en las instalaciones de A Madroa y en la Ciudad Deportiva Afouteza. Destacar que en las instalaciones de A Madroa se emplea energía renovable, ya que, desde el año, se utiliza Energía Solar Térmica para la producción de Agua Caliente Sanitaria para los vestuarios, en combinación con la caldera de gas propano.

Los datos de consumo de gas propano en las instalaciones deportivas de A Madroa son los que se identifican a continuación:

CONSUMO PROPANO (KG)		
Instalación	T2023/2024	T2024/2025
A Madroa	11.770	13.316
C.D. Afouteza	8.952	7.721
<b>Total</b>	<b>20.722</b>	<b>21.037</b>

Durante la temporada 2024/2025, a pesar de notarse un consumo de propano equivalente a la temporada anterior 2023/2024, se observa un movimiento del mismo entre A Madroa y Afouteza, lo que se debe a que, por parte del periodo objeto, Celta Fortuna estuvo en A Madroa.

## CONSUMO DE GAS NATURAL

Se emplea para el funcionamiento de las calderas de calefacción y agua caliente ubicadas en:

- o Estadio Abanca Balaídos,
- o La Sede Social, y

Los datos de estos consumos son los que se identifican a continuación:

CONSUMO GAS NATURAL (KWH)		
Instalación	T2023/2024	T2024/2025
E. Abanca Balaídos (*)	104.767	88.470
La Sede (**)	134.000	104.420
<b>Total</b>	<b>238.767</b>	<b>192.890</b>

En la temporada 2024/2025 se observa un descenso en el consumo de gas natural respecto a la temporada anterior, lo que se debe principalmente a que se retiró el uso de la calefacción durante el mes de marzo, cuando históricamente se venía realizando durante el mes de mayo. Por otro lado, en la temporada 2023/2024 se ha producido un incremento con respecto a la temporada anterior, debido al uso por parte del Celta Fortuna del Estadio Abanca Balaidos para la mayoría de sus partidos.

## CONSUMO DE AGUA

El agua que se consume en las instalaciones procede de la red de abastecimiento municipal. Se emplea en los servicios sanitarios, en el proceso de mantenimiento de los campos de juego y en las limpiezas. El Grupo Celta dispone de datos de consumos de:

- Instalaciones deportivas A Madroa,
- La Sede Social,
- Estadio Abanca Balaidos, en el que se encuentra una estación de bomberos, por lo que la actividad del Grupo implica solo el 20% del agua consumida, motivo por lo que la gestión de este recurso depende del Ayuntamiento de Vigo, y
- Estadio de Barreiro.

En concreto, los datos de estos consumos son los que se identifican a continuación:

CONSUMO AGUA (M3)		
Instalación	T2023/2024	T2024/2025
A Madroa	16.203	15.103
Edificio Sede Social	1.950	1.882
Barreiro	4.983	4.543
Balaidos*	5.560	5.416
<b>Total</b>	<b>23.136</b>	<b>21.528</b>

\* Se trata de una estimación que el Grupo realiza en función del número de riesgos que se llevan a cabo, considerando un consumo medio de litros de agua en cada uno de estos riesgos.

En la temporada 2024/2025, se sigue observando una reducción en los consumos de agua de todos los emplazamientos del Grupo Celta, lo que sumado a las acciones que se están implementando en los últimos años, cabe indicar que, en esta temporada objeto, hay un campo natural menos, lo que supone menor riego.

### 3.3. CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

#### EMISIONES PROCEDENTES DE LAS CALDERAS DE CALEFACCIÓN Y AGUA CALIENTE

---

Las emisiones a la atmósfera generadas por las actividades desarrolladas directamente por el Grupo Celta, proceden principalmente del consumo de combustible utilizado para calefacción y ACS en las instalaciones de A Madroa, Abanca Balaídos y la Sede Social y por los equipos de climatización de Abanca Balaídos y Ciudad Deportiva Afouteza.

En concreto, estas emisiones son:

- Emisiones a la atmósfera por el consumo de gas natural en la caldera de calefacción y agua caliente del Estadio Abanca Balaídos.
- Emisiones a la atmósfera por el consumo de gas natural en la caldera de calefacción y agua caliente del edificio de la Sede Social.
- Emisiones a la atmósfera por el consumo de gas propano en la caldera de calefacción y agua caliente de las instalaciones deportivas A Madroa.
- Emisiones indirectas a la atmósfera por el consumo eléctrico de los equipos de climatización de en el Estadio Abanca Balaídos.
- Emisiones a la atmósfera por el consumo de gas propano en la caldera de calefacción y agua caliente de la Ciudad Deportiva Afouteza.
- Emisiones indirectas a la atmósfera por el consumo eléctrico de los equipos de climatización de en el Estadio Abanca Balaídos.

Estos focos contaminantes son objeto de las actuaciones de mantenimiento definidas por la normativa vigente y la Consellería de Economía e Industria. Por ejemplo, todas las calderas e instalaciones de climatización que forman parte de las instalaciones del Grupo, están sometidas a la aplicación del Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RITE). Atendiendo a lo establecido en el RITE, el Grupo realiza los controles correspondientes sobre la instalación térmica, controles de mantenimiento periódico por parte de una empresa mantenedora autorizada. Los últimos certificados emitidos muestran la conformidad de la instalación.

De manera continua y además de las acciones anteriormente mencionadas, el Grupo Celta viene realizando en las últimas temporadas, actuaciones de prevención de la contaminación y reducción de emisiones en sus instalaciones, como son el cambio de luminarias por leds en el Estadio Abanca Balaídos, la instalación de Energía Solar Térmica para la producción de Agua Caliente Sanitaria para los vestuarios del campo de entrenamiento situado en A Madroa y el cambio de la utilización de Gasóleo a gas en las instalaciones deportivas de A Madroa.

## EMISIONES LUMÍNICAS Y RUIDO

---

No se ha identificado una contaminación lumínica significativa en el desarrollo de las actividades, dado que las instalaciones deportivas cumplen con lo exigido por la normativa que aplica a dicha actividad (eficiencia energética, características energéticas de las instalaciones, etc.). En este ámbito, no se tiene constancia de apercibimiento legal por contaminación lumínica.

Destacamos, especialmente, que en relación a las emisiones lumínicas en las instalaciones deportivas de Abanca Balaídos, el Grupo Celta debe cumplir con lo establecido en el reglamento para las retransmisiones televisivas de LaLiga. Este reglamento establece una serie de requisitos en cuanto a la iluminación en los días de partido, como por ejemplo “La iluminación artificial del estadio debe permitir que la retransmisión del evento cumpla con un alto estándar de calidad digital, generando un modelo adecuado y equilibrado”.

Además, el Grupo tiene implantada buenas prácticas ambientales encaminadas a la reducción de contaminación lumínica en los periodos en los que no se encuentra sometida a los requisitos del reglamento de LaLiga.

En concreto y para mejorar la eficiencia energética y compensar el gasto en luz artificial que generan los requisitos de LaLiga, el Grupo pone todos sus esfuerzos en hacer un consumo responsable. Para ello se evita el uso de luz artificial organizando todos los planes semanales de entrenamientos tanto del primer equipo como de las categorías inferiores y los partidos de estos últimos, en horario diurno donde los niveles de luz permiten realizar la actividad sin necesidad de toda la luz que se requeriría para alumbrar el campo en horas de menos luz solar.

Así mismo, como medidas de sostenibilidad, el edificio de la Sede Social cuenta con iluminación Led y dispositivos en todas las plantas que detectan el nivel de luz solar para el control de encendido y apagado de luces. También se cuenta con dispositivos de presencia, de forma que las luces solo se enciendan en las zonas comunes como pasillos o escaleras, si detectan la presencia de personas y durante un tiempo determinado de corta duración.

En cuanto a la contaminación por ruido, recalcar que durante el año 2023 se realizó una medición durante un partido a través de un experto independiente, siendo los resultados en todos los puntos inferiores a los límites permitidos.

### 3.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

**GRI 306-3: Residuos generados.**

**GRI 306-5: Residuos enviados a la eliminación.**

#### RESIDUOS NO PELIGROSOS

---

Como consecuencia de las actividades desarrolladas en las instalaciones del Grupo Celta, en el Estadio Abanca Balaídos, el Estadio Barreiro, las Instalaciones Deportivas de A Madroa, Ciudad Deportiva Afouteza y A Sede social, se generan fundamentalmente los siguientes residuos no peligrosos: fracciones reciclables que se separan en origen (papel y cartón y envases), tóner y cartuchos de tinta y residuos orgánicos procedentes del mantenimiento de los campos de fútbol.

Dado que los centros Estadio Abanca Balaídos, Estadio de Barreiro e Instalaciones Deportivas de A Madroa, son los más significativos y materiales en cuanto a la generación de los residuos, a continuación, se describen los principales residuos generados:

- **FRACCIONES RECICLABLES QUE SE SEPARAN EN ORIGEN**

Se trata del papel, cartón y envases, siendo los principales residuos generados como consecuencia de las actividades del Grupo Celta en las instalaciones deportivas. El Grupo Celta dispone de un Libro de Residuos por cada centro de trabajo en el que aparecen los productos peligrosos y no peligrosos y su gestión. En el año 2015, el Grupo Celta inició en las instalaciones de A Madroa, el proyecto de segregación de residuos (residuos orgánicos, papel y envases) y en el año 2019 se consolida este proyecto a nivel global de todas las instalaciones que utiliza el Grupo, esto es, implantando el sistema de recogida selectiva de envases, no solo en las instalaciones deportivas de A Madroa sino también en el Estadio Abanca Balaídos, en Asede y en la Ciudad Deportiva Afouteza, siendo las cifras de estos residuos durante las últimas temporadas las que siguen:

	KG TEMPORADA 23-24	KG TEMPORADA 24-25
Residuos orgánicos	27.181,5	31.717,5
Papel y cartón	1.863	2.209,5
Envases ligeros	2.711,5	2.929,5

A través de ECOEMBES, se realiza la gestión y seguimiento de la generación y gestión de estos residuos. De forma particular, en A Madroa conviven las papeleras pequeñas de reciclaje con el sistema de recogida de ECOEMBES. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que, en línea con las cifras de la tabla anterior, ha habido más afluencia de aficionados, por lo que se han recogido un mayor número de residuos.

A nivel global y transversal, el proyecto del Grupo Celta implantado por ECOEMBES busca alcanzar los siguientes objetivos:

- Colaborar en la implantación y mejora del sistema de recogida selectiva de residuos de envases en las instalaciones del Grupo Celta.
- Sensibilizar a todos los agentes implicados de las instalaciones.
- Ofrecer la posibilidad de normalizar el hábito de la separación en origen, tanto a los trabajadores como a los usuarios.
- Colaborar con la gestión sostenible de los recursos del Estadio Abanca Balaídos y las instalaciones deportivas de A Madroa, contribuyendo a conseguir los objetivos marcados por la UE.

- Comunicar el aspecto medioambiental de las instalaciones del Grupo y su apuesta por un “desarrollo sostenible”.
- Conocer la trazabilidad de los residuos de envases que se producen y garantizar su correcto tratamiento.
- Reducir al máximo posible la cantidad de material que actualmente se destina a vertedero.

La colaboración con ECOEMBES para reciclaje de papel, cartón y reciclaje y gestión de envase ligero (LER 150103), se establece en base a una métrica denominada “Tasa de generación de residuos” cuyo valor establece cuantos residuos se han depositado en los contenedores amarillos en proporción al aforo total de todos los partidos jugados en el Estadio Abanca Balaídos. Como resultado de la implantación del proyecto del proyecto, en la temporada 2024/2025 ha sido de 8,4 gr. reciclados por persona y en la temporada 2023/2024 fue de 13,63 gr. Este aumento se debe a la mayor afluencia de personas en el Estadio Abanca Balaidos por la celebración de los partidos del Celta Fortuna.

Hay que destacar la difusión de recomendaciones y pautas de minimización a las partes interesadas, no solo a través de la página web, sino también en el acceso aficionado, manual aficionado LaLiga, video marcadores sobre la gestión de residuos que se han venido realizando para la correcta segregación de los residuos procedentes de los eventos deportivos. Asimismo, tenemos un acuerdo con Vigo Toner CB para la recogida y reciclaje del tóner de todas las impresoras.

- **RESIDUOS ORGÁNICOS BIODEGRADABLES**

Residuos generados por las tareas de mantenimiento de los terrenos de juego. Tanto en el Campo de Barreiro, A Madroa, Estadio Abanca Balaídos y Ciudad Deportiva Afouteza, se generan residuos orgánicos biodegradables.

El Grupo Celta en su apuesta por la economía circular, cuenta con un gestor autorizado que se encarga de la valorización de este tipo de residuo y en concreto, la operación de tratamiento a la que va destinado este residuo es la elaboración de compostaje para la generación de abonos (y su posterior uso). En este sentido, los datos de este residuo son:

	KG TEMPORADA 23-24	KG TEMPORADA 24-25
Biodegradables	173.269	188.280

El Grupo dispone de un acuerdo con Reciclaje y Gestión Medioambiental para el traslado y justificación de posterior reciclaje de envases mezclados (LER 150106), archivo diverso (LER 200101) y residuos biodegradables (LER200301).

## RESIDUOS PELIGROSOS

En cuanto a los residuos peligrosos, el Grupo está dado de alta como pequeño productor de residuos para los siguientes LER:

RESIDUOS PELIGROSOS		
Centro	Código LER	Tipo Residuo
Estadio Abanca Balaídos (Celta)	180103	Residuos de los que la recogida y eliminación son objeto de requisitos especiales para prevenir infecciones
	130205	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes
	150110	Envases que contienen restos de sustancias peligrosos o están contaminados
	150111	Envases metálicos, incluidos los recipientes a presión vacíos, que contienen una matriz porosa solida peligrosa (pe. Amianto)
	150202	Absorbentes, materiales de filtración, trapos de limpieza y ropas protectoras contaminadas por sustancias peligrosas
	160107	Filtros de aceite
	160601	Baterías de chumbo
Instalaciones Deportivas A Madroa (Celta)	160606	Electrolito de pilas o acumuladores recogidos selectivamente
	130205	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes
	150110	Envases que contienen restos de sustancias peligrosos o están contaminados
	150111	Envases metálicos, incluidos los recipientes a presión vacíos, que contienen una matriz porosa solida peligrosa (pe. Amianto)
	150202	Absorbentes, materiales de filtración, trapos de limpieza y ropas protectoras contaminadas por sustancias peligrosas
	160107	Filtros de aceite
Clínica del Deporte A Sede (Afouteza e Corazón, S.L.U)	160601	Baterías de chumbo
	160606	Electrolito de pilas o acumuladores recogidos selectivamente
Ciudad Deportiva Afouteza (Celta)	180103	Residuos de los que la recogida y eliminación son objeto de requisitos especiales para prevenir infecciones
	150110	Envases que contienen restos de sustancias peligrosas o están contaminados
	160606	Electrolito de pilas o acumuladores recogidos selectivamente
	180103	Residuos de los que la recogida y eliminación es objeto de requisitos especiales para prevenir infecciones

Para la gestión de los residuos LER 180103 y 180104 el Grupo cuenta con un acuerdo con Rentokil Initial para el correcto transporte y gestión de residuos, mientras que, para el resto de los residuos peligrosos, el Grupo tiene un acuerdo con PMA para la correcta gestión de los mismos. Algunas de las cifras de estos residuos de las últimas temporadas son las que siguen:

	KG TEMPORADA 23-24	KG TEMPORADA 24-25
Sanitarios tipo III	10,24	10,5
Envases contaminados	64	148
RAEEs	-	927

Como se observa en las cifras anteriores, destaca especialmente el dato de RAEE de la temporada 2024/2025, lo que es debido a la demolición de la grada y a la limpieza de material informático obsoleto. Del mismo modo, se ha de tener en cuenta que se han jugado más partidos y, con ello, ha habido más actividad, así como la limpieza y vaciado de la zona de vestuarios.

## VERTIDOS

Al igual que para el resto de los residuos que se producen, el Grupo Celta viene trabajando desde hace varios años en la reducción y prevención de la contaminación por vertidos al río Lagares (como son las aguas de escorrentías que salen desde el estadio).

En detalle, el Estadio Abanca Balaídos disponía de un foso que rodeaba el terreno de juego para canalizar el agua del río, el cual servía para evacuar el agua superficial del terreno de juego y márgenes procedente de la lluvia, así como de recogida de aguas de drenaje del terreno de juego. Este foso estaba expuesto al vertido de todo tipo de residuos y envases ya que estaba abierto cerca de las gradas.

Pero además de este tipo de residuos, se identifican otros dos tipos de vertidos en las instalaciones deportivas, los vertidos sanitarios y de riego procedentes del mantenimiento de los campos de fútbol. No se han identificado incidencias en este ámbito y dichos vertidos se realizan de acuerdo a la normativa legal vigente.

Con respecto al edificio de la Sede Social los vertidos son sanitarios y todos ellos, se realizan utilizando las redes de saneamiento municipal (que posteriormente, son depurados).

Con respecto a la Ciudad Deportiva Afouteza los vertidos de agua se corresponden con sanitarios, uso agrícola y riego. El agua de uso agrícola y riego baja desde el campo a unas balsas y se reutiliza para el riego nuevamente. La aportación a las balsas se realiza tanto desde el riego como de los 7 pozos que dan servicio a la instalación. El agua sanitaria viene de estos pozos y va a la red de saneamiento municipal.

### 3.5. CAMBIO CLIMÁTICO

#### GRI 305-1: Emisiones directas de GEI.

El principal motivo por el que se produce la Huella de Carbono del Grupo es el generado como consecuencia de las emisiones generadas con el consumo de combustibles (fuentes primarias) y consumo de energía eléctrica (fuente secundaria).

Sin embargo, el Grupo está definiendo medidas que le permitan obtener un cálculo real de dicha huella, lo que permitirá implementar las acciones más efectivas para la reducción de emisiones que pueden, o no, ser responsabilidad directa del Grupo Celta.

En este sentido, y teniendo en cuenta los datos de consumos de luz, gas natural y gas propano de las instalaciones, se puede obtener una aproximación de dicha Huella, y es el que se puede ver en la tabla inferior:

	Temporada 2023/2024		Temporada 2024/2025	
	TOTAL AÑO	Teq CO <sub>2</sub>	TOTAL AÑO	Teq CO <sub>2</sub>
<b>ENERGÍA ELÉCTRICA</b>	2.111.983	549,115	2.738.980	775,130
<b>GAS NATURAL</b>	238.767	43,562	192.890	35,192
<b>GAS PROPANO</b>	20.722	61,461	21.037	101,891

\*Fuente: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Para la temporada 2024/2025, y debido a las fechas de publicación del informe, se han utilizado los factores de emisión correspondiente al ejercicio 2024.

Como se observa en la tabla anterior, y en términos generales, se observa un aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a los consumos energéticos del Grupo, lo que se debe a las causas indicadas anteriormente en cada uno de los apartados anteriores.

### 3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La Ciudad Deportiva Afouteza y la naturaleza forman un conjunto con una rica vivencia de nuestro magnífico entorno: diversidad de atmósferas, ambientes, lugares de relación y concentración, abiertos e introvertidos, se imbrican en un paisaje propio del lugar donde se sitúa, poniendo en valor la riqueza estacional y la biodiversidad de nuestro entorno, trabajando con plantas y arbolado autóctono.

En este sentido, se propone también un mantenimiento mínimo dejando las plantas y arbolado en su estado natural, reduciendo así riego y energía en su mantenimiento, lo que permite a su vez la continuidad de la biodiversidad autóctona al conformar corredores de enlace con los bosques y prados vecinos.

Referente a las obras de PROXECTO DE URBANIZACIÓN DAS FASES II E III DO PROXECTO DE INTERESE AUTONÓMICO GALICIA SPORTS 360, se ha elaborado un estudio preoperacional de caracterización del medio para el establecimiento de los valores de referencia para el Programa de Vigilancia Ambiental (PVA). Este Programa de Vigilancia Ambiental (PVA) tiene por objeto garantizar el cumplimiento de las medidas preventivas y correctoras que se proponen en el documento ambiental e informe de impacto ambiental durante la fase de construcción.

- Respecto a los impactos identificados y valorados, se comprobará que las medidas preventivas y correctoras propuestas se han realizado y son eficaces. Cuando tal eficacia se considere insatisfactoria, determinar las causas y establecer las soluciones adecuadas.
- Se comprobará y verificará que los impactos previstos no superen los límites establecidos y se detectarán impactos no previstos para intervenir mediante medidas para reducirlos, eliminarlos o compensarlos.
- Se verificarán los estándares de calidad de los materiales y medios empleados en las actuaciones para la integración ambiental.

Por otro lado, el grupo Celta, en su política de papel cero, se ha procedido a la impresión de las memorias para la Junta de Accionistas en papel 100% reciclado.

Asimismo, el Proyecto Factoría del Deporte Gallego- Galicia Sports 360 se mantiene bajo BREEAM ES Urbanismo, el cual tiene como finalidad comunidades más sostenibles, proporcionando una certificación de sostenibilidad ambiental integral. Para ello el diseño del proyecto debe cumplir con los requisitos que se evalúa para conseguir dicha certificación que son, cuando es de aplicación: la evaluación del riesgo de inundación, contaminación acústica, estrategia energética,

estrategia híbrida, estrategia ecológica, dotación de equipamientos, servicios e instalaciones, espacio público, microclima, adaptación al cambio climático, infraestructura verde y mejora del valor ecológico y paisaje, aparcamiento local, gestión del riesgo de inundación y contaminación del agua, estudio del transporte, calles seguras y atractivas y red para bicicletas y emisiones de carbono del transporte, diseño inclusivo, contaminación lumínica, materiales de bajo impacto ambiental, eficiencia de recursos, aprovechamiento de aguas pluviales y equipamientos para bicicletas.

## 4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 4.1. EMPLEO

#### GRI 2-7: Empleados

#### GRI 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados

Para el Grupo Celta las personas que lo conforman son el principal activo, manteniendo un firme compromiso con el empleo de calidad basado en condiciones de igualdad de oportunidades, independientemente del sexo, edad u otras circunstancias. Desde el Grupo se apuesta y trabaja activamente por la alineación de su estrategia y objetivos, con el desarrollo y la profesionalización de las personas que conforman su equipo humano, a través de la motivación y la formación continua.

Como elemento crucial es poner el foco en las personas y en las necesidades de cada una de ellas. Para ello, la diversidad, la equidad y la inclusión juegan un papel clave a trabajar para conseguir un bienestar organizativa real y exitosa, ya que cada vez se le da mayor relevancia al propósito y a la experiencia de la persona trabajadora.

Para ello desde la dirección del Club busca una cultura empresarial donde valorar y aprovechar las diferencias individuales de sus personas, promoviendo un ambiente de respeto, igualdad de oportunidades y colaboración.

## NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAÍS, SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El Grupo Celta presentó unos datos de personal de 316 personas de las que un 54% se dedican a la actividad deportiva (jugadores y técnicos), incluyendo al personal de la Fundación celta de Vigo, los cuales no estaban incluidos en temporadas pasadas. En la siguiente tabla, se presenta su distribución por sexo y clasificación profesional:

TEMPORADA	NÚMERO TOTAL EMPLEADOS/AS	EMPLEADOS/AS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
		Dirección (*)		Jugadores y Técnicos Profesionales		Resto áreas (**)	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T 2024/2025	316	7	1	154	17	89	48
		8		171		137	
T 2023/2024	340	8	1	214	4	72	41
		9		218		113	

(\*) Comprende Dirección General y directores de área/departamento.

(\*\*): Comprende a personas trabajadoras del resto de áreas/departamentos como son área corporativa de finanzas, administración y RRHH, seguridad e instalaciones, marketing, comercial, área técnica, nuevos negocios (tienda, clínica).

TEMPORADA	EMPLEADOS/AS POR EDAD		
	18-30 años	31-50 años	Más de 50
T 2024/2025	133	143	40
T 2023/2024	169	137	34

En la temporada 2024/2025 la plantilla a cierre disminuyó respecto del ejercicio anterior debido a que algunos contratos deportivos finalizan a cierre de competiciones o necesidades especiales que suelen ser previos al cierre de temporada.

Tal y como se puede concluir de los datos analizados, el Grupo Celta cuenta con una plantilla joven con una representación masculina superior a la femenina, hecho que viene explicado por el elevado peso sobre el total que supone el personal dedicado a la competición.

## NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

Desde Grupo se promueve el empleo estable apostando por relaciones duraderas con las personas que conforman su equipo humano. **En el presente análisis han sido excluidos los jugadores y los técnicos** por las características especiales de sus vinculaciones, siendo siempre de carácter temporal.

En las siguientes tablas se presentan los datos relativos al personal vinculado a la dirección y al resto de áreas en función de la distribución de sus contratos segmentados por sexo, edad y clasificación profesional:

TEMPORADA	CONTRATOS POR SEXO						
	Indefinidos		Temporales		A tiempo parcial		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
T 2024/2025	57	40	39	9	17	13	145
T 2023/2024	54	36	22	5	4	1	122

TEMPORADA	CONTRATOS POR EDAD											
	Indefinidos				Temporales				A tiempo parcial			Total
	18-30	31-50	Más de 50	de	18-30	31-50	Más de 50	de	18-30	31-50	Más de 50	
T 2024/2025	18	55	24		15	28	5		8	19	3	145
T 2023/2024	17	49	24		5	17	5		2	3	0	122

TEMPORADA	CONTRATOS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
	Dirección (*)			Resto áreas (**)			Total
	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	Indefinido	Temporal	Tiempo parcial	
T 2024/2025	8	0	0	91	46	30	145
T 2023/2024	6	3	0	84	24	5	122

(\*): Comprende Dirección General y directores de área/departamento.

(\*\*): Comprende a personas trabajadoras del resto de áreas/departamentos como son área corporativa de finanzas, administración y RRHH, seguridad e instalaciones, marketing, comercial, área técnica, nuevos negocios (tienda, clínica).

## NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

---

### GRI 401-1: Rotación de personal

Durante la temporada 2024/2025, se produjeron 6 despidos (en la temporada 2023/2024, se produjeron 8 despidos, que se correspondían con el segmento técnicos y jugadores).

- De los cuales 3 se corresponden a la categoría de Dirección (2 hombres y 1 mujer), 2 a la categoría de Jugadores y Técnicos (5 en la temporada 2023/2024), todos ellos hombres y 1 correspondiente a la categoría de Resto de Áreas, también hombre (3 mujeres en la temporada 2023/2024).
- Tres de ellos con una edad superior a 50 años mientras que los otros tres con una edad entre 31 y 50 años (En la temporada 2023/2024 1 persona inferior a 30 años mientras que las otras 7 mayores de 50 años).

Para determinar los despidos de la temporada no se han tenido en consideración las suspensiones de las relaciones laborales con motivo de la cesión de jugadores.

## REMUNERACIONES MEDIAS Y BRECHA SALARIAL

---

El I Plan de Igualdad de la empresa Real Club Celta de Vigo, S.A.D., que se detallará más adelante en este mismo informe, contiene un conjunto ordenado de medidas y acciones tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.,

Durante las últimas temporadas, el Grupo ha reforzado su compromiso con el mismo formalizando el I Plan de Igualdad de Fundación Celta, el cual ha sido diseñado para el conjunto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Empresa, tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que puedan surgir en la evaluación y el seguimiento del mismo e incorpora la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas.

Entre otras cuestiones, el Plan de Igualdad parte de un compromiso de la Empresa que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación. Por esto mismo, y desde el diálogo con el Comité de empresa, se ha decidido profundizar en las metodologías y herramientas necesarias para cumplir las normas de brecha salarial, estando actualmente en fase de estudio, dado que esta temporada se ha negociado Convenio colectivo y nuevo plan igualdad de Fundación.

## REMUNERACIÓN MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

---

Con respecto al Consejo de Administración, actualmente está conformado por 3 mujeres y 5 hombres. Atendiendo a los Estatutos Sociales, el cargo de miembro del Consejo de Administración es retribuido. La Presidenta del Consejo de Administración de la sociedad dominante es a su vez el Consejera Delegada de la misma.

## POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

---

En la temporada anterior, 2023/2024, tras diferentes reuniones, se aprobó el Protocolo que pretende dar a conocer al personal de Celta las medidas en materia de desconexión, mediante el establecimiento de medidas que aseguren el respeto a tiempos de descanso, así como acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. A fecha de hoy, este documento no ha sufrido modificaciones.

Celta desarrollara un nuevo programa de formación voluntario, cuyo contenido gira íntegramente entorno a las claves para lograr la desconexión digital de los trabajadores y el bienestar de estos y evitar un escenario de hiperconexión, que aumenta el riesgo de que los trabajadores desarrollen problemas de salud física y mental.

Desde Celta , y con el objetivo de sensibilizar a los empleados sobre los riesgos actuales del uso indebido de las nuevas tecnologías y hacer frente al tecnoestrés, uno de los principales riesgos psicosociales emergentes, se llevara a cabo un programa de formación, con el objetivo de concienciar sobre los riesgos asociados a un uso excesivo de las nuevas tecnologías y adquirir estrategias para ayudar a los empleados a desconectar y a convivir con las nuevas tecnologías de una manera más saludable. Para ello desde la formación priorizaremos el bienestar de todo el personal.

Una de las principales características del recorrido formativo desarrollado por Celta, es que está dirigido a todos los miembros de la organización, ya que abarca las principales necesidades de sus empleados. Esta modalidad de formación será especialmente con contenido práctico y a través de ejercicios dinámicos, que ayudará a transferir el aprendizaje a situaciones reales. Además, se trata de un plan de formación sin límite de participantes.

---

## NÚMERO DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

---

### GRI 405-1: Diversidad de los órganos de gobierno y empleados.

Actualmente, se encuentran integradas en el equipo de trabajo del Grupo Celta, 2 personas con discapacidad (un hombre y una mujer), mientras que en la temporada 2023/2024 hubo 4 personas con discapacidad (tres hombres y una mujer).

---

## BENEFICIOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

---

Actualmente, las personas trabajadoras en el Grupo Celta cuentan con una serie de ventajas por pertenecer al mismo, independientemente de la tipología de contrato, como son las que siguen:

- Empleo estable, ya que el Grupo apuesta por relaciones duraderas con las personas que conforman su equipo humano.
- Garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dos pases para poder asistir a los partidos del primer equipo, del Celta B y del Celta C.
- Descuentos en tiendas de Grupo Celta.
- Descuentos en el Campus de la Fundación Celta, así como en el resto de las actividades que organiza la Fundación.
- Descuento en la Clínica Grupo Celta.
- Descuento Café A Sede-El Trigoal.
- Descuentos con otras empresas colaboradoras como Sanitas, ...
- Anticipos sobre salarios bonificados (tipo =%).
- Seguro de vida y de accidentes.
- Acciones formativas subvencionadas al 50% por el Grupo.

---

## EXTERNALIZACIÓN COMPROMISO PREMIO DE JUBILACIÓN

---

- La sociedad tomó la decisión de externalizar los compromisos asumidos con las personas trabajadoras de premios de jubilación, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo.

## 4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El Grupo Celta está conformado por tres sociedades y una Fundación, siendo diferentes las actividades desarrolladas por cada una de ellas y, por tanto, también las condiciones específicas en cuanto a la organización del trabajo. Desde Celta se trata de favorecer y facilitar la compatibilización entre la vida familiar/personal y laboral, equilibrando los tiempos de trabajo.

El personal del Grupo se encuentra al amparo del Convenio Laboral propio o Convenios Sectoriales de aplicación, como son:

- En Real Club Celta de Vigo, S.A.D., el horario laboral es de 35 horas semanales. Su distribución depende del departamento o área en que se desarrolla la actividad laboral, de acuerdo con el convenio propio de Real Club Celta de Vigo, S.A.D. y a lo dispuesto en Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio para lo relativo al área deportiva.
- En el caso de Galicia Sport 360, S.L.U. y la Fundación Celta de Vigo el horario es de 39 horas semanales, de acuerdo con el convenio de oficinas y despachos de la provincia de Pontevedra y a lo dispuesto en Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio para lo relativo al área deportiva, dependiendo su distribución del puesto a desempeñar.
- Para Afouteza e Corazón S.L.U., su horario se compone de 40 horas semanales para la actividad de hospitalización e internamiento de acuerdo con el convenio de la provincia de Pontevedra.

### ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

---

En el caso de Real Club Celta de Vigo, S.A.D. y Fundación Celta de Vigo cuentan con jornada intensiva, en aquellas áreas de trabajo que así lo permiten, en los meses de verano tal y como establecen sus respectivos convenios colectivos de aplicación.

---

## ABSENTISMO LABORAL

---

### GRI 403-9: Lesiones por accidente laboral.

En la temporada 2024/2025 el número total de horas de absentismo asciende a 17.656 horas, incluyendo las horas de baja médica por accidentes de trabajo, por enfermedad común y accidentes no laborales, por maternidad/paternidad, así como las horas de ausencia no justificadas (en la temporada 2023/2024 el número total de horas de absentismo asciende a 22.909 horas).

El aumento en el absentismo para la temporada 2023/2024 se debe a una mayor duración de las bajas médicas.

---

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

---

Para el Club el bienestar y la calidad de vida de sus empleados fuera del ámbito laboral también es importante, ya que un trabajador contento y feliz en su entorno personal también lo será en su entorno laboral, favoreciendo su efectividad y su relación con los compañeros. De esta forma, el club pone en marcha medidas que buscan armonizar la actividad profesional con las necesidades personales que se materializan en el Plan de Conciliación.

Para realizar el Plan de Conciliación se han tenido en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral y riesgos psicosociales y las recomendaciones identificadas en las auditorías internas. De esta manera, se propuso un decálogo de medidas destinado a favorecer la conciliación laboral y personal, entre las cuales se permite flexibilizar en una hora el horario de entrada y salida del puesto de trabajo. Los departamentos velan por que siempre estén cubiertas todas las responsabilidades en la totalidad del horario laboral. Además, existe flexibilidad en el horario de comidas.

## 4.3. SALUD Y SEGURIDAD

---

### CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

---

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

**GRI 403-2: Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.**

### **GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo.**

### **GRI 403-7: Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales.**

La Prevención de Riesgos Laborales es una prioridad en Grupo Celta que tiene como objetivo proteger al personal de los riesgos que se derivan de su labor, evitando o minimizando las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales.

Para garantizar este aspecto, el Grupo realiza una serie de acciones:

- Contratar el servicio de vigilancia de la salud a través de un servicio de prevención ajeno,
- Realizar acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) y en materia de plan de emergencias, y
- Evaluar los riesgos asociados a cada uno de los puestos de trabajo de las instalaciones del Grupo, de cara a facilitar la confortabilidad de los puestos de trabajo.

El Servicio de Prevención Ajeno también se encarga de realizar las Evaluaciones de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva de cada uno de los centros de trabajo. Cuenta con la Evaluación de Riesgos laborales por puesto de trabajo y una Planificación de la actividad preventiva, donde se identifican los riesgos laborales tanto genéricos como por puesto de trabajo, se evalúan cada uno de ellos y se clasifican según su grado de riesgo (Muy Alto, Alto, Moderado, Bajo o Muy Bajo).

Una vez identificados y analizados, se establecen las medidas preventivas para disminuir o eliminar los riesgos existentes marcando unos plazos de cumplimiento, nombrando a una persona responsable e indicando el coste que implica llevar a cabo la medida.

También, y en cumplimiento del art. 18 de la LPRL, se informa específicamente de los riesgos en todo aquello que pueda afectar al embarazo o la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo.

## **ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

---

### **GRI 403-9: Lesiones por accidente laboral.**

### **GRI 403-10: Las dolencias y enfermedades laborales.**

Los accidentes laborales con baja registrados en la temporada 2024/2025 se corresponden con 18 personas de los que 15 se corresponden con personas dedicadas a la actividad deportiva (hombres) (en la temporada 2023/2024, ascendían a 27 personas de los que 24 se corresponden con personas dedicadas a la actividad deportiva (hombres)).

Temporada	Número de accidentes de trabajo	Frecuencia (*)	Gravedad (**)	Número días perdidos (***)
T 2024/2025	37	51	12	1.083
T 2023/2024	27	83	6	60

(\*) Índice de frecuencia=  $(n^{\circ} \text{ accidentes} / n^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 1.000.000$

(\*\*) Índice de Gravedad=  $(n^{\circ} \text{ jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja} / n^{\circ} \text{ horas trabajadas}) \times 1.000$

(\*\*\*) Número de días perdidos=  $N^{\circ} \text{ jornadas perdidos} / N^{\circ} \text{ accidentes}$ .

No se han registrado casos de enfermedades profesionales o muertes.

## 4.4. RELACIONES SOCIALES

### ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

#### GRI 2-23: Compromisos y políticas.

En lo que se refiere a la organización del dialogo, los mecanismos o canales que hay implantados en el Grupo para tratar las diferentes cuestiones que conciernen a las personas en cuanto a comunicación se tratan en las reuniones del comité. Además, el canal de comunicación con las personas que trabajan en el Grupo se realiza a través de Bizneo.

### PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS

#### GRI 2-30: Convenios de negociación colectiva.

Tal y como se menciona en otros puntos de este informe, la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D cuenta con un convenio colectivo propio, el cual no ha sufrido variaciones durante la temporada 2024/2025.

## BALANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, PARTICULARMENTE EN EL CAMPO DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

---

### GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.

En materia de prevención de riesgos laborales, existe la figura de Comité de prevención, el cual está Conformado por una presidenta, una secretaria, siete vocales y 3 Delegados de Prevención de Riesgos laborales, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en esta materia. Las cuestiones específicas tratadas con los sindicatos en materia de seguridad y salud se encuentran recogidas en el Convenio colectivo del Real Club Celta de Vigo, S.A.D.

## 4.5. FORMACIÓN

### POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

---

En el Grupo 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 las personas que trabajan en el mismo, 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 todas las personas trabajadoras 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 recibirán las personas a su incorporación en las sociedades del Grupo Celta, así como describir el sistema de detección de necesidades formativas que surgirán a lo largo de la relación laboral.

Además, cada persona que trabaja en el Grupo puede 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.

Las personas trabajadoras del Grupo Celta han realizado formaciones de cara a cubrir los siguientes objetivos establecidos desde la dirección del Grupo (internacionalización, digitalización, analítica de datos y capacitación). Englobándose la formación recibida en las siguientes materias:

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

Asimismo, 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.

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.

## CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

### GRI 404-1: Promedio de horas de formación al año por empleado.

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

TEMPORADA	HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Dirección (*)		Resto Áreas (**)		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T 2024/2025	493	5	13.473	1.070	13.965	1.075
T 2023/2024	194	26	2.776	1.170	2.970	1.196

TEMPORADA	MEDIA HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
	Dirección (*)		Resto Áreas (**)		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T 2024/2025	70	5	151	22	56	16
T 2023/2024	22	13	17	31	38	44

(\*):

Dirección General y directores de área

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

El incremento en horas de formación en la temporada 2024/2025 se debe a cursos impartidos en idiomas, recurso muy necesario por el tipo de actividad.

## 4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

El Grupo Celta trabaja activamente por la igualdad de oportunidades de las personas con capacidades especiales a través de la participación en diferentes actividades dirigidas a dichos colectivos, así como a través de la adaptación de sus propias instalaciones. Prueba de ello son las iniciativas desarrolladas por el Grupo y dirigidas a colectivos con necesidades especiales, tal y como se muestra en el punto 7 de este informe.

En cuanto la accesibilidad a las instalaciones cedidas en uso por el Ayuntamiento de Vigo, el estadio Abanca Balaídos cuenta con una puerta (puerta 18) con una plataforma y rampa adaptada para que puedan acudir al partido personas con movilidad reducida y su acompañante. Asimismo, el Grupo en su sede social y en la Ciudad Deportiva Afouteza dispone de los medios necesarios y suficientes para garantizar el acceso a todas las plantas mediante rampas y ascensores.

## 4.7. IGUALDAD

**GRI 405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados.**

**GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.**

La información sobre la diversidad de los órganos de gobierno se facilita en otros puntos de este informe.

El Grupo Celta se encuentra firmemente comprometido con la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, independientemente de las características individuales de las personas que opten a un puesto de trabajo. Por ello, hace suyos los criterios establecidos en la legislación vigente sobre el principio de igualdad y diversidad, cuya aplicación práctica se viene traduciendo en el diseño, implantación y seguimiento de medidas que han contribuido efectivamente a integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad diaria del Grupo.

---

Este compromiso se plasma también en el Código Ético del Grupo donde se recogen los principales valores del Grupo basados en la honestidad, justicia e integridad y donde se hace referencia al máximo respeto, equidad y dignidad en el trato a todas las personas que conforman el Grupo.

Todas las personas empleadas y colaboradoras del Grupo se comprometen a crear un entorno de trabajo digno, seguro y profesional, que apoye y respete a las personas, sus derechos, su dignidad, sus condiciones personales, y que fomente el respeto mutuo y la colaboración.

No se permiten, y se denunciarán, si se da el caso, comportamientos ofensivos, intimidatorios, discriminatorios, maliciosos, humillantes o de menosprecio, acoso, etc. hacia personas empleadas o terceras personas vinculadas con el Grupo. Se tratará a todas las personas y entidades sin discriminación y con objetividad, quedando prohibido facilitar información privilegiada y trato de favor a ninguno de ellos/as.

El Grupo Celta, establece también en su Código de Conducta su compromiso a desarrollar planes de formación para asegurar la correcta capacitación de todas las personas trabajadoras, y a especificar las tareas y objetivos para cada uno de ellos.

El plan de igualdad de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D., tiene una vigencia de 4 años, que abarcan desde el 29/06/2021 al 28/06/2025. Siendo objetivos generales del I Plan de Igualdad:

- Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Velar por la salud y el bienestar de las personas trabajadoras de la Empresa.
- Concienciar, informar y formar a las personas trabajadoras en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.
- Prevenir el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

El mismo incluye una serie de medidas que se estructuran en las siguientes Áreas/Ejes:

- Eje Selección y Promoción.
- Eje Formación.

- Eje Política Salarial y Conciliación.
- Eje Comunicación.
- Eje Prevención de Riesgos Laborales.
- Eje Prevención y Actuación frente al acoso.

Dentro del Eje Formación, una de las medidas realizadas a lo largo de todas las temporadas es la impartición de una sesión formativa dirigida a todas las personas que trabajan en el Grupo sobre igualdad y diversidad. Los objetivos de esta sesión, entre otros, fueron transmitir y/o recordar el contenido del Plan de igualdad e incidir en la importancia del uso de un lenguaje inclusivo.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

---

El Grupo trabaja activamente por prevenir y evitar este tipo de situaciones, estableciendo los mecanismos de control necesarios. Por ello, se sigue un estricto proceso basado en la solicitud de información relativa a los delitos de naturaleza sexual a las personas que trabajan en el Grupo, especialmente aquellos que trabajan con menores.

El Grupo tiene incorporado un protocolo de acoso laboral, ciberacoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo, negociado y aprobado con la representación legal de las personas trabajadoras. Los procedimientos de actuación de dicho protocolo contemplan:

- **Declaración de principios**, definición de acoso moral, sexual y por razón de sexo y ciberacoso e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- **Procedimiento de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables. Siendo este proceso diligente ya que los plazos son ajustados en el tiempo.
- **Identificación de las medidas reactivas** frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

Además, dichos procedimientos de actuación responden a los siguientes principios:

- **Prevención y sensibilización** del acoso moral, sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- **Confidencialidad** y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respecto al principio de **presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.

- **Prohibición de represalias** de la supuesta víctima o personas que apoyen a la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Diligencia y celeridad** del procedimiento.
- **Garantía de los derechos laborales y de protección social** de las víctimas.

Se establece un canal de denuncias en la web, gestionado por el Comité de Prevención del Acoso (paritario ya que está conformado por una mujer (Miembro del Consejo de Administración de Real Club Celta de Vigo, S.A.D.) y por un hombre (Director de Negocios de la misma sociedad)) a través del cual todos los integrantes del Grupo pueden reportar denuncias relacionadas con el acoso.

Dicho protocolo se encuentra disponible y al alcance de todas las personas que trabajan en el Grupo a través del portal Bizneo, así como en la página web corporativa.

## 5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

### GRI 2-23: Compromisos y políticas.

El Grupo Celta, está comprometido con la defensa de los derechos humanos, garantizando y promoviendo la protección y el respeto de las personas con el fin de prevenir, mitigar y solventar cualquier impacto negativo en este ámbito. Los principios que rigen todas las actuaciones del Grupo, son:

- Respetar los derechos humanos, incluyendo el rechazo al trabajo infantil, forzoso u obligatorio, respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Promover y sensibilizar en la cultura de respeto a los derechos humanos.

### GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

Grupo Celta dispone de un Canal de denuncias para la formalización de los procedimientos de irregularidades además de un Manual de Prevención de delitos, que es entregado a las nuevas incorporaciones. Ni durante la temporada 2024/2025 ni en la temporada anterior se han presentado denuncias ni reclamaciones derivadas de la vulneración de Derechos Humanos.

En cuanto a los mecanismos y procedimientos para la identificación de riesgos, prevención de vulneraciones en esta materia, se incluye en el mapa de riesgos mencionado en el apartado de Lucha contra la corrupción y el soborno. De forma adicional, se mencionan las distintas políticas de las que dispone el Grupo, así como el Reglamento Interno del mismo. Todos aquellos cambios operacionales que puedan producirse en el Grupo son comunicados a las personas trabajadoras en el tiempo y forma que recogen los respectivos convenios laborales en los que se amparan.

## PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En cuanto al nuevo Reglamento de Protección de Datos, El Grupo Celta tiene implantados varios mecanismos para el cumplimiento del mismo. Cuenta con una Política de Privacidad y Confidencialidad en la que se establecen las directrices a seguir en relación al tratamiento de la información originada en su ámbito de funcionamiento, protegiendo dicha información, así como evitando su divulgación no autorizada a terceros. Asimismo, anualmente, se imparte formación en materia de Protección de Datos donde se pretende concienciar al personal del Grupo con diferentes pautas e instrucciones a seguir en el tratamiento de datos personales que puedan efectuar en su operativa diaria. Dada la importancia que para el Grupo tiene la protección de datos personales se contrata los servicios de un experto externo en asesoramiento sobre este ámbito, que es el DPD para todas las empresas del grupo Celta.

## 6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### 6.1. MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL

**GRI 2-23: Compromisos y políticas.**

**GRI 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas.**

**GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.**

**GRI 205-1: Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción.**

El Grupo Celta está comprometido con la responsabilidad social y la ética empresarial en el mundo de los negocios, siguiendo los valores de honestidad, justicia, integridad y transparencia y manteniendo una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de corrupción.

Este compromiso se hace palpable en el interés mostrado por el Grupo en la identificación de las potenciales conductas delictivas que pudieran darse en la organización, la evaluación de los riesgos de que dichas conductas se produjeran y el establecimiento de los controles para evitar o minimizar las posibilidades de que se produzcan, que conllevan a la implementación, en la temporada 2019/2020 del Sistema de Gestión de Compliance bajo el estándar UNE 19601:2017.

El Grupo Celta dispone de Manuales y Políticas refrendadas al más alto nivel y comunicadas a todas las personas y grupos de interés del Celta, a través de la página web.

## **POLÍTICA DE COMPLIANCE PENAL**

---

La **Política de Compliance Penal** es el documento marco del Sistema de Compliance Penal, en la que se expresa la voluntad del Grupo de prevenir, detectar y gestionar los riesgos penales de forma temprana con el establecimiento de objetivos proporcionales para lograr el cumplimiento de los objetivos. Estableciéndose sobre las siguientes bases:

- Compromiso e impulso del Consejo de Administración y del Comité de Dirección con el Sistema de Compliance Penal.
- Tolerancia cero con la corrupción y prohibición de comisión de hechos delictivos.
- Implementación de un régimen disciplinario en caso de incumplimiento.
- Obligación de informar de conductas contrarias al Sistema de Compliance Penal.
- Actualización y mejora continuada.

La Política de Compliance Penal ha sido impulsada y es propuesta para su aprobación y firma por el Consejo de Administración, en consonancia con las medidas adoptadas en relación con el cumplimiento normativo y con el deseo de reforzar el compromiso del órgano de administración y la dirección por promover, fomentar y divulgar su total compromiso con el cumplimiento de la normativa y la legislación.

En dicha Política se establece que los riesgos penales a los que está expuesto el Grupo, se encuentran identificados y evaluados en el Mapa de riesgos Penales, que, además incorpora las medidas de mitigación implantadas por el Grupo para prevenir dichos riesgos. El Mapa de Riesgos Penales es actualizado de forma anual y siempre que se requiera para cumplir con los objetivos del Sistema de Compliance Penal. En este Mapa de Riesgos Penales se incluyen los derivados de todas las actividades realizadas por el Grupo, tales como: malversación; comunicación ilegal de información privilegiada o nuevas conductas vinculadas con el terrorismo. Incluyéndose también:

- Incorporación de los riesgos de las actividades desarrolladas por la sociedad Galicia Sport 360, S.L.U. y nueva revisión de la evaluación de riesgos para todo el Grupo Celta. Incorporación de alcance y mejora de la descripción de supuestos y criterios de evaluación.
- Incorporación del delito de Maltrato animal en el Catálogo de Riesgos Penales.
- Revisión y actualización de la definición de las escalas de evaluación de riesgos penales.

En concreto:

- Descripción de la variable de probabilidad histórica y esperada.
- Descripción de definición de la variable impacto legal y compliance.

Dada la importancia que para el Grupo tiene este ámbito se contrata los servicios de asesoramiento de un experto externo. Del mismo modo, en mayo de 2024 se realizó la modificación de la política de Compliance Penal, para añadir la figura del responsable del SII

El Grupo tiene establecido los siguientes procedimientos de prevención y control para reducir o mitigar el riesgo:

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

---

El Manual de Prevención de Riesgos Penales detalla los principios de gestión y prevención de delitos y la estructura y funciones del Comité de Cumplimiento. El Grupo ha implementado procedimientos y controles para prevenir la realización de conductas que pudieran suponer un riesgo penal por todos los empleados y personas que trabajan para el Grupo. La finalidad del mismo es servir como medio de prevención de la comisión de actos delictivos por parte de las personas trabajadoras del Grupo Celta y ejercer el control debido sobre su actividad empresarial.

Los principios sobre los que se basa este Manual de Prevención de Riesgos Penales son:

- Sensibilización y difusión a todos los niveles, de los principios asumidos y reglas de comportamiento reflejados en los protocolos, manuales y políticas internas.
- Establecimiento de controles adecuados y proporcionales al riesgo en las operaciones, así como medidas para su supervisión.
- Segregación de funciones.
- Supervisión y control de los comportamientos del Grupo, así como del funcionamiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

- Revisión periódica de las actividades que potencialmente podrían estar afectadas por algún riesgo.

En el propio Manual se define las políticas y procedimientos que rigen la actuación del Grupo y son aplicables al Consejo de Administración, a la dirección del Grupo y a las personas trabajadoras. Asimismo, recoge los sistemas de control implantados con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados.

El Grupo basa la prevención de los riesgos penales en los sistemas de gestión y en los controles preventivos y de detección implantados para mitigar los riesgos identificados. Los objetivos son:

- Implantar un sistema de prevención y control que reduzca o mitigue el riesgo de cometer un delito.
- Informar y sensibilizar a las personas trabajadoras, plantilla deportiva y personas colaboradoras de la importancia del cumplimiento del Manual y la adopción de los principios éticos.
- Informar y sensibilizar a las personas trabajadoras, plantilla deportiva y colaboradoras que una infracción de las disposiciones establecidas implicara la imposición de medidas disciplinarias.
- Optimizar la mejora continua del sistema de gestión de riesgos del Grupo.

Concretamente, para la temporada 24-25 se marcaron los siguientes objetivos:

1. Reforzar la sensibilización difundiendo a todos los aficionados la importancia del respeto y el rechazo absoluto a cualquier forma de violencia, racismo, xenofobia, homofobia o actitudes intransigentes, tanto a través de medios propios como difundiendo los mensajes de LaLiga en esta materia.

2. Mejorar la formación en la temporada 24-25 con un enfoque más práctico, que permita reforzar el mensaje de cumplimiento con ejemplos reales.

3. Reforzar la revisión del sistema para que la auditoría externa no presente No Conformidades

Siendo alcanzados todos en la temporada.

---

Con el fin de garantizar que la Dirección del Grupo adopte las medidas necesarias para coordinar la actividad de implantación, supervisión y control del Modelo de Prevención de Riesgos Penales se ha creado el Comité de Cumplimiento. En dicho Manual se establecen las funciones, composición y el régimen interno del mismo.

Se establece un plan de comunicación y tratamiento de denuncias, un procedimiento sancionador, un plan formativo y mecanismos de gestión de riesgo.

## CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA PROFESIONAL

---

La imagen del Grupo Celta es el resultado de un proceso colectivo, construido con dedicación y trabajo a lo largo de los años. Todas las personas integrantes del Grupo Celta son, por tanto, responsables de **conservar y mejorar la imagen de confianza**, credibilidad y fidelidad de la afición. Esta tarea es fundamental para continuar en el camino de la excelencia y ejercer una buena influencia en la comunidad.

Las conductas recogidas en este Código han sido comunicadas y son de **obligado cumplimiento** para todas las personas trabajadoras, en el desempeño de su actividad profesional en el Grupo Celta y debe también hacerse cumplir, denunciando su incumplimiento por otras partes interesadas, si fuera el caso. Para ello se traslada el código de conducta y ética profesional a todo el personal en el momento inicial de la contratación y a posteriori cada dos años, a modo de actualización.

Dichas conductas serán llevadas a cabo considerando, no solo a las personas trabajadoras, sino también a las personas colaboradoras, socios, patrocinadores, competidores, proveedores y demás personas vinculadas con el Grupo Celta.

La última versión de del Código de Conducta y Ética Profesional está disponible en la página web corporativa.

## POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

---

El objeto de la Política Anticorrupción es determinar las medidas necesarias para prevenir, detectar y sancionar los actos fraudulentos y la utilización de los medios del Grupo Celta en provecho económico o de otra índole, de las personas trabajadoras, plantilla deportiva, dirección o Consejo de Administración.

Esta Política ha sido puesta en conocimiento de las personas trabajadoras, personas colaboradoras, plantilla deportiva, dirección o Consejo de Administración y es de obligado cumplimiento.

La Política recoge instrucciones concretas y medidas específicas encaminadas a evitar actos de corrupción. De esta forma se establece que todos los gastos realizados en nombre o por cuenta del Grupo Celta, deberán quedar debidamente documentados mediante facturas o justificantes de pago y deberán ser siempre revisados y aprobados por la dirección de la correspondiente área de trabajo, y en función del importe, por la Dirección General y/o Presidencia para comprobar su correcta documentación y razonabilidad.

Todos los pagos se realizarán, preferentemente, contra factura remitida al Grupo Celta, previa aprobación y autorización, por la persona con poderes para ello.

## **POLÍTICA DE ATENCIONES Y REGALOS**

---

Esta Política describe los límites aceptables que deben regir los criterios en torno a los gastos en materia de eventos, esparcimiento, comidas y regalos para terceros ajenos al Grupo Celta, así como establecer los límites sobre las atenciones y regalos realizados a clientela, patrocinadores u otras personas colaboradoras.

La aplicación de esta Política debe partir de la conducta de la propia persona, la cual debe rechazar regalos, o cualquier tipo de facilidad que le proporcione una persona tercera (proveedor, cliente, entidad financiera, etc.) que considere (o vea apariencia de ello) que puede afectar a la independencia e integridad en su actuación profesional, o que pueda suponer en el momento presente o en un futuro, un conflicto de intereses, o le pueda llevar a asumir cualquier obligación o trato de favor frente a la tercera persona.

Todo pago, regalo, ofrecimiento, invitación o promesa que se realice con el fin de inducir a la persona receptora a tomar ventaja de su posición, a cambio de algún acto u omisión, nunca resultará razonable y queda prohibido bajo la presente Política, tanto si la persona forma parte del Grupo o es colaboradora del Grupo es la persona receptora, como la que proporciona dicho pago, regalo ofrecimiento, invitación o promesa.

Las personas trabajadoras del Grupo, la plantilla deportiva, las personas colaboradoras, la dirección del Grupo, así como el Consejo de Administración deben de informar a terceras personas de la existencia de esta política que es de obligado cumplimiento.

## POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

---

Puede plantearse una situación de conflicto de interés cuando las personas trabajadoras, plantilla deportiva, la dirección del Grupo o el Consejo de Administración, adopte unas medidas o tenga unos intereses que puedan dificultar el desempeño de su cometido en el Grupo Celta, de forma objetiva y eficaz, o puedan perjudicar, entorpecer o poner en riesgo los objetivos empresariales de éste.

También pueden producirse conflictos de interés cuando las personas trabajadoras, plantilla deportiva, la dirección del Grupo o el Consejo de Administración, sus familiares o allegados, reciban beneficios personales indebidos derivados del cargo que ocupan en el Grupo Celta.

Ante estos riesgos, el Grupo Celta establece una serie de instrucciones concretas para las personas trabajadoras en los ámbitos en los que se pudieran producir conflictos de interés. De esta forma se identifican los siguientes ámbitos:

- **Negociaciones contractuales:** No se participará ni activa ni pasivamente en ningún acuerdo con terceras personas, donde tal acuerdo pueda producir la anteposición de los intereses de la sociedad objeto de acuerdo a los intereses del Grupo Celta.

En la relación con terceras personas se actuará siempre de manera imparcial y objetiva, sin condicionantes derivados de consideraciones financieras personales o de parentesco. Se evitará la intervención directa o indirecta en la gestión de cualquier tipo de contrato, de familiares o allegados.

No se recibirán ni realizarán pagos en dinero, especie o en forma de regalo o dádiva a proveedores y en general a cualquier tercera persona en el ámbito de la Sociedad que pueda afectar a los intereses en una negociación de cualquier tipo contrato o contravenga de cualquier forma las políticas o el Código de Conducta del Club.

- **Servicio a personas socias:** En las relaciones personas socias se mantendrán y aplicarán los principios de igualdad de trato, objetividad y transparencia. Asimismo, las personas trabajadoras, plantilla deportiva, dirección del Grupo o Consejo de Administración, no asumirán responsabilidades en el desarrollo de su actividad, que entren en conflicto con los objetivos del Grupo Celta.

- **Conflicto entre intereses de las personas trabajadoras, plantilla deportiva, personas colaboradoras, dirección del Grupo o Consejo de Administración o con terceras personas relacionadas con el Grupo Celta:** En el caso de que la relación personal de una persona relacionada con el Grupo Celta, con un cliente, patrocinador u otra tercera persona, pudiera ejercer influencia en la toma de decisiones de éste, se notificará la existencia de dicha relación a la Dirección del Grupo, quien determinará las medidas a adoptar, entre ellas la posible desvinculación de la persona de esa actividad puntual.

Además, no se debe llevar a cabo un trabajo, simultáneamente al desempeñado en el Grupo, para una empresa con intereses contrapuestos o que pudiera interferir en su capacidad para desarrollar sus actividades o asumir sus responsabilidades.

A este respecto, cabe mencionar que las personas integrantes del Consejo de Administración han firmado un escrito dando cumplimiento a lo establecido en los artículos 229 y 231 del TRLSC, referente al deber de evitar situaciones de conflicto de interés.

- **Utilización de la posición en el Grupo Celta para beneficio personal:** No deberá utilizarse la propiedad o información del Grupo Celta, o la propia posición en éste para obtener ganancias para sí mismo, para familiares o allegados. Tampoco se llevarán a cabo negocios personales, ni se utilizarán oportunidades de negocio que surjan de la posición o influencia del empleado en el Club.
- **Compras, ventas y otras transacciones:** Solo podrán gestionar contratos y acuerdos comerciales, las personas autorizadas para tal efecto. De igual manera los servicios a clientes o los requerimientos a proveedores se hará conforme a la Ley y a la normativa interna del Grupo Celta, sin aplicación de parámetros subjetivos ni personales.

En caso de detectar un posible conflicto de interés se deberá poner en conocimiento de la Director General o del Órgano de Supervisión y Control, paralizando cualquier acción, desvinculando a la persona en conflicto, hasta que dicha situación se torne adecuada, o se decida eliminar o no continuar con ella.

## **POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD**

El objetivo de la Política de Privacidad y Confidencialidad es establecer los requisitos bajo los cuales se debe tratar la información originada en el Grupo, protegiendo dicha información, así como evitando su divulgación no autorizada a terceros, que pudiera poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos del Grupo.

---

La misma aplica a todas las personas trabajadoras, plantilla deportiva, personas colaboradoras, dirección del Grupo y Consejo de Administración y comprende todas las actividades, procesos y relaciones establecidas por el Grupo y las personas trabajadoras en el mismo, a todos los niveles, estén estos formalmente redactados mediante contrato, política, procedimiento o similar o sean de aplicación mediante la costumbre o práctica habitual.

Sera considerada información confidencial:

- Datos de las personas trabajadoras, plantilla deportiva, personas colaboradoras, proveedores y demás terceras personas relacionadas con el Grupo, que no hayan sido difundidos en público dentro de la legalidad y en el ámbito del desarrollo de su actividad o por los propietarios de los datos.
- Documentación que influya directa o indirectamente en el desarrollo del negocio (acuerdos de patrocinio, nuevos fichajes, partes médicos de futbolistas, información económica, etc).
- Procedimientos, políticas, procesos, técnicas y todos aquellos conocimientos que no hayan sido difundidos en público por el Grupo.

Con el objeto de garantizar que la información se utilice con el grado de secreto y confidencialidad necesarios, se establecen una serie de pautas a cumplir por parte de las personas trabajadoras, plantilla deportiva, personas colaboradas, dirección del Grupo y Consejo de Administración del Grupo, así como una serie de medidas de control destinadas a garantizar la confidencialidad.

En cuanto a la difusión de información confidencial, no hecha pública previamente por las personas responsables pertinentes del Grupo, así como la difusión de material impreso o digital producido por el Grupo para cualquier fin, la captación de imágenes fotográficas o filmación de cualquier tipo en las instalaciones del Grupo, así como cualquier otra acción que implique la publicidad de materiales propiedad de este, o con su nombre, deberá contar con la autorización de la Dirección del Grupo.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO

---

El objetivo de este protocolo es definir las directrices, el procedimiento, las herramientas y los mecanismos para gestionar los diferentes tipos de investigaciones en caso de denuncia por acoso (acoso laboral o mobbing, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ciberacoso), así como el régimen sancionador. Se establece un canal de denuncias en la web, gestionado por el Comité de Prevención del Acoso a través del cual todos los integrantes del Grupo pueden reportar denuncias relacionadas con el acoso.

El Grupo no tolera el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico, sexual o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Además, el Grupo se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de las personas que trabajan en el Grupo. Comprometiéndose con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas, por lo que se minimizara los tratamientos de datos personales de las personas trabajadoras que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Se han fijado los siguientes **principios**:

- No tolerar conductas que supongan discriminación por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable o en la jurisdicción de aplicación,
- Promover una cultura corporativa de respeto, donde las personas responsables de las distintas áreas velen por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- Promover campañas de comunicación y de sensibilización frente al acoso.
- Implantar una formación adecuada, preventiva y específica sobre el acoso, y para la resolución de conflictos entre los responsables de personas.
- Asegurar que en las encuestas relativas al clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

- Asegurar que los mecanismos para la denuncia e investigación sean ágiles y rápidos, respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los intervinientes.
- Adoptar las medidas disciplinarias que correspondan en el caso de detectarse conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra conducta no tolerable.
- Adoptar las medidas de garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas que procedan en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

### **GRI 2-23: Compromisos y políticas.**

### **GRI 2-24: Incorporación de los compromisos y políticas.**

### **GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.**

El Comité de Cumplimiento es el responsable de garantizar la difusión de los principios del Manual de Prevención de Riesgos Penales y de las medidas de control implantadas por el Grupo. Así como de la formación e información en materia de igualdad a todas las personas que conforman el Grupo Celta.

Tanto la Política de Compliance como los procedimientos están a disposición de las partes interesadas en la página web corporativa del Grupo Celta. A tal efecto, el Grupo Celta ha adoptado las siguientes medidas para el conocimiento de los principios establecidos en el Código de Conducta y Ética Profesional: la entrega del mismo, políticas internas y política de compliance en el momento de la contratación, formación presencial, actividades de comunicación, etc.

Para ello establece un plan de comunicación, tanto interno como externo, en relación con la prevención de riesgos penales en función de la evaluación de los riesgos realizada, los objetivos establecidos y las necesidades identificadas en esta materia. El plan de comunicación está diseñado utilizando las distintas herramientas y canales disponibles, y que se consideran más efectivos en cada momento, implementándose y realizando posteriormente un seguimiento del mismo.

Las principales **actividades de comunicación** llevadas a cabo en la temporada 2024/2025, en la misma línea que las de la temporada anterior, han sido:

- **Campaña de difusión**, destacando comunicaciones relativas a:

- Talleres de integridad para la plantilla deportiva organizados por la Dirección de Integridad y Seguridad de LaLiga, así como el impartido por la RFEF para la plantilla deportiva del Celta B. El contenido de dichos talleres es el siguiente:
  - Apuestas deportivas,
  - Amaños y predeterminación de resultados,
  - Consecuencias legales y deportivas de tales comportamientos,
  - Uso de información interna o privilegiada,
  - Primas a terceras personas/primas por ganar, y
  - Canal de denuncias habilitado por LaLiga.
- Envío de código ético y políticas del Grupo, así como el manual de prevención de riesgos penales, la política de compliance y el canal denuncias, a través del portal de recursos humanos del Grupo (Bizneo).
- **Difusión de documentación:**
  - Entrega de la "Guía de buenas prácticas; Normativa y principios para las federaciones, ligas y deportistas españoles" tanto a la plantilla deportiva y técnicos, a los cuales se les entregó personalmente, como al resto de personas trabajadoras del Grupo, poniéndola a disposición de cada empleado en la plataforma de Bizneo, incluyendo a la dirección del Grupo. Al Consejo de Administración se le hizo llegar por correo electrónico. Además, se procedió a la difusión de una carta de LaLiga para evitar amaños a la plantilla deportiva, técnicos y resto de personal, a través del correo electrónico.
  - Es importante destacar, la colocación de cartelería de LaLiga con el contenido "No amaños. Es un delito", en las siguientes zonas:
    - Zona de entrenamiento de la Ciudad Deportiva Afouteza.
    - Vestuario local en el Estadio Abanca Balaídos,
    - Vestuario visitante en el Estadio Abanca Balaídos,
    - Zona gimnasio y pasillo vestuario en la Ciudad Deportiva Afouteza (Primer equipo),
    - Zona salida al campo de entrenamiento en la Ciudad Deportiva Afouteza (Primer Equipo),
    - Zona de vestuarios del Campo de Barreiro
- **Formación:** Se han realizado diversos talleres de Integridad organizados por LaLiga, en las siguientes fechas:

- Sesiones de formación de protección de datos y compliance obligatorias para las personas trabajadoras en formato presencial y para la plantilla deportiva con la proyección de la grabación de la formación presencial. Con la finalidad de recordar e insistir en la necesidad de comunicar las situaciones de conflictos de interés, de comunicar la política en materia de prevención y erradicación del acoso y su canal de denuncia específico, así como de recordar el nuevo RGPD, tratando las dudas que pudieran surgir en todas las áreas sobre la protección de datos de carácter personal.
- Cuando se produce incorporaciones de personal al Grupo Celta, incluido ETT y personal en prácticas, antes de empezar su andadura en el Grupo Celta se informa de todas las políticas y código ético del Grupo y se compromete a cumplirlas, tras su firma, se le da acceso a la nueva plataforma de recursos humanos donde tiene a su disposición: código ético y políticas del Grupo, comunicación relativa a la protección de datos, aviso de privacidad de datos biométricos, manual de prevención de riesgos penales y política de compliance. Como novedad, se han grabado las sesiones de formación compliance y protección de datos para que pueda ser visualizada por las nuevas incorporaciones o personal que no haya podido asistir.

Durante la temporada 2021/2022 ha sido muy importante la implantación de dicha plataforma como portal donde se comparte toda la información relativa a compliance de una forma fácil e integral, ayudando así a la difusión y concienciación del Grupo Celta, un claro ejemplo de que la digitalización de procesos que lleva a cabo el Grupo es visible en todas las áreas.

- **Externa:** mediante la publicación en la página web corporativa de todo lo relativo a cumplimiento y buen gobierno por parte del Grupo Celta y la inclusión del compromiso compliance en la ficha de cliente y proveedor del Grupo Celta.
- **Eventos:** una persona del Comité de Cumplimiento ha asistido a la Jornada Anual de Cumplimiento organizada por LaLiga.

**GRI 2-25: Procesos para remediar los impactos.**

**GRI 2-26: Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes.**

**GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas.**

### GRI 205-3: Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas.

Hasta la fecha el Grupo Celta no se encuentra incurso en ningún procedimiento judicial ante la jurisdicción penal, en el que el Ministerio Fiscal formule acusación y pueda suponer responsabilidad penal, ni ha sido condenada por ningún delito.

Ni los miembros del Consejo de Administración ni el Comité de Cumplimiento disponen de indicios ni sospechas de casos de corrupción en el Grupo Celta.

El Comité de Cumplimiento debe cumplir el procedimiento sancionador y proponer la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas.

El Grupo mantiene el canal para la comunicación de incumplimientos e irregularidades a través del apartado "canal de denuncias" que se encuentra en la web: <https://rcelta.es/canal-de-denuncias/>

En el Manual de Prevención de Riesgos Penales se regula el funcionamiento de dicho canal:

1. La denuncia se recibe directamente por el Comité de Cumplimiento, quien valora si procede o no darle trámite y garantizando la confidencialidad de la persona que comunica.
2. Tras la recepción de la denuncia, el Comité de Cumplimiento procede a la apertura de un expediente y a realizar un análisis más detenido de lo denunciado, que puede conllevar el ejercicio de acciones indagatorias, al efecto de decidir si se inicia un proceso de investigación o si se archiva la denuncia por ser totalmente infundada o malintencionada. Sea cual sea su decisión, debe constar motivada por escrito en cada uno de los expedientes.
3. Previamente a la fase de las acciones de investigación la denuncia debe ser trasladada al Consejo de Administración que debe decidir sobre la idoneidad de las acciones posteriores: bien directamente a través del Comité de cumplimiento, bien a través de un servicio externo profesional contratado para el caso. En el caso de que la denuncia se dirigiese contra algún miembro del Comité de Cumplimiento, este miembro no podrá participar en su tramitación. Del mismo modo en la casuística de que sea un miembro del Consejo en la decisión de la idoneidad del cauce de investigación.
4. Concluida la investigación, el Comité de Cumplimiento emite un informe que se eleva al Consejo de Administración

## 6.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Las donaciones a organizaciones benéficas pueden presentar un riesgo de que los fondos se destinen o donen a funcionarios públicos individuales.

En relación con la actuación del Grupo en materia de donaciones, de cualquier tipo, a fin de prevenir la comisión de prácticas corruptas o la participación en comportamientos relacionados con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, se solicita el consiguiente certificado de donación. El mismo procedimiento se sigue cuando el Grupo percibe donaciones.

La sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D., en la temporada 2024/2025 y en las temporadas anteriores, ha realizado las siguientes donaciones:

BENEFICIARIO TEMPORADA 2024/2025	Importe 2023/2024	Importe 2024/2025
Fundación Celta de Vigo	2.721.187,03	1.394.797,82
AECC	-	5.560,00
Asociación La Esperanza del Valle Miñor	-	150,00
<b>Total</b>	<b>2.721.187,03</b>	<b>1.400.507,82</b>

Además, tal y como se explica en el apartado 7.2 de esta Memoria, el Grupo Celta atiende peticiones de productos firmados para obras sociales. Se relacionan a continuación las entidades y causas apoyadas:

PRODUCTOS PARA OBRAS SOCIALES Y PEÑAS	
DESTINATARIO	CAUSA
FUNDACION GRUPO PROFAND	OBSEQUIO
XUVENTUDE OROSO	TORNEO FUTBOL BASE OROSO
ASOCIACION ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER EN MOS	SORTEO RECAUDACION FONDOS PARA INVESTIGACION
FUNDACION STELLA MARIS	TORNEO NAVIDAD FUNDACION STELLA MARIS
ANPA COLEGIO MONTESOL	SORTEO
COLEGIO HUMBERTO JUANES	EVENTO SOLIDARIO
ASOCIACION ERGUETE	VII EDICION CARRERA ERGUETE E CORRE
CONCELLO DE MOS	CARRERA CONTRA EL CANCER EN MOS
COLEGIO MARIA INMACULADA	ACCION BENEFICA
FUNDACION LALIGA	FUTURA AFICION
CEIP PARROCO DON CAMILO	ORGANIZACIÓN DE UN CROSS

BURGOS CLUG DE FUTBOL	IV GALA SOLIDARIA BURGOS CF
COLEGIO APOSTOL	GALA SOLIDARIA
VODEA	CAMPAÑA RECOGIDA RESIDUOS
COLEGIO COMPAÑÍA DE MARIA	EVENTO COMPAÑÍA DE MARIA
COLEGIO CHOUZO	LETRAS GALEGAS
ESCUELA FUNDACION CELTA INTEGRRA OURENSE	OBSEQUIO

## 7. COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

### GRI 2-23: Compromisos y políticas.

Tal y como se establece en los artículos 2 y 3 de la Ley 3/2012, de 2 de abril, del Deporte de Galicia, el deporte desempeña destacadas funcionalidades, en especial en el ámbito de la educación, la formación y la cultura, en la mejora de la salud pública, en el fomento de la cohesión social, en el desarrollo y en el respeto al ambiente.

En este sentido el Grupo Celta, como se menciona en otros puntos de este informe, realiza programas de promoción de la actividad física y deportiva ligadas a la salud, al bienestar y a la calidad de la vida de la población, actuaciones de formación y dirigidas al fomento de la cohesión social, o a la vertiente económica del sector deportivo. Este compromiso con el desarrollo sostenible queda plasmado en las diferentes metas de los ODS establecidas en el bloque 1 de este informe.

### GRI 203-1: Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.

Las instalaciones que conforman la Ciudad Deportiva Afouteza (campos de entrenamiento, vestuario, gimnasio, aparcamiento) están integradas con el entorno intentando recuperar el paisaje autóctono.

Tal y como se menciona a lo largo de este informe la declaración de interés autonómico del Proyecto Factoría del deporte gallego- Galicia Sports 360 está fundamentado, entre otros, en los siguientes puntos respecto a las actuaciones previstas:

- Trascienden el ámbito municipal por su incidencia territorial, así como por su incidencia en la económica y en el tejido empresarial local (de Galicia). Generando oportunidades de empleo con enfoques como son el turismo, la prestación de servicios, organización de eventos, ...

- Garantiza la adecuada inserción en el territorio con la realización de conexiones viarias, ...

Todo ello supondrá una contribución de capital del Grupo a la economía.

### **GRI 203-2: Impactos económicos indirectos significativos.**

La industria del fútbol profesional genera una actividad económica que redundará en:

- Consumo alrededor de los estadios,
- Desplazamiento hasta el estadio y hospedaje,
- Apuestas deportivas,
- Venta de videojuegos deportivos y paquetes para TV,
- Prensa y publicidad, e
- Interacción en redes sociales y plataformas digitales.

De los ingresos obtenidos por la comercialización de los derechos audiovisuales, regulado por el Real Decreto Ley 5/2015 de 30 de abril de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales, se nos descuenta desde LaLiga las siguientes cuantías:

- 2,% correspondiente a la Real Federación Española de Fútbol, como **contribución solidaria al desarrollo del fútbol aficionado**.
- 1% correspondiente al Consejo Superior de Deportes, destinado a financiar los **costes de los sistemas públicos de protección social que correspondan a las personas trabajadoras que tengan la condición de deportistas de alto nivel y el deporte constituya su actividad principal**.
- 0,5% correspondiente al Consejo Superior de Deportes, destinado a Ayudas a las **entidades que participen en la Primera División de Fútbol Femenino, ayudas a las entidades que participen en Segunda División B del Campeonato Nacional de Liga, ayudas a las asociaciones o sindicatos de futbolistas, árbitros, entrenadores y preparadores físicos,**
- 1,5% correspondiente al Consejo Superior de Deportes, destinado a Ayudas para **promoción del deporte, impulsar el deporte federado, olímpico y paralímpico y la difusión e internacionalización del deporte.**
- 0,5% correspondiente a la Asociación de Futbolistas Españoles, destinado a la **formación de futbolistas para su posterior inserción en el mercado laboral, manteniendo de la promoción profesional, ocupación efectiva y demás derechos laborales de los futbolistas profesionales, constitución de un Fondo de Emergencia para atender a futbolistas en**

situación de necesidad y otras actividades destinadas a mejorar la situación de los futbolistas profesionales a la finalización de su carrera deportiva.

- 2,5% correspondiente al Fondo LaLiga, destinado al fondo de compensación de **ayuda a los clubes descendidos**.

El detalle de la contribución al desarrollo económico en la temporada 2024/2025 y en las temporadas anteriores se facilita en la siguiente tabla:

DESARROLLO ECONÓMICO	TEMPORADA 2024/2025	TEMPORADA 2023/2024
Fondo de compensación clubes descendidos	1.144.065 €	1.206.747,87 €
Desarrollo fútbol aficionado	1.156.627 €	1.038.952,92 €
Costes sistemas públicos de protección social	457.597 €	593.041,82 €
Fútbol femenino, 2ª división B, asociaciones o sindicatos	228.813 €	241.349,57 €
Promoción deporte	686.439 €	724.048,70 €
Actividades a favor de futbolistas	228.813 €	241.349,57 €
<b>TOTAL</b>	<b>3.902.354 €</b>	<b>4.045.490,45 €</b>

## 7.1. EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DEL GRUPO EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL

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

Como se comentaba en puntos anteriores, una de las actividades del Grupo Celta, es la promoción del deporte base, entre otras actividades. De manera general, todas las acciones de índole social que realiza el Grupo, mediante la aportación de recursos para el desarrollo local y social, son canalizadas, en su mayor parte, a través de la Fundación Celta de Vigo.

La Fundación Celta de Vigo, nació el 17 de julio de 1996 como una gran obra centrada en el servicio a la sociedad gallega a través del desarrollo y el fomento del deporte en todos sus ámbitos. De forma concreta, la actividad de la Fundación se centra en ayudar a la juventud, y a los colectivos desfavorecidos educando en valores y en el deporte desde un punto de vista comprometido con la sociedad y el medioambiente.

La misión de la Fundación es "**Acercar el deporte y sus valores a la sociedad**", justificándose por:

- Porque Celta es la máxima representación del deporte en Vigo y una de las más destacadas en Galicia.

- Porque Celta, como equipo de fútbol de la ciudad y su entorno, arrastra una gran masa social, lo cual es un importante activo a utilizar desde su Fundación.
- Porque Celta simboliza la aspiración de muchas niñas y niños que se inician al deporte a través de la práctica del fútbol y la ilusión deportiva de muchos adultos.
- Porque Celta ha jugado históricamente un papel dinamizador de la cultura del deporte en la sociedad gallega y su Fundación debe contribuir a acrecentar este legado.

Este acercamiento a la sociedad implica:

- Investigar, promover y divulgar la importancia del deporte en el desarrollo personal de la infancia y en el logro de sus metas deportivas, en línea con el proyecto de Cantera del Celta.

Acercar el deporte a las personas adultas como instrumento capaz de construir y reforzar valores claves para el desarrollo de la persona, fuerte componente social desde el que potenciar acciones de igualdad, integración, solidaridad y desarrollo.

Durante la temporada 2024/2025, las actividades desarrolladas por la Fundación han alcanzado una cifra de personas beneficiarias de personas físicas y personas jurídicas. Durante la temporada 2024/2025 las actividades realizadas por la Fundación han alcanzado una cifra de personas beneficiarias de 4.859 personas físicas y 10 personas jurídicas. Asimismo, participaron de estas acciones un total de 1.856 miembros, tanto de honor como protectores y colaboradores.

El detalle de los beneficiarios de la Fundación Celta de Vigo por actividades se facilita en la siguiente tabla:

Beneficiarios Fundación	01 junio 2024 a 30 junio 2025		01 junio 2023 a 30 junio 2024	
	Personas físicas	Personas jurídicas	Personas físicas	Personas jurídicas
Escuelas de Fútbol (nacional e internacional)	52	6	774	15
Campus Infantiles (nacional e internacional)	2.267	2	2.302	7
Escuela Celta Integra	-	-	35	0
Curso Tecnificación	-	-	434	0
Celeste Solidario	-	1	0	2
Carrera Invasión Celeste	1.990	-	-	-
Eurorregión Celeste	-	-	380	0
Campeonato de mus	-	-	44	0
Campeonato de domino	-	-	0	0
Curso Denominación de Orixe	-	-	217	0
Stage A Canteira	-	-	400	0
Torneo de Padel	550	1	250	1

<b>Total</b>	<b>4.859</b>	<b>10</b>	<b>4.836</b>	<b>25</b>
--------------	--------------	-----------	--------------	-----------

Las actuaciones realizadas con mayor repercusión social, según su ámbito de actuación, se relacionan a continuación:

## ÁMBITO LOCAL

### CATEGORÍAS INFERIORES

La actividad de categorías inferiores consiste en gestionar y coordinar las categorías inferiores de Celta, requiriendo un cuidado global de todas las necesidades para el correcto desarrollo de la actividad y de las personas, además de concienciar sobre la importancia de una alimentación saludable para prevenir futuros problemas de salud y mejorar el rendimiento. Lo que supone un gran esfuerzo desde el punto de vista social y de formación ya que se enseñan valores éticos, alimenticios y deportivos además de aportar jugadores al primer equipo y al filial de Celta y en consecuencia el trabajo que se desarrolla en esta actividad es muy exigente.

Del mismo modo, la Fundación Celta concede becas a los jóvenes pertenecientes a categorías inferiores, demostrando que seguimos apostando por la formación de la cantera.

### CURSOS “DENOMINACIÓN DE ORIGEN CELTA”

En la temporada 2023/2024 se celebró la VIII Edición del Curso Denominación de Origen Celta cuyo objetivo fue potenciar la formación y especialización de los técnicos del Grupo y de los clubes convenidos, celebrándose en las instalaciones deportivas de A Madora, exclusivamente para los técnicos de categorías inferiores de Celta, y en A Sede para el resto de las personas participantes.

Con el objetivo de recibir conocimientos y experiencias de profesionales de distintas áreas, y ampliar así la formación de los técnicos con una nueva perspectiva en su visión del fútbol y de la gestión de personas, se cuenta con la presencia de personas de diferentes disciplinas deportivas: deportista de atletismo adaptado, entrenador de la selección femenina española de balonmano, árbitra de fútbol de la Primera División Femenina y árbitra de balonmano y primera mujer en arbitrar en ASOBAL.

---

Esta experiencia podría ser exportable a todas aquellas escuelas, clubes o federaciones que en el ámbito nacional o internacional estén interesados en conocerlo

## **CAMPUS DE VERANO, ESCUELAS DE FÚTBOL Y CLINICS**

---

Los Campus del Celta, se realizan en los meses de verano, las escuelas se realizan durante el periodo escolar y los clinics se imparten en el periodo vacacional de Navidad y Semana Santa. Todos ellos buscan ofrecer a la infancia gallega una actividad para su tiempo libre basada en la práctica del fútbol, en la transmisión de hábitos saludables, y formación en valores como el trabajo en equipo, integración social, convivencia o civismo

## **ÁMBITO INTERNACIONAL**

---

### **CAMPUS INTERNACIONALES**

---

Con los Campus internacionales se pretende desplegar la cultura del deporte y la filosofía del Grupo Celta, trasladando sus valores y aportando metodología y conocimientos.

Actualmente, los campus internacionales son organizados directamente por el RC Celta, con sedes activas en Brasil, Japón (2), Uruguay (2) y, a través de la Fundación Celta de Vigo, en Senegal.

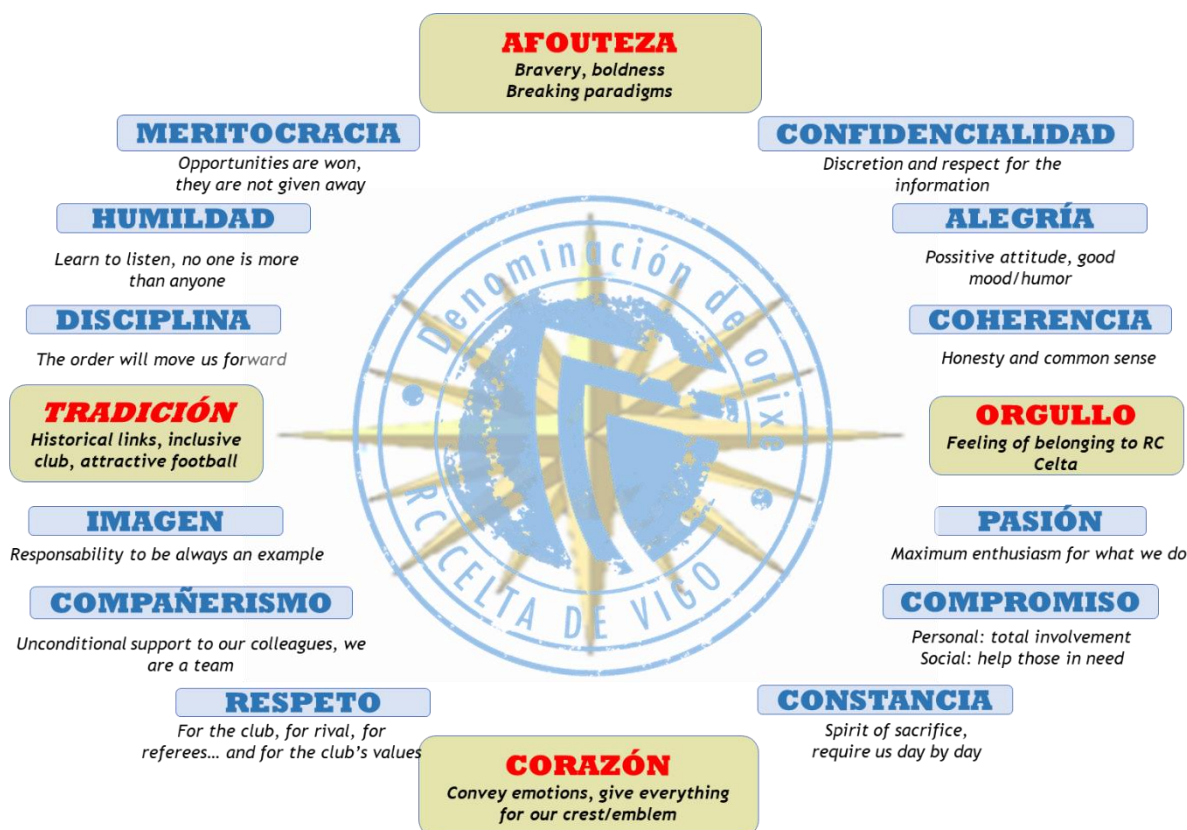
### **ESCUELAS INTERNACIONALES DE FÚTBOL (CELTA ACADEMY).**

---

La actividad de escuelas internacionales de fútbol busca poder disfrutar de la cara más lúdica del deporte a través del juego, transmitir la metodología del Celta fuera de nuestras fronteras y hacer celtismo por todo el mundo. Además de la formación física y metodológica, se busca transmitir hábitos que formen al deportista en valores como el trabajo en equipo, integración social, convivencia, o civismo.

Este programa ha contado con la participación de jóvenes procedentes de una amplia diversidad de países, entre ellos Japón, México, Tanzania, Egipto, Australia, Perú, Estados Unidos, Tailandia, Polonia, Brasil, Canadá, Puerto Rico, Irlanda, Senegal, Sudáfrica, Emiratos Árabes, Congo, República Checa, Dinamarca, Gran Bretaña, Costa de Marfil, Grecia y Zimbabue, reforzando así el carácter global e inclusivo del proyecto formativo.

---



## 7.2. EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DEL GRUPO EN LAS COMUNIDADES LOCALES

**GRI 203-2: Impactos económicos indirectos significativos.**

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

El Grupo Celta, consciente de su papel en la comunidad, interactúa con esta de múltiples formas, poniendo a disposición de sus grupos de interés los diferentes mecanismos de comunicación, tanto directos como indirectos, mencionados en el punto 2 de este informe.

De cara a fomentar la responsabilidad, integridad, respeto por los demás, deportividad y superación se propician una serie de actividades, con el objetivo de acercar el Grupo Celta a su comunidad local.

Las actividades con mayor impacto en la comunidad local son:

## FUNDACIÓN CELTA INTEGRAL

---

La Fundación Celta Integra es una actividad destinada a personas con discapacidad intelectual, que reciben clases de fútbol del más alto nivel, siempre desde un punto de vista lúdico incidiendo en la formación en valores, con el objetivo de que sean una herramienta más en el desarrollo, adaptación e integración de los chicos, fomentando rutinas y hábitos de vida saludables que se obtienen con la práctica del deporte.

Fomentando la variabilidad y diversidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde Celta Integra se realizan otro tipo de actividades y tareas con el objetivo de ayudar a la formación integral e inclusión de todas las personas que forman parte. El descubrimiento de otros deportes colectivos e individuales, la participación como voluntarios en actos y eventos organizados por la Fundación Celta (torneos, carreras, campus de verano, etc.), la asistencia como recogepelotas a los partidos que el filial del Celta juega en el estadio de Barreiro, excursiones, charlas y talleres de formación, son algunas de las muchas actividades que se realiza con los chicos y chicas.

Para llevar a cabo este el Grupo ha contado con el apoyo y el asesoramiento de asociaciones y expertos que han valorado muy positivamente la iniciativa.

Torneos en los que participa, habitualmente, Celta Integra:

- Liga Genuine Santander.

LaLiga, a través de su Fundación, ha llevado a cabo la LaLiga Genuine Santander, iniciativa pionera en el mundo, que pretende normalizar la práctica del fútbol en el colectivo de discapacidad intelectual, fomentar el compromiso del fútbol profesional con este proyecto socialmente responsable y conseguir que todos los clubes de LaLiga cuenten con su equipo Genuine, el cual aporta un gran valor social.

- Federación Gallega de Deporte Adaptado.

Actualmente el Celta Integra participa en tres competiciones organizadas por la Federación Gallega de Deporte Adaptado, en la Liga Gallega de Fútbol-8, en la Liga Gallega de Fútbol Sala y en la Liga Gallega de Baloncesto.

- A su vez, el número de torneos dirigidos a equipos compuestos por jugadores con discapacidad intelectual es cada vez mayor, y la participación y colaboración de Celta Integra en su organización es habitual (Baiona, Lugo, MS2 Cup, Abegondo, Torneo de Onza, etc.). Otras actividades y formatos propios que permiten tener a las personas activas y en movimiento, son los entrenamientos compartidos y convivencias con otros equipos, asociaciones y colegios, o la integración de las personas que conforman Celta Integra en entrenamientos de equipos de categorías inferiores de Celta. La inclusión de dos jugadores del Celta integra en la dinámica habitual de entrenamientos del Celta Academy.

La progresión en el número de jugadores que componen la plantilla de Celta Integra ha sido exponencial. En la temporada 2024/2025 hay 30 jugadores y 6 técnicos (en el que se incluye una mujer) (con licencia o bien en la Federación Gallega de Deporte Adaptado o bien en LaLiga Genuine Santader).

En la temporada 2023/2024 se mantuvieron la práctica totalidad de las actividades realizadas en la temporada anterior, añadiendo talleres y actividades nuevas y motivantes para los chicos y chicas:

- Convivencias y entrenamientos compartidos con otros clubs, asociaciones y entidades, además de otros equipos de las categorías inferiores del Celta.
- La participación de los jugadores del Celta Integra en la II Regata Inclusiva Vigo A Vela.
- Acción "Vamos todos al Cine" de los Cines Yelmo del Centro Comercial Travesía de Vigo para los jugadores y participantes de la Fundación Celta Integra y de la Escuela Fundación Celta Genuine con acceso al cine, así como a bebida y comida gratuita.
- Talleres de diferentes temáticas, como por ejemplo primeros auxilios, inteligencia artificial, técnicas de relajación y midfulness o arteterapia.
- Talleres de creatividad en los que realizamos diseños para hacer chapas o banderines, con el objetivo de regalar a los diferentes equipos a los que nos enfrentemos, como detalle personalizado.
- Gran visibilidad y interacción en redes sociales de los eventos realizados y de nuestra peña celtista Celta Integra- Fran Díaz.
- Inclusión laboral en diferentes empresas gallegas de varios jugadores de Celta integra. En la actualidad tenemos un número elevado de chicos trabajando o realizando cursos de formación laboral.

Por otra parte, cabe destacar que en la temporada pasada cinco jugadores del equipo de la Fundación Celta Integra fueron preseleccionados para representar a la selección española de fútbol sala FEDDI (Federación Española de Deportes para Personas con Discapacidad Intelectual), en una concentración de cinco días en el CAR Madrid.

La Escuela Fundación Celta Genuine contó en la temporada 2024/2025 con un total de 30 niños y niñas a los que se les quiere dar la oportunidad de formar parte de la familia celeste, facilitar su inclusión e integración utilizando como herramienta principal el fútbol, aumentar el número de espacios deportivos en la ciudad y convertirse en "A Canteira" de Celta Integra. Una escuela que no para de crecer y en la que los chicos y chicas empiezan a competir de manera lúdica, en partidos amistosos organizados por el Celta Integra con la ayuda de alguna asociación de la comarca. Además de participar en el mayor número de actividades que realiza el Celta Integra.

Por su parte, la escuela Integra de Ourense ha aumentado el número de participantes. En la temporada 2024/2025 ya fueron 30, con una demanda cada vez mayor de participación.

## **APOYO A LA INCLUSIÓN DE MUJERES DESFAVORECIDAS**

---

Destacar que el Grupo Celta en su labor por ayudar a los colectivos más desfavorecidos, trabaja con el servicio de lavandería del centro EVD Galicia en Mos, en el que residen 80 mujeres completamente apartadas de la sociedad, en muchos casos con problemas mentales muy graves, sin familia o completamente abandonadas, que han sufrido todo tipo de abusos sexuales y de maltrato. Este centro brinda a cada mujer la acogida y protección de un hogar, y facilita un acompañamiento orientado a favorecer su capacitación para el desarrollo máximo de su autonomía personal

Mediante la formación eminentemente práctica que reciben, adquieren habilidades profesionales en las diferentes labores (empaquetado, planchado, doblado, utilización de maquinaria...) y también competencias profesionales con carácter más general (puntualidad, trabajo en equipo, responsabilidad en el desarrollo de tareas...) que les puedan permitir desenvolverse en el mercado laboral y promueven su dignidad.

## EURORREGIÓN CELESTE

---

Se trata de una iniciativa con la que se pretende promover la integración, la inclusión y el celtismo en Galicia y el Norte de Portugal. Se invita a los Concellos y a sus equipos de fútbol para acudir a ver partidos en el Estadio Abanca Balaídos y, además, conocer las instalaciones, lo que supuso que 30 personas visitan el Estadio Abanca Balaídos a lo largo de la temporada 2023/2024, de cara a conocer las inquietudes y necesidades de dichas entidades deportiva y fomentar la cohesión comunitaria y transfronteriza.

## ACTIVIDADES SOLIDARIAS Y DE CONCIENCIACIÓN

---

Durante la temporada 2024/2025 se han realizado diferentes actividades solidarias:

### Celta Integra – Inclusión y deporte

- Ampliación de sedes en Galicia.
- Participación en LaLiga Genuine.
- Acciones de sensibilización sobre discapacidad e inclusión.
- Participación en la iniciativa “Baixo o Mesmo Paraugas” con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, junto a 17 entidades sociales de Vigo y su área metropolitana.

### Campañas medioambientales

- “Mares Circulares”: limpieza de residuos en el río Lagares con Down Vigo, Chelonia, Coca-Cola Europacific Partners y el Concello de Vigo.
- Promoción del voluntariado y concienciación ecológica.

### Promoción de hábitos saludables

- “Fresco & Salvaje” con OPPF-4: actividades en colegios, clínicas deportivas y el estadio Abanca Balaídos para fomentar una alimentación responsable y el consumo de pescado.
- Charlas sobre salud y deporte dirigidas a jóvenes.
- Prevención del tabaquismo: jornada educativa en el IES Arcebispo Xelmírez II (Santiago de Compostela) con más de 120 estudiantes.

## Solidaridad y comunidad

- “Celeste Solidario”: recogida de juguetes para niños afectados por la DANA, en colaboración con la Asociación de Bomberos de Vigo.
- Campus de verano 2025: refuerzo de valores como el respeto, el esfuerzo y la solidaridad.
- Visitas a colegios: encuentros con alumnado, como en el Colegio Rosalía de Castro, para transmitir valores de esfuerzo, pasión y compromiso.
- Visita de personas mayores a Balaídos: experiencia organizada con el centro DomusVi Barreiro y la Agrupación de Veteranos del Celta.
- Carrera Popular “Invasión Celeste”: evento deportivo y familiar que fomenta la actividad física, la inclusión y valores como superación, compañerismo y respeto.

## Reconocimientos

- La Fundación Celta recibió el Premio Catalejo del Observatorio de los Derechos Humanos de España (ODHE) por su labor en la defensa y promoción de los derechos humanos.

## Compromiso internacional

- Escuelas de fútbol en Senegal, Perú y Sudáfrica: proyectos de formación y desarrollo para jóvenes en contextos vulnerables, que refuerzan la presencia internacional del Celta y su filosofía transformadora del fútbol como herramienta de cambio social.

## Acciones solidarias con el Hospital Álvaro Cunqueiro

- Visitas en Navidad: los jugadores del primer equipo y, en otra ocasión, el equipo femenino As Celtas visitaron a los niños y niñas ingresados en el Hospital Álvaro Cunqueiro, compartiendo momentos de cercanía y apoyo en fechas tan señaladas.
- Jornada especial en la Cidade Deportiva Afouteza: Los pacientes pediátricos del Hospital Álvaro Cunqueiro fueron invitados a presenciar un entrenamiento del primer equipo. Estuvieron acompañados por la presidenta del Celta, Marián Mouriño, y el director de la Fundación Celta, Germán Arteta. Tras la sesión, los niños y niñas pudieron conocer a los jugadores y al cuerpo técnico, compartiendo saludos, fotos, autógrafos y recuerdos que hicieron de la experiencia un momento inolvidable.

Durante la temporada pasada, las actividades solidarias fueron las siguientes:

- Durante toda la temporada 2023/2024 los jugadores de la cantera realizaron numerosas recogidas de residuos en diferentes lugares de Vigo y alrededores, como la playa de Arealonga (Chapela), la playa de A Madroa en Nigrán, en los alrededores de A Madroa y en el monte Vixiador de Chapela
- Se participó en la campaña Mares Circulares tanto los jugadores de nuestra cantera como los empleados del grupo.
- Entrega de invitaciones a asociaciones sin ánimo de lucro para fidelizar y extender el celtismo dentro de la sociedad.
- Actividad solidaria de equipos de categorías inferiores con el Banco de Alimentos, con la acción Cativos no Centenario.
- Concienciar de la importancia de la alimentación saludable.
- Visita a la Unidad de Oncohematología Pediátrica del Área Sanitaria de Santiago.

### 7.3. LAS ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

#### GRI 2-28: Afiliación a asociaciones.

El compromiso del Grupo Celta con sus grupos de interés se materializa a través de diferentes acciones de asociación y patrocinio que planifica y desarrolla a lo largo de la temporada. Se mantiene dos tipos de relación de asociación y patrocinio, como son:

- Relaciones con los organismos reguladores que rigen las diferentes actividades del Grupo, entre las que destacan LaLiga y la RFEF a las que se aporta toda aquella información que requieren dentro de su ámbito regulatorio.
- Relaciones de cara a fomentar la cohesión social y la inclusión social de los grupos vulnerables como las que se presenta a continuación:

#### CAMPAÑA “GRAN RECOGIDA” PARA LOS AFECTADOS POR LA DANA

El 4 de noviembre de 2024, se organizó una **recogida solidaria de donaciones** destinada a las personas afectadas por la DANA. Gracias a la colaboración de la afición, entidades y ciudadanía, se lograron reunir más de **40 toneladas** de ayuda, incluyendo alimentos no perecederos, productos de higiene personal, artículos para bebés, medicamentos básicos y de primeros auxilios, así como otros enseres de primera necesidad como agua, mantas, toallas y botas.

Esta acción reafirma el compromiso del club con la solidaridad y el apoyo en situaciones de emergencia social.

## ALIANZA PAÍS POBREZA INFANTIL CERO

La Fundación Celta tiene formalizado un acuerdo de adhesión a la Alianza País Pobreza Infantil Cero creada por el Alto Comisionado para la lucha contra la pobreza infantil. Los objetivos de la Alianza son:

- Alinear esfuerzos y facilitar la coordinación de todos los actores implicados para responder a estos retos y medir los resultados.
- Impulsar la innovación en la lucha contra la pobreza infantil.
- Movilizar nuevos recursos para la lucha contra la pobreza infantil que consoliden el compromiso de los miembros de la Alianza en la lucha contra la pobreza infantil.
- Dar visibilidad a la lucha contra la pobreza infantil.

Por lo que, para contribuir con estos objetivos, la Fundación Celta se compromete a:

- Poner a disposición de la Alianza los recursos, programas, o iniciativas (observatorios, etc.) sociales que promueven para buscar nuevos aliados y generar sinergias.
- Apoyar inversiones sociales estratégicas en el marco de la Alianza.
- Impulsar, con los conocimientos técnicos y recursos propios de sus áreas de actuación, las iniciativas generadas en el marco de la Alianza.
- Apoyar e impulsar acciones de sensibilización, divulgación y comunicación.
- Trabajar de forma individual o coordinada con otros actores en uno o varios de los retos recogidos en las siguientes tablas:

### META 1: GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y DE CALIDAD

Reto 1: Impulsar el logro educativo

Reto 2: Potenciar el talento

Reto 3: Romper la brecha digital

### META 2: GENERAR ENTORNOS SALUDABLES, POSITIVOS Y SEGUROS

Reto 1: Garantizar una nutrición saludable y equilibrada

Reto 2: Promover un entorno seguro y protector

Reto 3: Fomentar la participación con equidad

---

## **CELESTE SOLIDARIO**

---

Se trata de una campaña de recogida de juguetes y alimentos no perecederos que tiene como objetivo ayudar a las familias más necesitadas de Vigo a través de varias asociaciones locales. Todo el material recaudado es destinado a la Asociación Stop, promotora de la campaña "Cada niño un juguete"

En la campaña realizada en la temporada 2024/2025 se realizó una recogida de juguetes destinados a los niños afectados por la Dana.

---

## **COLABORACIÓN "SEMANA DE ACCIÓN" DE LA ASOCIACIÓN FOOTBALL CAFE**

---

El Grupo Celta, con el objetivo de unirse a uno de los principales socios de RSC de la UEFA, durante la temporada 2023/2024 ha organizado en el Salón Regio de A Sede una reunión con algunos de sus abonados pertenecientes al colectivo de personas con discapacidad, con el propósito de escuchar de primera mano las inquietudes de este colectivo y explorar vías para mejorar su integración y adaptación de los espacios dentro del club.

---

## **ATENCIÓN A PETICIONES DE PRODUCTOS FIRMADOS PARA OBRAS SOCIALES Y PEÑAS**

---

De forma habitual se realizan donaciones a distintas ONG's, Asociaciones, Colectivos desfavorecidos, etc., de productos oficiales de Celta, con la idea de ayudar al fin social de cada una de estas organizaciones contribuyendo en ocasiones a la búsqueda de recursos económicos y en otras a fidelizar y extender el Celtismo a la sociedad. El detalle de las colaboraciones realizadas en la temporada se facilita en el punto 6.2 de este informe.

---

## **CONVENIO AFAVI**

---

El objetivo fundamental del acuerdo con AFAVI (Asociación de Fútbol Aficionado de Vigo) es potenciar el fútbol aficionado vigués, tanto en el ámbito de la juventud como de la infancia, mediante el intercambio de experiencias y consenso en las necesidades y recursos disponibles, así como la formación a los diferentes representantes de los clubes que forman parte de AFAVI.

## 8. PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

### 8.1. INCLUSIÓN EN LA POLÍTICA DE COMPRAS DE CUESTIONES SOCIALES, DE IGUALDAD DE GÉNERO Y AMBIENTALES

#### GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.

El Grupo Celta desarrolla e integra en su propia actividad, diferentes cuestiones en el ámbito de la sostenibilidad, tratadas en otros puntos de esta memoria, pero también implanta medidas que afectan a los grupos de interés y en concreto, afectan a los principales proveedores.

El Grupo Celta cuenta con un Proceso para la gestión de aquellas compras y subcontrataciones críticas que pueden afectar a las actividades de ciertas áreas operativas, así como para la evaluación y seguimiento de aquellos proveedores que prestan dichos productos y/o servicios.

En la siguiente tabla, se muestra un resumen descriptivo de cómo es la cadena de suministro del Grupo, diferenciándose por la zona en la que se encuentra y el tipo de producto/servicio que suministra:

TEMPORADA 2024/2025	Nº PROVEEDORES	ZONA		DISTRIBUCIÓN ACTIVIDAD/FAMILIA					
		Local (*)	No Local	Clínica	Servicios	Compra ropa /Tienda	Inmov.	Entidad Deport.	Agentes
CELTA DE VIGO, S.A.D.	533	36,77%	63,23%	-	74,48%	2,44%	12,38%	4,32%	6,38%
AFOUTEZA E CORAZÓN, S.L.U.	48	68,75%	31,25%	35,42%	64,58%	-	-	-	-
FUNDACIÓN CELTA DE VIGO	211	70,62%	29,38%	-	100,00%	-	-	-	-
GALICIA SPORT	4	25,00%	75,00%	-	100,00%	-	-	-	-

TEMPORADA 2023/2024	Nº PROVEEDORES	ZONA		DISTRIBUCIÓN ACTIVIDAD/FAMILIA					
		Local (*)	No Local	Clínica	Servicios	Compra ropa /Tienda	Inmov.	Entidad Deport.	Agentes
CELTA DE VIGO, S.A.D.	532	55,08%	44,92%	-	86,47%	2,63%	1,50%	4,51%	4,89%
AFOUTEZA E CORAZÓN, S.L.U.	50	76,00%	22,00%	40,00%	58,00%	-	2,00%	-	-
FUNDACIÓN CELTA DE VIGO	272	23,90%	76,10%	-	100,00%	-	-	-	-
GALICIA SPORT	12	66,66%	33,33%	-	100,00%	-	-	-	-

## GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales.

La proporción de gasto en proveedores locales se facilita en la siguiente tabla:

	% de compra local T2024/2025			% de compra local T2023/2024		
	Local (Galicia)	Resto Estado	Fuera Estado	Local (Galicia)	Resto Estado	Fuera Estado
REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D.	21,58%	47,09%	31,33%	25,68%	60,84%	13,48%
AFOUTEZA E CORAZÓN, S.L.U.	73,91%	23,91%	2,17%	91,30%	8,68%	0,02%
FUNDACIÓN CELTA DE VIGO	74,41%	25,59%	-	81,67%	16,15%	2,18%
GALICIA SPORT	75%	25%	-	12,74%	87,26%	-

En relación a la contribución al desarrollo local (más allá de conocer el grado de contratación local que el Grupo realiza), el Grupo contribuye al desarrollo social, económico y deportivo, no sólo de la ciudad de Vigo, y de la provincia de Pontevedra, sí no de toda la comunidad autónoma de Galicia ya que la mayoría de las compras realizadas por el Grupo se circunscriben a la Comunidad Autónoma, a excepción del Celta, que dado la especificidad de la actividad, la dimensión y la repercusión exterior de la misma requiere de proveedores con un mayor ámbito de acción que son difíciles de obtener a nivel local (Galicia) (adquisición de jugadores) y de Galicia Sport 360, S.L.U. dado que se encuentra en fase de asesoramiento para la búsqueda de diferentes operadores para diferentes sectores en función del proyecto Factoría del Deporte Gallego (en la temporada anterior 80% de las compras realizadas por el Grupo se circunscriben a la propia provincia de Pontevedra, a excepción del Celta y de Galicia Sport 360 que, dado la especificidad de su actividad también requiere proveedores con un ámbito de acción nacional).

El fútbol profesional en España influye de manera positiva en el orgullo de pertenencia, en la influencia de la marca España y en las tradiciones locales.

## 8.2. CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

**GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales.**

**GRI 308-1: Proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.**

El grupo dispone de una "Ficha datos proveedor", en la que se incluyen datos de control, junto con el compromiso compliance y el compromiso ambiental, que pueda ser relevante conforme al producto y/o servicio suministrado, para conocer si la cadena de suministro posee medidas para minimizar el impacto de sus actividades sobre el funcionamiento de las mismas. Por ejemplo, se suele solicitar:

- Documentación de carácter ambiental (certificaciones ambientales y registros de gestión de residuos), a aquellos proveedores cuyos servicios tienen impacto en este ámbito (ej, mantenimiento jardinería o gestores de residuos –sanitarios y bio sanitarios, peligrosos-, etc.).
- Documentación en materia de seguridad y salud para todos aquellos proveedores y subcontratas que accedan a las instalaciones del Grupo Celta, condición esta, ineludible para acceder y realizar cualquier tipo de trabajo en nuestras instalaciones.
- Asunción del Código de Conducta y Ética Profesional, para aquellos proveedores que desarrollan sus actividades habitualmente en las instalaciones del Grupo Celta, y por esta circunstancia, requieren del compromiso de asumir los principios y valores del Grupo, como es el caso de los proveedores de control de accesos y seguridad de las instalaciones, servicios de outsourcing y gestión de RR. HH, etc.
- Asunción de acuerdos en materia de protección de datos de carácter personal, a aquellos Proveedores que accedan y/o traten datos personales del Grupo Celta, circunstancia esta, que se incluye contractualmente en los contratos firmados entre las partes.
- Documentación específica que se requiera para dar cumplimiento a requerimientos legales específicos, como pueden ser, la petición del Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual para trabajar con menores, en muchas de las actividades realizadas u organizadas por el Grupo Celta; o la aportación de la documentación requerida por la Ley 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, para aquellos proveedores que puedan tener implicaciones en esta cuestión (ej., asesoramiento fiscal).

### 8.3. SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORIAS Y RESULTADOS DE LAS MISMAS

#### GRI 308-1: Proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.

Dada la actividad del Grupo, los certificados ambientales y sobre riesgos laborales tienen incidencia significativa en el departamento de seguridad e instalaciones, siendo el detalle de los proveedores evaluados que aportan algún tipo de certificación en relación a sus actividades el que se facilita en la siguiente tabla:

% Proveedores con Certificación (*)									
Temporada	Proveedores LOCALES	% ISO 14001 (Ambiental)		% ISO 45001 (PRL)		% ISO 50001 (G. Energética)		% ISO 9001 (Calidad)	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2024/2025	162	13%	87%	1,23%	98,77%	0,61%	99,39%	16,04%	83,96%
2023/2024	151	13,90%	86,09%	1,98%	98,01%	0,66%	99,33%	17,21%	82,78%

(\*) Se han tenido en consideración únicamente a los principales proveedores LOCALES (en la Provincia de Pontevedra) evaluados por el Departamento de Operaciones.

Evaluados inicialmente, y recopilada la documentación acreditativa que pueda ser requerida por sus actividades, los proveedores son objeto de un seguimiento continuo, en función de diferentes parámetros (certificados, calidad servicio/producto, cumplimiento de plazos, disponibilidad, etc.) teniendo en consideración aquellas incidencias con repercusión en el Grupo, circunstancia esta que se comunica a todos los proveedores inicialmente homologados.

De esta forma, aquellos proveedores que presenten un % de incidencias en relación a pedidos inferior al 5%, continuarán con su clasificación inicial y aquellos que presenten un % superior de incidencias/pedidos, serán susceptibles de seguimiento por parte del Grupo, a fin de determinar su posible baja como proveedor homologado del mismo.

En este sentido, de manera periódica se realiza el seguimiento y control sobre el grado de cumplimiento de los proveedores con los requisitos y compromisos en materia ambiental, calidad, seguridad, salud laboral y compliance penal fijados por el Grupo. Prescindiendo de un proveedor debido a la necesidad de ampliar los servicios prestados y decidir el Grupo contratar personal propio. Además, un proveedor de mantenimiento de instalaciones se ha modificado tras evaluar diferentes propuestas más favorables para el Grupo. Los demás proveedores, han sido reevaluados de manera positiva, manteniéndose como proveedores homologados del Grupo. Se ha incluido un punto de valoración positiva en la evaluación al proveedor en caso de ser local. Aunque durante esta temporada ha aumentado el nº de proveedores locales, todavía hay que hacer una gran labor de concienciación para que aparte de comprometerse con las políticas ambientales y de calidad actuales, decidan destinar recursos para la implantación de sistemas de gestión.

## 9. INFORMACIÓN CLIENTES/CONSUMIDORES

### 9.1. SALUD Y SEGURIDAD DE CONSUMIDORES

**GRI 2-23: Compromisos y políticas.**

**GRI 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés.**

**GRI 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.**

**GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.**

Otro de los aspectos que afectan a los grupos de interés del Grupo Celta, es el relacionado con la seguridad y salud de las personas usuarias de los servicios que presta el Grupo. Es decir, tanto aquellas personas que acuden a los estadios como aquellos que participan de las actividades de la Fundación Celta de Vigo y los negocios de Afouteza e Corazón, S.L.U. y Galicia Sport 306, S.L.U. Respecto a estos usuarios, se han identificado una serie de riesgos que afectan a su seguridad y salud, y que se traducen en:

## PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

---

La protección de los datos personales de todas aquellas partes interesadas que interactúan con el Grupo Celta (las personas abonadas, afición, clientela, personas usuarias de las instalaciones y servicios del Grupo, etc.) se rige conforme a los requerimientos del Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) y la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, estando en proceso de adecuación a los requisitos exigidos por ambas normativas.

De esta manera, tenemos habilitado y difundido un canal de protección de datos ([lopd@RCCelta.es](mailto:lopd@RCCelta.es)) común para todo el Grupo a través del cual se puede canalizar cualquier tipo de incidencia relativa a esta temática.

Igualmente, y dentro de la página Web del Grupo Celta ([www.RCCelta.es](http://www.RCCelta.es)), además de este canal, se difunde la "Política de Privacidad" donde se detalla el tratamiento de los datos de carácter personal que efectúa el Grupo, conforme a los principios de información y transparencia asumidos por el mismo.

El Grupo de manera proactiva, se ha dotado de diferentes elementos para gestionar cualquier incidencia o externalidad negativa que pueda vulnerar o afectar a nuestro sistema de protección de datos, elaborando un protocolo específico de actuación interno frente a una violación de seguridad, adecuado a los requerimientos del Art. 33 del RGPD, donde se implantan los mecanismos necesarios para asegurar su identificación, violaciones de seguridad y notificación ante la Autoridad de Control (AEPD), así como dotarnos de asesoramiento legal externo continuo en materia de protección de datos, que complementa los recursos internos con los que cuenta el Grupo.

Todas las solicitudes de información o dudas recibidas de usuarios a través de [lopd@rccelta.es](mailto:lopd@rccelta.es) durante las temporadas 2024/2025, así como las anteriores, han sido respondidas y gestionadas adecuadamente y ninguna de ellas implicó una comunicación a la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos).

---

## PREVENCIÓN DE DELITOS PENALES

---

Tal y como se menciona en el punto 6.1 de esta memoria, el Grupo dispone de sistemas de control implantados con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados en el Código Penal y entre los cuales destacamos el canal de denuncias por medio de la página web: [Canal de denuncias | Celta](#) (anteriormente gestionado por correo electrónico) como vía formal y preferente para comunicar incumplimientos, irregularidades o conductas contrarias a la normativa vigente y al Código Ético.

El sistema, alineado con la Directiva Europea de protección de informantes y la Ley 2/2023, respeta los principios básicos de **confidencialidad y anonimato**, y refuerza la cultura de integridad y cumplimiento del Grupo.

Esta información junto con el código ético y las políticas internas se detalla a toda nueva incorporación, así como en la formación anual de Compliance Penal que realiza el Grupo Celta y está disponible en la página web corporativa.

En este punto, cabe señalar, que desde la temporada 2019/2020 se ha implantado y auditado el Sistema de Gestión de Compliance bajo el estándar UNE 19601:2017. Esta certificación se mantiene vigente y realiza su evaluación de seguimiento de manera satisfactoria.

---

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO

---

Tal y como se menciona en el punto 6.1 de esta memoria, el Grupo dispone de un canal de denuncias en su página web, gestionado en parte por el Comité de Prevención del Acoso a través del cual todos los integrantes del Grupo pueden reportar denuncias relacionadas con el acoso. Se difunde la existencia del mismo en la formación anual de Compliance Penal.

Durante la temporada 2024/2025 se ha recibido una denuncia por acoso, la cual ha sido gestionada correctamente por el Comité encargado.

---

## INCIDENCIAS GENERALES

---

### **GRI 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés.**

Desde noviembre de 2017 el Grupo Celta pone a disposición de sus abonados, aficionados, y del público en general el canal "Escoitamos" (<https://escoitamos.rccelta.es/>).

Se trata de una plataforma web que canaliza todas las dudas, sugerencias, reclamaciones y quejas de las sociedades del Grupo Celta. En este sentido, el Grupo se compromete a responder a todas las peticiones en el plazo máximo de 3 días laborables. Este periodo se amplió a 5 días, de manera excepcional, durante la campaña de abonados debido al alto número de consultas recibidas.

Durante la temporada 2024/2025 se recibieron un total de 4.239 "Escoitamos", siendo la temática:

TEMÁTICA "ESCOITAMOS"	NºEscoitamos T2024/2025	% Escoitamos T2024/2025	NºEscoitamos T2023/2024	% Escoitamos T2023/2024
Abonos	1.050	24,77%	1.043	23,41 %
Entradas	981	23,14%	780	17,50%
Instalaciones	123	2,90%	94	2,11%
Tiendas Celta	1.020	24,06%	1.084	24,33%
Clínica del Deporte de A Sede	12	0,28%	9	0,20%
Sugerencias Medio Ambiente	3	0,071%	7	0,16%
Otras consultas	1.050	24,77%	1.439	32,29%
<b>Total "Escoitamos"</b>	<b>4.239</b>	-	<b>4.456</b>	-

En la actualidad no hay implantado ningún sistema que gestione las respuestas a las consultas formuladas de manera centralizada. La interlocución con el aficionado/abonado se realiza mediante correo electrónico por lo que no hay un sistema que trace las respuestas. Sin embargo, si es cotejable el número de correos enviados desde la cuenta de correo electrónico que únicamente gestiona las respuestas (escoitamos@rcelta.es).

El número de "Escoitamos" recibidos a lo largo de la temporada se debe a:

- El grado de efectividad del servicio es cada vez más conocido entre la afición celeste, lo que fomenta su uso en detrimento de otras vías que no garantizan respuesta como el teléfono, correo electrónico o visita a las instalaciones,
- Digitalización del proceso de gestión de ticketing, apostando por la comercialización de entradas a través de la tienda online, lo que genera un importante número de consultas relativas al procedimiento de compra.

## VIOLENCIA EN EL FÚTBOL

---

Entre las prioridades del Grupo Celta se encuentra la de velar por el cumplimiento de la legislación orientada a erradicar la violencia en el ámbito del deporte. Entre la que cabe destacar la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte y el Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

En concreto, en el artículo 6 Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, se regulan los reglamentos internos de los recintos deportivos. El Reglamento Interno del Real Club Celta de Vigo S.A.D, en vigor desde el 1 de agosto de 2010, establece un conjunto de medidas dirigidas a determinar:

- a) Las obligaciones que deberán cumplir, toda persona que quiera acceder o haya accedido a las instalaciones deportivas durante la celebración de actos o acontecimientos deportivos organizados o gestionados directamente por el Real Club Celta de Vigo SAD, al objeto de garantizar la seguridad y el orden público en las instalaciones del mencionado Club". Estas obligaciones serán de aplicación a toda persona que quiera acceder o haya accedido a las instalaciones.
- b) El régimen y procedimiento disciplinario interno de aplicación a los/as socios/as, o abonados/as del Real Club Celta de Vigo SAD, por las infracciones relacionadas en el presente Reglamento.
- c) La regulación de las distintas medidas de fomento y apoyo a las actividades desarrolladas por personas o grupos de seguidores del Real Club Celta de Vigo S.A.D. así como las normas y condiciones para el acceso a las mismas y su anulación o cancelación.

Durante la temporada 2024/2025, de los 19 partidos celebrados en Abanca Balaídos por el primer equipo, se han producido incidencias reseñables únicamente en el transcurso de seis de ellos (ante Real Valladolid, Real Madrid, Real Betis Balompié, RCD Espanyol de Barcelona, FC Barcelona y Rayo Vallecano de Madrid), resueltas sin mayores consecuencias, donde indicativos de UIP de los respectivos dispositivos procedieron a levantar un total de 16 actas por incidencias en espectáculos deportivos, de las que nueve de ellas fueron por faltas de respeto a la autoridad y un caso llevó aparejada la expulsión del recinto deportivo a un aficionado. Destacar también que once de las actas levantadas, se han efectuado en el exterior del recinto por la ley 4/2015 relacionadas con el uso de bengalas y otras actuaciones sancionables recogidas en la Ley de Seguridad Ciudadana.

Constatar, así mismo, que en uno de esos 19 encuentros se han producido incidentes violentos en el exterior más cercano al estadio y ninguno en el interior. Al mismo tiempo, en ninguno de ellos se han producido actos ni gritos o cánticos de carácter racista o xenófobo. En este punto, destacamos que todos los dispositivos de seguridad se desarrollaron y aplicaron correctamente, iniciándose horas antes del inicio de cada partido y finalizándolos horas después de la conclusión de los mismos.

Entre las acciones llevadas a cabo desde el Grupo Celta en nuestro empeño por velar por el cumplimiento de la legislación orientada a erradicar la violencia en el ámbito del deporte y el respeto por todas las personas presentes en el estadio, esta temporada hemos continuado, como medida de sensibilización y concienciación, con la distribución y/o colocación de carteles por todos los accesos a las gradas desde el exterior, así como en aseos, cantinas y otras zonas de paso, instando a la máxima corrección de todos los espectadores en cuanto a sus actos y cánticos, para evitar casos de violencia, racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte. Igualmente, esa información se ha compartido en redes sociales y emitido por video marcador y megafonía antes y durante los partidos (descansos incluidos) para lograr un mayor alcance de nuestro mensaje.

En línea con el compromiso del Club en la prevención de la violencia en el fútbol, durante 2024 y comienzos de 2025 se llevaron a cabo diversas acciones formativas impulsadas por LaLiga. El 20 de noviembre de 2024 se impartió en Balaídos una jornada dirigida a los vigilantes de seguridad, y en octubre del mismo año tuvo lugar un seminario específico sobre la materia. Asimismo, el 21 de enero de 2025 el director de seguridad del Celta participó en una sesión de trabajo organizada por LaLiga para la erradicación de la violencia y el odio en el fútbol.

## SEGURIDAD EN INSTALACIONES

---

A fin de garantizar la seguridad de todo usuario o visita de nuestras instalaciones, el Grupo Celta cuenta con protocolos internos de actuación ante cualquier acto o conducta que pueda alterar la seguridad en las instalaciones, pudiendo ello originar un riesgo para todas las personas presentes en la misma.

El Grupo Celta recibió, en la temporada 2019/2020, el certificado AENOR de protocolos de actuación frente al COVID-19, convirtiéndose Celta en el primer club de España que obtiene este certificado, manteniéndose dicha certificación hasta la temporada 2022-2023, en la actual temporada el grupo ha decidido no renovarla.

Asimismo, se ha vuelto a realizar la auditoría sobre gestión de seguridad y gestión, conservación y mantenimiento de las instalaciones deportivas y sede social por parte de AENOR. En ella se indica que el Grupo Celta cumple de manera general con los requisitos de la Norma y con el resto de los criterios de auditoría (requisitos legales y reglamentarios, requisitos del cliente, requisitos propios del sistema de gestión interno). Además, se aportan recomendaciones, como la de distinguir los aspectos ambientales que se presentan en condiciones normales y los que se presentan en condiciones anormales, con el objetivo de que el Grupo Celta alcance el grado de eficacia óptimo mediante la mejora continua.

Por otro lado, el Grupo Celta está comprometido con la transparencia, muestra de ello es la puntuación del 100% obtenida en la última edición INFUT (Índice de Transparencia de los Clubes de Fútbol) (del año 2019). En el INFUT se evalúan 48 Indicadores, agrupados en cinco áreas de transparencia. Dentro del área de "Relaciones con los socios, aficionados y públicos en general", en relación con la seguridad en las instalaciones, el Grupo Celta cumple con los siguientes puntos:

23 - Se publican las normas específicas y recomendaciones del Club a los aficionados sobre comportamientos, y contra la violencia, en sus instalaciones y recintos, así como en eventos en los que participe el Club en recintos ajenos.

24 - Se informa sobre la simbología y material no permitido (bengalas, armas, punteros láser, etc.) dentro del recinto deportivo del club.

25 - Se publica el Reglamento interno del club, y/o al menos las medias adoptadas o previstas frente a los grupos potencialmente violentos o radicales que acuden al recinto deportivo.

26 - Se publica una memoria de Responsabilidad Social o de Sostenibilidad del Club, o al menos las acciones o políticas de carácter social o de responsabilidad social del Club.

27 - Se informa sobre las relaciones y/o condiciones especiales del Club respecto a las Peñas y/o asociaciones de afición (reservas de entradas, espacios en los recintos,..)

28 - Se publica el Reglamento interno del club, y/o al menos las medidas adoptadas o previstas frente a los grupos potencialmente violentos o radicales que acuden al recinto deportivo.

29 - Se informa sobre la normativa en materia de venta de entradas cuando el club ejerce de visitante (nominativas y vendidas a través del club visitante).

30 - Información sobre datos de presencia policial, seguridad privada en los eventos deportivos

31 - Existe y se publica en la web un perfil o varios del club en redes sociales (Facebook o similares).

Asimismo, para garantizar la seguridad en las instalaciones el Grupo Celta lleva a cabo las siguientes medidas:

- En cuanto al control de accesos, desde el Grupo Celta se cuenta con el apoyo de personal de Seguridad Privada que vigila cada una de las puertas de acceso desde el exterior al interior del recinto. Según la puerta y perfil de la persona que accede, el control de entrada se realiza de un modo u otro.
- El acceso al Palco se realiza por medio de listado de Autoridades elaborado y cotejado previamente por el responsable de Protocolo del Grupo Celta.
- El acceso del personal de Medios de Comunicación se realiza mediante listado de Prensa acompañado de la presentación del DNI y acreditaciones previamente elaboradas y cotejadas por el departamento de Seguridad del Grupo Celta.
- El acceso del personal de Servicios externos no pertenecientes al Grupo Celta (cantinas, azafatas, servicios de mantenimiento, etc.) se realiza mediante listado acompañado de la presentación del DNI y acreditaciones previamente elaboradas y cotejadas por el departamento de Seguridad del Grupo Celta.
- El acceso de espectadores y abonados se realiza mediante lectura en los tornos de acceso, con entradas en soporte papel impreso o formato QR, o con carnets de abonado en soporte PVC con registro numerado, respectivamente.

Por otra parte, el control de incidencias se realiza con un Informe de Servicios, elaborado con posterioridad a la finalización de la jornada, por la empresa de Seguridad Privada contratada por el Grupo Celta, y verificada por el propio Departamento de Seguridad del Grupo. Asimismo, el Estadio Abanca Balaídos dispone de 52 salidas habilitadas hacia el exterior.

## 9.2. SATISFACCIÓN DE CLIENTES

### **GRI 2-29: Enfoque para la participación de los grupos de interés.**

El Grupo Celta tiene implantadas medidas que permiten identificar situaciones de vulneración de derechos de las personas usuarias, así como asegurar que las actividades y procesos que se desarrollan se realizan de manera adecuada y por tanto se puede medir su nivel de satisfacción.

Tal y como se ha mencionado en otros puntos de esta memoria, el Grupo ha implementado sistemas de Calidad:

- En el Área de Seguridad e Instalaciones se dispone de un sistema de gestión de calidad conforme con la Norma ISO 9001:2015 para la gestión de la seguridad y la gestión, conservación y mantenimiento de las instalaciones deportivas y sede social del Grupo.

De manera paralela a los Sistemas de Calidad con los que cuenta el Grupo, se utilizan herramientas específicas para medir el grado de satisfacción de los principales grupos de interés, como son:

## ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN PARA AFICIONADOS

---

Al final de cada temporada, se habilita un canal "on line" a través del cual, se pueden valorar diferentes aspectos en relación a los servicios en las instalaciones.

Desde el área de Seguridad e Instalaciones del Grupo Celta se lleva a cabo una encuesta de satisfacción entre los abonados, con la finalidad de mejorar aquellos aspectos relacionados con el departamento en donde se pueden encontrar más carencias o quejas, así como reforzar aquello donde se reciben buenas críticas.

En esta última encuesta se aumenta la participación de los abonados con respecto a campañas anteriores, siendo las conclusiones de la misma las que se enumeran a continuación:

- Los abonados de Río Alto han sido una vez más los más participativos, con 795 respuestas, lo que supone un 26,1% del total. La temporada pasada ya fuera la grada más participativa, con 26,3% del total. La grada de Río Baixo, con 683 respuestas (22,4%), repite igualmente como la segunda con mayor participación. En las preguntas referentes al personal de asistencia en el estadio, nos encontramos con puntuaciones medias superiores al 5 (5.8, 5.9 y 5.9, respectivamente) dentro de una puntuación entre el 0 (la más baja) y el 7 (la más alta), y en los tres casos se mejoran las puntuaciones de la encuesta realizada la temporada anterior (5.6, 5.5, y 5.7, respectivamente). En lo referente a la accesibilidad al estadio, bien sea la propia grada, asiento, baños, etc, nos encontramos con un 5.0 de puntuación media (sube con respecto al 4.2 de la encuesta anterior), dentro de una puntuación entre el 0 (la más baja) y el 7 (la más alta) y con la puntuación 5 que sigue siendo la más votada, esta vez con un 23.1, que sube con respecto al 19.3% de la 23/24. CeltaCon respecto a la limpieza de las instalaciones la puntuación media en limpieza es de 5.5 (superior también al 5.1 anterior), y en comodidad, iluminación, etc es de 5.3, superando también en este caso las cifras de la encuesta anterior (4.7)

- La pregunta con mejor valoración es como la temporada anterior la relativa al cuidado del césped del Estadio Abanca Balaídos, algo que cada vez tiene más importancia en el mundo del fútbol para favorecer la seguridad de los futbolistas y conseguir un mejor espectáculo deportivo para los propios aficionados. La puntuación media de la temporada es de 5.8 sobre 7 (en la temporada anterior fue de 5,3 sobre 7).
- El uso de los contenedores de reciclaje se sitúa en un 59.7 %, lo que supone un incremento considerable con respecto al 53.6 % de la pasada campaña.

## ENCUESTAS REALIZADAS POR LAS ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN

En las encuestas de satisfacción de los Campus realizadas esta temporada, el 75% de los participantes otorgaron la puntuación máxima (4) a la experiencia global, mientras que el 80,23% valoró con la nota más alta el trabajo de los monitores.

En los Clinics no se realizaron encuestas, y en las escuelas de fútbol los participantes destacaron especialmente la calidad de los entrenamientos y el buen trato recibido.

## INTERACCIÓN CON COMUNIDAD DIGITAL

El Grupo Celta mantiene una fuerte conectividad con su comunidad digital y muestra de ello son las múltiples interacciones que se producen a través de sus redes sociales. En este sentido, cabe indicar el crecimiento que han tenido las diferentes plataformas digitales de las que disponemos, siendo la más significativa para el usuario Tik Tok, con más de 8 millones de seguidores.

TEMPORADA	REDES SOCIALES			
	FACEBOOK	INSTAGRAM	X(TWITTER)	TIK TOK
T 2024/2025	3,50 millones	615.354	573.350	9,83 millones
T 2023/2024	2,63 millones	503.392	556.463	8,1 millones

El Grupo Celta posee su propia página web (rccelta.es) donde, como se ha ido comentando a lo largo de esta memoria, recoge toda la información relativa a su actividad. Esta página web se encuentra actualmente operativa y, anualmente, incrementa el número de visitas.

### 9.3. RECLAMACIONES Y QUEJAS

**GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.**

### **GRI 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.**

De manera complementaria a las encuestas de satisfacción anteriormente mencionadas, el Grupo recoge, identifica y analiza las quejas o reclamaciones que puedan llegar por parte de usuarios y otros grupos de interés.

Para la gestión de este tipo de incidencias, el Grupo Celta cuenta con una sistemática de actuación específica que canaliza todas aquellas reclamaciones y quejas que se puede recibir a través de diferentes áreas de atención y contacto que pueden interaccionar con las personas abonadas, con la afición, con la clientela, personas usuarias de los diferentes servicios prestados por el Grupo, visitas, etc. En concreto, el Grupo cuenta con los siguientes puntos de atención, donde se disponen de hojas de reclamaciones para poder formular la correspondiente queja o reclamación:

OFICINA ABONADOS ABANCA BALAÍDOS
TIENDA A SEDE
TIENDA ABANCA BALAÍDOS
RECEPCIÓN A SEDE
CLÍNICA RCELTA

El plazo para contestar dichas reclamaciones, vía correo certificado, es de 10 días hábiles, salvo que se efectúen alegaciones por el Grupo Celta en el propio impreso de reclamaciones.

## **10. INFORMACIÓN FISCAL**

### **GRI 2-23: Compromisos y políticas.**

### **GRI 207-1: Enfoque fiscal.**

### **GRI 207-2: Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos.**

La estrategia fiscal del Grupo Celta se focaliza en:

RIGUROSO CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA TRIBUTARIA APLICABLE
MÁXIMA COLABORACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS
TRANSPARENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA TRIBUTARIA
CONTROL Y PREVENCIÓN DEL RIESGO FISCAL
RECHAZO AL USO DE ESTRUCTURAS SOCIETARIAS OPACAS

Todas las sociedades del Grupo cumplen con las normas fiscales aplicables en materia, tanto de transparencia como de información fiscal.

La contribución tributaria del Grupo Celta se circunscribe únicamente al territorio español, siendo el importe de la contribución total del grupo en la temporada 2024/2025 de 38.750 miles de euros mientras que en la temporada 2023/2024 fue de 39.015 miles de euros.

El detalle por impuesto de las ultimas 5 temporadas se facilita en la siguiente tabla:

miles €	T2023/2024	T2024/2025
IVA	11.366 €	8.709
IRPF	26.175 €	28.827
IRC Mod 123	169 €	121
IS	-1.392 €	-2.524
SEG, SOCIAL	2.697 €	3.617
<b>TOTAL</b>	<b>39.015,1</b>	<b>38.750,4</b>

El importe de -2.524 miles de euros se corresponde mayoritariamente con la devolución del impuesto de sociedades de las temporadas anteriores, igual que en la temporada pasada.

El importe de seguridad social mencionado se corresponde con la seguridad social a cargo de la empresa.

Además, para valorar la contribución fiscal global realizada por el Grupo habría que considerar otros tributos soportados, y ligados a la actividad, de muy diversa naturaleza, que no cuantificamos por encontrarse incorporados contablemente en otras partidas.

Por otro lado, merece la pena destacar que la Fundación Celta de Vigo, está sometida a lo dispuesto en la Ley 50/2002, de 26 diciembre, y en la Ley 12/2006, de 1 de diciembre, y acogida al régimen fiscal especial establecido por la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, debiendo entenderse como tales, entre otras, las inscritas en el Registro de Fundaciones. Según esto, las fundaciones que cumplan determinados requisitos, estarán exentas del Impuesto de Sociedades por las rentas derivadas de los ingresos obtenidos sin contraprestación, las procedentes del patrimonio mobiliario e inmobiliario de la Fundación, como dividendos, intereses, cánones y alquileres, las derivadas de adquisiciones o de transmisiones por cualquier título de bienes o derechos, las obtenidas en el ejercicio de las explotaciones económicas exentas, y las que de acuerdo con la normativa tributaria deban ser atribuidas e imputadas a las entidades sin fines lucrativos.

**GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido.**

Si tenemos en consideración el valor económico que genera y distribuye con su actividad el Grupo Celta, durante las temporadas analizadas se han obtenido las siguientes magnitudes que reflejan el reporte socioeconómico del Grupo.

<b>VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO GRUPO CELTA (EUROS)</b>		
<b>Concepto</b>	<b>2023-2024</b>	<b>2024-2025</b>
<b>Valor económico directo generado</b>	<b>124.919.424</b>	<b>117.309.544</b>
Ingresos por ventas netas y otros ingresos de explotación	73.431.673	76.976.908
Otros ingresos explotación	2.209.109	13.482.697
Ingresos por inversiones financieras	335.179	42.891
Ingresos por enajenación de inmovilizado (ventas de propiedades, infraestructuras, equipos)	48.943.463	26.807.049
<b>Valor económico distribuido</b>	<b>114.503.161</b>	<b>142.075.285</b>
Gastos operativos de funcionamiento (pagos por materias primas, componentes de productos, instalaciones y servicios adquiridos).	2.117.628	3.410.772
Gastos operativos de funcionamiento (alquileres de propiedades, tasas de licencias, subcontratación de trabajadores, costos de capacitación de los empleados o equipos de protección para empleados)	29.788.227	30.051.959
Sueldos y prestaciones de empleados (incluye beneficios sociales. No incluye formación) PLANTILLA DEPORTIVA	36.882.737	53.980.574
Sueldos y prestaciones de empleados (incluye beneficios sociales. No incluye formación) PLANTILLA NO DEPORTIVA	5.610.727	9.595.721
Pagos a proveedores de capital (dividendos a accionistas y pagos de interés a proveedores de crédito).	918.576	6.284.866
Pagos a gobierno (tributos devengados en el ejercicio, incluyendo el Impuesto sobre Sociedades y los Impuestos Especiales).	39.184.142	38.750.445
Inversiones en la comunidad (donaciones, contribuciones ONGs, programas sociales)	1.125	948
<b>Valor económico retenido</b>	<b>10.416.262</b>	<b>-24.765.740</b>

#### **GRI 201-4: Ayudas financieras recibidas.**


El Grupo, en la temporada 2024/2025, ha obtenido subvenciones de explotación por importe de 1.247.197 euros (a 30 junio de 2024 por importe de 884.665,40 euros), siendo las más destacadas:




- 235.384,62 euros de una subvención de la Real Federación Española de Fútbol relativa al programa de cantera con valores (en el ejercicio 2023/2024 por importe de 235.384,62 euros y en el ejercicio 2022/2023 por importe de 229.984,62 euros).
- 367.796,89 euros para el mantenimiento de los campos e instalaciones.
- 384.615,38 euros por parte de la Federación Internacional de Fútbol Asociación.
- 257.400,30 euros de subvenciones de la Liga de Fútbol Profesional en concepto de ayuda al mantenimiento correctivo/evolutivo, así como al mantenimiento preventivo en las instalaciones deportivas (en el ejercicio 2023/2024 por importe de 145.578,26 euros).












## 11. REFERENCIAS CRUZADAS GRI




El Grupo Celta ha elaborado este informe conforme a los Estándares GRI, para el periodo comprendido entre 01 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025, cuya finalidad es garantizar la calidad de la información divulgada, de las orientaciones para la elaboración de memorias, y también presenta una serie de contenidos básicos, formados por Indicadores de desempeño y otros apartados, así como varias pautas sobre aspectos técnicos relacionadas con la propia elaboración de memorias, algunos de los cuales se presentan a continuación. También se muestra el vínculo con los principales ODS en los que el Grupo Celta centra sus esfuerzos.

TEMATICA	INDICADOR GRI	DESCRIPCION CONTENIDO	APARTADO MEMORIA	ODS
0. INTRODUCCION	Declaración uso	El Grupo RCCelta ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01/07/2022 y el 30/06/2023	Acerca de este informe	
	GRI 1	GRI 1: Fundamentos 2021		
CARTA DEL PRESIDENTE	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Carta del Presidente	
0. INTRODUCCION	GRI 2-1	Detalles organizacionales	0.2. Acerca de este informe	
	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		
	GRI 2-5	Verificación externa		
I. MODELO DE NEGOCIO	GRI 2-1	Detalles organizacionales	1.1. Perfil de la organización	
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		
	GRI 2-9	Gobernanza	1.3. Sistema de gobierno	
	GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno		
	GRI 2-15	Conflictos de interés		
	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	1.4. Riesgos	
	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos		
	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	1.5. Estrategia	
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible			
GRI 2-23	Compromisos y políticas			
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	1.6. Principales cifras de negocio		

TEMATICA	INDICADOR GRI	DESCRIPCION CONTENIDO	APARTADO MEMORIA	ODS
<b>2. ANALISIS DE MATERIALIDAD</b>	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas		
	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		
	GRI 3-1	Proceso de determinación de temas materiales		
	GRI 3-2	Lista de temas materiales		
	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales		
<b>3. CUESTIONES AMBIENTALES</b>	GRI 2-23	Compromisos y políticas	3.1. Impactos ambientales y procedimientos de evaluación	
	GRI 302-1	Consumo energético		
	GRI 303-5	Consumo de agua		
	GRI 306-3	Residuos generados	3.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	
	GRI 306-5	Residuos enviados a la eliminación		
	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI	3.4. Cambio climático	
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	3.5. Uso sostenible de los recursos		

TEMATICA	INDICADOR GRI	DESCRIPCION CONTENIDO	APARTADO MEMORIA	ODS
<b>4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>	GRI 2-7	Empleados	4.1. Empleo	  
	GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal		
	GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados		
	GRI 401-3	Permiso parental	4.2. Organización del trabajo	
	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral		
	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.3. Salud y seguridad	
	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigaciones de incidentes		
	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo		
	GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales		
	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral		
	GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales		
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	4.4. Relaciones sociales	
	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva		
	GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	4.5. Formación	
	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional		
GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	4.7. Igualdad		
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas			

TEMATICA	INDICADOR GRI	DESCRIPCION CONTENIDO	APARTADO MEMORIA	ODS
<b>5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>	GRI 2-23	Compromisos y políticas		 
	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		
<b>6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO</b>	GRI 2-23	Compromisos y políticas	6.1. Medidas contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	  
	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas		
	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos		
	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		
	GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción		
	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas			
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones			
<b>7. COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b>	GRI 2-23	Compromisos y políticas		  
	GRI 203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		
	GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos		
	GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	7.1. El impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local	 
	GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	7.3. Las acciones de asociación o		

<b>8. PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS</b>	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8.1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de genero y ambientales	
	GRI 204-1	Practicas de adquisición. Proporción de gastos en proveedores locales		
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8.2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de sus responsabilidad social y ambiental	
	GRI 308-1	Proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios am		
GRI 308-1	Proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios am	8.3. Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas		
<b>9. INFORMACION CLIENTES/CONSUMIDORES</b>	GRI 2-23	Compromisos y políticas	9.1. Salud y seguridad de consumidores	
	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		
	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios		
	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y perdida de datos del cliente		
	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	9.2. Satisfacción de clientes	
	GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	9.4. Reclamaciones y quejas	
GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing			
<b>10. INFORMACION FISCAL</b>	GRI 2-23	Compromisos y políticas		
	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido		
	GRI 201-4	Ayudas financieras recibidas		
	GRI 207-1	Enfoque fiscal		
	GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos		

## **FORMULACIÓN POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Este Estado de Información No Financiera que se corresponde con el Informe de Sostenibilidad o memoria de Responsabilidad Social Corporativa ha sido formulado por los Miembros del Órgano de Administración de la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D., en sesión celebrada al efecto.

Vigo, 26 de septiembre de 2025



INFORME DE AUDITORÍA

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2025**

A los Accionistas de REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025, de REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 11 "Referencias cruzadas GRI" incluida en el EINF adjunto.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en el apartado 11 "Referencias cruzadas GRI" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### **Nuestra independencia y gestión de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la Información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2 "Análisis de materialidad" del EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

## Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incluye la siguiente información requerida por la normativa mercantil vigente:

- Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional.
- Remuneraciones medias, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones y cualquier otra percepción desagregada por sexo, de los consejeros y directivos.
- Brecha salarial.


### Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 11 “Referencias cruzadas GRI” del citado Estado.

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Grant Thornton, S.L.P. Sociedad Unipersonal



Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 15 de octubre de 2025

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.P.

2025 Núm. 20/25/13511

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions



**CELTA**