



# REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA  
TEMPORADA 2025/2026

Incluye Informe de Auditoría

|                                                                                                           |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>CARTA DE LA PRESIDENTA.....</b>                                                                        | <b>4</b>   |
| <b>0. INTRODUCCION.....</b>                                                                               | <b>6</b>   |
| 0.1. LA TEMPORADA DE UN VISTAZO.....                                                                      | 6          |
| 0.2. ACERCA DE ESTE INFORME.....                                                                          | 11         |
| <b>1. MODELO DE NEGOCIO.....</b>                                                                          | <b>12</b>  |
| 1.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.....                                                                       | 12         |
| 1.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....                                                                        | 14         |
| 1.3. SISTEMA DE GOBIERNO.....                                                                             | 15         |
| 1.4. RIESGOS.....                                                                                         | 18         |
| 1.5. ESTRATEGIA.....                                                                                      | 23         |
| <b>2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....</b>                                                                   | <b>34</b>  |
| <b>3. CUESTIONES AMBIENTALES.....</b>                                                                     | <b>42</b>  |
| 3.1. IMPACTOS AMBIENTALES Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN.....                                             | 42         |
| 3.2. INDICADORES DE CONSUMO.....                                                                          | 50         |
| 3.3. CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA.....                                                                       | 54         |
| 3.4. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....                                            | 56         |
| 3.5. CAMBIO CLIMÁTICO.....                                                                                | 61         |
| 3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....                                                                  | 62         |
| <b>4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....</b>                                                | <b>63</b>  |
| 4.1. EMPLEO.....                                                                                          | 63         |
| 4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....                                                                        | 70         |
| 4.3. SALUD Y SEGURIDAD.....                                                                               | 74         |
| 4.4. RELACIONES SOCIALES.....                                                                             | 75         |
| 4.5. FORMACIÓN.....                                                                                       | 76         |
| 4.6. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.....                                                                         | 78         |
| 4.7. IGUALDAD.....                                                                                        | 78         |
| <b>5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.....</b>                                                             | <b>82</b>  |
| <b>6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....</b>                                                    | <b>85</b>  |
| 6.1. MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITAL.....                               | 85         |
| 6.2. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.....                                       | 96         |
| <b>7. COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....</b>                                          | <b>96</b>  |
| 7.1. EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DEL GRUPO EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL.....                         | 98         |
| 7.2. EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DEL GRUPO EN LAS COMUNIDADES LOCALES.....                                 | 100        |
| 7.3. ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO.....                                                             | 102        |
| <b>8. PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS.....</b>                                                              | <b>104</b> |
| 8.1. INCLUSIÓN EN LA POLÍTICA DE COMPRAS DE CUESTIONES SOCIALES, DE IGUALDAD DE GÉNERO Y AMBIENTALES..... | 104        |

|      |                                                                                                                 |     |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8.2. | CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL..... | 105 |
| 8.3. | SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORIAS Y RESULTADOS DE LAS MISMAS.....                                            | 106 |
| 9.   | INFORMACION CLIENTES/CONSUMIDORES.....                                                                          | 107 |
| 9.1. | SALUD Y SEGURIDAD DE CONSUMIDORES. ....                                                                         | 107 |
| 9.2. | SATISFACCIÓN DE CLIENTES.....                                                                                   | 111 |
| 9.3. | RECLAMACIONES Y QUEJAS.....                                                                                     | 112 |
| 10.  | INFORMACION FISCAL.....                                                                                         | 113 |
| 11.  | REFERENCIAS CRUZADAS GRI.....                                                                                   | 115 |

## CARTA DE LA PRESIDENTA

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



Mª de los Ángeles Mouriño Terrazo  
Presidenta

Concluye una nueva temporada inolvidable cargada de emociones y logros que reafirman la solidez del Celta en todas sus áreas.

En el plano deportivo, la temporada 2025/26 ha sido un reflejo del carácter que siempre nos ha definido: Afouteza, Identidad y una apuesta firme por el talento de la casa. Durante la temporada 2025/2026, nuevamente se han superado las expectativas de los objetivos deportivos inicialmente marcados con la clasificación por segundo año consecutivo para disputar la UEFA Europa League en la temporada 2026/2027 tras finalizar en sexta posición de la Liga Española y la consecución de los cuartos de final en la Europa League, cuando inicialmente se estimó que el Club finalizaría su competición en la fase de liguilla.

Adicionalmente, el Club ha conseguido mantener su decimoquinta temporada consecutiva en Primera División, la racha más larga del club en la máxima categoría.

El éxito de la planificación deportiva se combina con la renovación de contratos de jugadores y cuerpo técnico ya consolidados en el Club, la incorporación de jugadores con gran proyección formados en las categorías inferiores y una política de fichajes de jugadores contrastados y con proyección para incrementar el nivel competitivo de la primera plantilla alineados con criterios de sostenibilidad financiera.

Durante la temporada 2025/2026 se ha conseguido un hecho histórico como ha sido el primer ascenso del equipo filial a la Liga Hypermotion, segunda categoría del fútbol profesional español, siendo además el primer club gallego capaz de llevar a su filial hasta el fútbol profesional.

Dicho éxito se ha alcanzado apostando por el talento de casa, por los valores que se transmiten en A Canteira y por una forma de crecer basada en la aceleración de procesos y en la confianza en los jóvenes. Muchos de los jugadores que hoy celebran este ascenso llegaron a A Madroa siendo apenas unos niños.

El proyecto As Celtas se sigue consolidando, manteniendo las expectativas de crecimiento.

Fuera de los terrenos de juego destaca el grado de avance cumpliendo con los plazos tan exigentes del proyecto CELTA360, que como se ha comentado desde sus inicios en considerado un proyecto fundamental para el futuro del Club.

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, quiero destacar que esta ha sido otra temporada en la que hemos consolidado el crecimiento de nuestra masa social. Cada vez somos más, cada vez el celtismo está más presente y unido que nunca. 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.

Sempre Celta!

0. INTRODUCCION.

0.1. LA TEMPORADA DE UN VISTAZO.

DATOS ECONOMICOS

BALANCE CONSOLIDADO AL 30 DE JUNIO DE 2026 Y DE 2025

| ACTIVO                                                      | Notas | 30/06/2026     | 30/06/2025     |
|-------------------------------------------------------------|-------|----------------|----------------|
| ACTIVO NO CORRIENTE                                         |       | 112.464.977,42 | 112.525.444,20 |
| Inmovilizado intangible                                     |       | 45.977.339,53  | 49.195.892,52  |
| Derechos de adquisición de jugadores                        | 7     | 30.233.940,37  | 34.396.299,46  |
| Derechos sobre activos cedidos en uso                       | 6.1   | 14.809.053,74  | 14.168.917,37  |
| Anticipos inmovilizado intangible                           |       | 420.772,35     | 206.561,59     |
| Otro inmovilizado intangible                                | 6.2   | 513.573,07     | 424.114,10     |
| Inmovilizado material                                       | 4     | 39.716.182,15  | 31.517.328,66  |
| Terrenos y construcciones                                   |       | 23.110.653,20  | 22.821.042,73  |
| Instalaciones técnicas y otro inmovilizado material         |       | 5.261.422,26   | 5.050.216,81   |
| Inmovilizado en curso y anticipos                           |       | 11.344.106,69  | 3.646.069,12   |
| Inversiones financieras a largo plazo                       | 9.1   | 272.377,03     | 272.377,03     |
| Otros activos financieros                                   |       | 64.256,32      | 64.256,32      |
| Garantías a largo plazo con personas trabajadoras           |       | 208.120,71     | 208.120,71     |
| Activos por impuesto diferido                               | 12.3  | 12.516.370,36  | 13.575.406,54  |
| Deudores comerciales no corrientes                          | 9.1   | 13.982.708,35  | 17.964.439,45  |
| ACTIVO CORRIENTE                                            |       | 43.785.149,48  | 55.190.616,29  |
| Existencias                                                 | 11    | 1.976.416,68   | 2.184.409,46   |
| Comerciales                                                 |       | 1.976.416,68   | 2.163.006,96   |
| Anticipo a proveedores                                      |       | -              | 21.402,50      |
| Deudores                                                    |       | 29.568.414,26  | 38.473.513,57  |
| Abonados y socios por cuotas                                | 9.1   | 3.126.968,75   | 2.701.995,27   |
| Entidades deportivas, deudoras                              | 9.1   | 15.053.089,56  | 27.477.580,02  |
| Clientes por ventas y prestaciones de servicios             | 9.1   | 551.823,29     | 741.442,50     |
| Deudores varios                                             | 9.1   | 9.607.915,98   | 4.070.906,29   |
| Personal                                                    | 9.1   | 5.599,80       | 4.800,50       |
| Activos por impuesto corriente                              | 12.6  | 381.314,45     | 2.574.563,79   |
| Otros créditos con las Administraciones Públicas            | 12.6  | 841.702,43     | 902.225,20     |
| Inversiones en empresas del grupo y asociadas a corto plazo | 9.1   | 0,20           | 0,20           |
| Créditos a empresas                                         |       | 0,20           | 0,20           |
| Inversiones financieras a corto plazo                       | 9.1   | 180,30         | 180,30         |
| Otros activos financieros                                   |       | 180,30         | 180,30         |
| Periodificaciones a corto plazo                             |       | 6.173,51       | 235.270,81     |
| Efectivo y otros activos líquidos equivalentes              | 9.1   | 12.233.964,53  | 14.297.241,95  |
| Tesorería                                                   |       | 12.233.964,53  | 14.297.241,95  |
| TOTAL ACTIVO                                                |       | 156.250.126,90 | 167.716.060,49 |

## BALANCE CONSOLIDADO AL 30 DE JUNIO DE 2026 Y DE 2025

| PATRIMONIO NETO Y PASIVO                                  |      | Nota | 30/06/2026            | 30/06/2025            |
|-----------------------------------------------------------|------|------|-----------------------|-----------------------|
| <b>PATRIMONIO NETO</b>                                    |      |      | <b>43.536.542,50</b>  | <b>52.222.062,43</b>  |
| Fondos propios                                            |      |      | 36.065.847,43         | 43.817.530,48         |
| 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         | 78.962.944,89         |
| 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)          | (747.709,25)          |
| Resultados de ejercicios anteriores                       |      |      | (39.453.559,95)       | (30.817.464,36)       |
| Resultado del ejercicio atribuido a la sociedad dominante | 3    |      | (7.751.683,05)        | (8.636.095,59)        |
| Subvenciones, donaciones y legados recibidos              | 16   |      | 7.470.695,07          | 8.404.531,95          |
| <b>PASIVO NO CORRIENTE</b>                                |      |      | <b>67.400.138,11</b>  | <b>70.829.701,41</b>  |
| Provisiones a largo plazo                                 | 14.1 |      | 38.644,45             | 1.032.919,22          |
| Otras provisiones                                         |      |      | 38.644,45             | 1.032.919,22          |
| Deudas a largo plazo                                      |      |      | 59.496.877,57         | 58.029.464,04         |
| Deudas con entidades deportivas                           | 9.2  |      | 3.492.492,50          | 7.712.510,00          |
| Otros pasivos financieros                                 | 9.2  |      | 55.796.264,36         | 50.108.833,33         |
| Deudas a largo plazo con personas trabajadoras            | 9.2  |      | 208.120,71            | 208.120,71            |
| Pasivos por impuesto diferido                             | 12.4 |      | 7.864.616,09          | 11.767.318,15         |
| <b>PASIVO CORRIENTE</b>                                   |      |      | <b>45.313.446,29</b>  | <b>44.664.296,65</b>  |
| Deudas a corto plazo                                      | 9.2  |      | 5.429.542,41          | 2.304.344,39          |
| Deudas con entidades de crédito                           |      |      | -                     | 43.981,24             |
| Otros pasivos financieros                                 |      |      | 5.429.542,41          | 2.260.363,15          |
| Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar            |      |      | 33.801.880,47         | 37.840.798,43         |
| Deudas por compras o prestaciones de servicio             | 9.2  |      | 12.812.728,10         | 10.442.370,01         |
| Deudas con entidades deportivas                           | 9.2  |      | 10.668.405,52         | 18.996.421,00         |
| Proveedores empresas grupo                                | 9.2  |      | 60.500,00             | 1.000,00              |
| Acreedores varios                                         | 9.2  |      | 257.415,64            | 241.023,19            |
| Personal (remuneraciones pendientes de pago)              | 9.2  |      | 2.626.369,13          | 1.894.413,26          |
| Otras deudas con las Administraciones Públicas            | 12.6 |      | 7.348.342,22          | 6.240.291,89          |
| Anticipos de clientes                                     | 9.2  |      | 28.119,86             | 25.279,08             |
| Periodificaciones a corto plazo                           | 13.3 |      | 6.082.023,41          | 4.519.153,83          |
| <b>TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO</b>                     |      |      | <b>156.250.126,90</b> | <b>167.716.060,49</b> |

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS CONSOLIDADA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL  
TERMINADO AL 30 DE JUNIO DE 2026 Y DE 2025

|                                                                                | Nota     | 2025/2026              | 2024/2025              |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------|------------------------|
| <b>OPERACIONES CONTINUADAS</b>                                                 |          |                        |                        |
| Importe neto de la cifra de negocios                                           | 13.1     | 106.165.224,32         | 73.976.907,50          |
| Ingresos por competiciones                                                     |          | 4.353.324,19           | 3.789.667,31           |
| Ingresos por abonados y socios                                                 |          | 8.078.080,00           | 5.925.491,69           |
| Ingresos por retransmisión                                                     |          | 72.931.327,02          | 46.285.832,03          |
| Ingresos por publicidad                                                        |          | 14.621.378,69          | 12.580.023,75          |
| Ingresos por comercialización y otros                                          |          | 4.932.701,56           | 3.882.437,12           |
| Prestación de servicios                                                        |          | 484.159,59             | 393.755,83             |
| Cuotas de afiliados y usuarios                                                 |          | 764.253,27             | 1.119.699,77           |
| Aprovisionamientos                                                             |          | (4.034.737,28)         | (3.410.772,21)         |
| Otros consumos y gastos externos                                               |          | (3.833.189,11)         | (3.104.200,32)         |
| Trabajos realizados por otras empresas                                         |          | (254.409,97)           | (152.599,35)           |
| Deterioro de mercaderías, materias primas y otros                              | 11       | 52.861,80              | (153.972,54)           |
| Otros ingresos de explotación                                                  |          | 8.792.447,62           | 13.482.697,18          |
| Ingresos accesorios y otros de gestión corriente                               | 13.3     | 8.467.912,34           | 12.177.499,99          |
| Subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio            | 16       | 324.535,28             | 1.305.197,19           |
| Gastos de personal                                                             | 13,2     | (70.184.535,33)        | (63.631.988,22)        |
| Sueldos y salarios plantilla deportiva                                         |          | (61.301.983,66)        | (54.168.105,87)        |
| Sueldos y salarios personal no deportivo                                       |          | (5.006.799,56)         | (6.341.953,79)         |
| Cargas sociales                                                                |          | (3.875.752,11)         | (3.121.928,56)         |
| Otros gastos de explotación                                                    |          | (35.117.364,14)        | (33.462.731,03)        |
| Servicios exteriores                                                           |          | (12.999.309,09)        | (12.005.599,28)        |
| Tributos                                                                       |          | (32.449,58)            | (39.844,90)            |
| Pérdidas, deterioro y variación de provisiones por <del>oper</del> comerciales | 9.1      | (501.098,68)           | (200.260,66)           |
| Desplazamientos                                                                |          | (5.006.977,24)         | (3.054.748,41)         |
| Gastos de adquisición de jugadores                                             | 13.2     | (8.590.862,58)         | (11.683.760,99)        |
| Gastos por ayudas y otros                                                      |          | (270.810,35)           | (416.001,95)           |
| Otros gastos de gestión corriente                                              |          | (7.715.856,62)         | (6.062.514,84)         |
| Amortización del inmovilizado                                                  |          | (21.463.151,69)        | (18.968.093,78)        |
| Amortización derechos adquisición de jugadores                                 | 7        | (18.179.831,17)        | (16.226.063,67)        |
| Otras amortizaciones                                                           | 4 y 6    | (3.283.320,52)         | (2.742.030,11)         |
| Imputación de subvenciones de inmovilizado no financiero y otras               | 16       | 1.245.115,80           | 1.248.615,66           |
| Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado                       |          | 4.961.044,92           | 26.807.049,15          |
| Resultados procedentes del traspaso de jugadores                               | 13,3     | 4.961.044,92           | 26.807.049,15          |
| Otros resultados                                                               | 13.3     | 188.617,49             | (285.532,94)           |
| <b>RESULTADO DE EXPLOTACIÓN</b>                                                |          | <b>(9.447.338,30)</b>  | <b>(4.243.848,69)</b>  |
| Ingresos financieros                                                           | 13.3     | 214.694,76             | 42.890,61              |
| De valores negociables y otros instrumentos financieros                        |          | 214.694,76             | 42.890,61              |
| De empresas del grupo y asociadas                                              |          | -                      | 7.397,45               |
| De terceros                                                                    |          | 214.694,76             | 35.493,16              |
| Gastos financieros                                                             | 13,3     | (1.038.996,17)         | (6.284.866,40)         |
| Por deudas con terceros                                                        |          | (1.038.996,17)         | (6.284.866,40)         |
| <b>RESULTADO FINANCIERO</b>                                                    |          | <b>(824.301,41)</b>    | <b>(6.241.975,79)</b>  |
| <b>RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS</b>                                            |          | <b>(10.271.639,71)</b> | <b>(10.485.824,48)</b> |
| Impuestos sobre beneficios                                                     | 12.2     | 2.519.956,66           | 1.849.728,89           |
| <b>RESULTADO DEL EJERC. PROCED. DE OPERAC. CONTINUADAS</b>                     |          | <b>(7.751.683,05)</b>  | <b>(8.636.095,59)</b>  |
| <b>RESULTADO CONSOLIDADO DEL EJERCICIO</b>                                     |          | <b>(7.751.683,05)</b>  | <b>(8.636.095,59)</b>  |
| <b>RESULTADO ATRIBUIBLE A LA SOCIEDAD DOMINANTE</b>                            | <b>3</b> | <b>(7.751.683,05)</b>  | <b>(8.636.095,59)</b>  |

DATOS PERSONAL

| Gastos de Personal     | Temporada 25/26 | Temporada 24/25 |
|------------------------|-----------------|-----------------|
| Plantilla Deportiva    | 61.301.983,66   | 54.168.105,87   |
| Plantilla No Deportiva | 5.006.799,56    | 6.341.953,79    |
| Cargas Sociales        | 3.875.752,11    | 3.121.928,56    |
| Total                  | 70.184.535,33   | 63.631.988,22   |

El número medio de personas empleadas, así como la plantilla al cierre, distribuido por categorías y sexo, se detalla en las siguientes tablas:

| Desglose                                   | Plantilla Media<br>2025/2026 |         | Plantilla Media<br>2024/2025 |         |
|--------------------------------------------|------------------------------|---------|------------------------------|---------|
|                                            | Hombres                      | Mujeres | Hombres                      | Mujeres |
| Plantilla media                            |                              |         |                              |         |
| Plantilla deportiva (jugadores) y técnicos | 133                          | 9       | 150                          | 15      |
| Otro personal                              | 85                           | 47      | 99                           | 50      |
| Total, Plantilla                           | 218                          | 56      | 249                          | 65      |

| Desglose                                   | Plantilla al Cierre<br>2025/2026 |         | Plantilla al Cierre<br>2024/2025 |         |
|--------------------------------------------|----------------------------------|---------|----------------------------------|---------|
|                                            | Hombres                          | Mujeres | Hombres                          | Mujeres |
| Plantilla cierre                           |                                  |         |                                  |         |
| Plantilla deportiva (jugadores) y técnicos | 236                              | 31      | 154                              | 17      |
| Otro personal                              | 59                               | 55      | 96                               | 49      |
| Total, Plantilla                           | 295                              | 86      | 250                              | 66      |

MEDIOAMBIENTE

|                   | 2025/2026 |         | 2024/2025 |         |
|-------------------|-----------|---------|-----------|---------|
|                   | Total Año | Teq CO2 | Total Año | Teq CO2 |
| Energía Eléctrica | 2.839.261 | 732,53  | 2.738.980 | 775,13  |
| Gas Natural       | 121.037   | 37,07   | 192.890   | 35,19   |
| Gas Propano       | 25.396    | 75,32   | 21.037    | 62,40   |

Fuente: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Para la temporada 2025/2026, y debido a las fechas de publicación del informe, se han utilizado los factores de emisión correspondiente al ejercicio 2025.

CONTRIBUCION SOCIAL, AL DESARROLLO ECONOMICO Y TRIBUTARIA.

Adjuntamos resumen de las contribuciones sociales-donaciones y al desarrollo económico realizadas:

|                                        | Temporada 25/26 | Temporada 24/25 |
|----------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Contribuciones sociales y donaciones   | 853.814         | 1.400.508       |
| Contribuciones al desarrollo económico | 4.568.347       | 3.902.354       |

El detalle de las contribuciones al desarrollo económico se resume a continuación:

|                                                    | Temporada 25/26  | Temporada 24/25  |
|----------------------------------------------------|------------------|------------------|
| Fondo Compensación Clubes Descendidos              | 1.567.995        | 1.144.065        |
| Desarrollo al Fútbol Aficionado                    | 1.091.037        | 1.156.627        |
| Costes Sistemas Públicos de Protección Social      | 545.519          | 457.597          |
| Futbol Femenino, Asociaciones y Sindicatos y Otros | 272.759          | 228.813          |
| Promoción al Deporte                               | 818.278          | 686.439          |
| Actividades a favor de Futbolistas                 | 272.759          | 228.813          |
| <b>Total</b>                                       | <b>4.568.347</b> | <b>3.902.354</b> |

El detalle de pagos de impuestos realizados a las distintas Administraciones Públicas se resume a continuación:

|                                                               | Temporada 25/26   | Temporada 24/25   |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| IVA                                                           | 10.751.709        | 8.708.637         |
| IRPF                                                          | 27.160.011        | 28.827.087        |
| IRC Modelo 123                                                | 147.502           | 121.092           |
| Impuesto Sociedades                                           | (2.519.957)       | (2.523.661)       |
| Seguridad Social                                              | 4.627.275         | 3.617.290         |
| <b>Total Pagos realizados a las Administraciones Públicas</b> | <b>40.166.540</b> | <b>38.750.445</b> |

El valor económico directo generado ha ascendido a un importe de 121,8 millones de euros en la temporada 2025/2026 (116,1 millones de euros en la temporada 2024/2025) y su detalle se resumen a continuación:

|                                       | Temporada 25/26    | Temporada 24/25    |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Importe Neto Cifra Negocios           | 106.165.224        | 73.976.907         |
| Otros Ingresos Explotación            | 8.467.912          | 12.177.500         |
| Subvenciones de Explotación           | 324.535            | 1.305.197          |
| Subvenciones Inmovilizado (Concesión) | 1.245.116          | 1.248.616          |
| Beneficio Venta Jugadores             | 4.961.045          | 26.807.049         |
| Ingresos Excepcionales                | 445.466            | 578.958            |
| Ingresos Financieros                  | 214.694            | 42.891             |
| <b>Total</b>                          | <b>121.823.992</b> | <b>116.137.118</b> |

El valor económico directo distribuido ha ascendido a un importe de 149,6 millones de euros en la temporada 2025/2026 (142,0 millones de euros en la temporada 2024/2025) y el detalle de sus principales partidas se resume a continuación:

|                                   | Temporada 25/26 | Temporada 24/25 |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|
| Gastos Operativos                 | 39.152.101      | 33.462.731      |
| Gastos Personal                   | 70.184.535      | 63.631.988      |
| Pagos a Administraciones Públicas | 40.166.541      | 38.750.445      |

0.2. 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 2025 al 30 de junio de 2026 (en adelante “la temporada 2025/2026” 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 incluye el periodo comprendido entre el 1 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, 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 2025/2026 se muestra comparativa con la información relativa a la temporada 2024/2025, 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://rccelta.es/escoitamos>) 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.
- Venta al por menor de productos vinculados al deporte a través de sus propias tiendas.

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 2025/2026, 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.

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                                                                                                                                                                                                       |
| AFOUTEZA E CORAZÓN, S.L.U.      | Edificio A Sede                                                                                                                                                           | C/ Príncipe 44 (Vigo)          | Dirección General, Dirección Financiera y Direcciones de otras áreas y Tienda Celta.                                                                                                                                                              |
|                                 | Clínica del Deporte                                                                                                                                                       |                                | 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                                                                                                                                                                                                             |
| FUNDACIÓN CELTA DE VIGO         | No dispone de centros propios. Las actividades realizadas durante la temporada 2025/2026 se han desarrollado en distintos Centros, pero sin gestionar centros de trabajo. |                                | Promover el deporte base                                                                                                                                                                                                                          |
|                                 |                                                                                                                                                                           |                                | 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.                                                                                                                                         |
| GALICIA SPORT 360, S.L.U        | Edificio A Sede                                                                                                                                                           | C/ Principe 44 (Vigo)          | Realización, organización y explotación de actividades recreativas y de entretenimiento.                                                                                                                                                          |
| AS CELTAS, S.L.U.               |                                                                                                                                                                           |                                | Producción o promoción de eventos deportivos centrados en la modalidad deportiva de futbol, especialmente en el fútbol femenino, así como la explotación y comercialización de productos y derechos vinculados o relacionados con dichos eventos. |

## 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 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, Galicia Sport 360, S.L.U. y As Celtas, S.L.U.

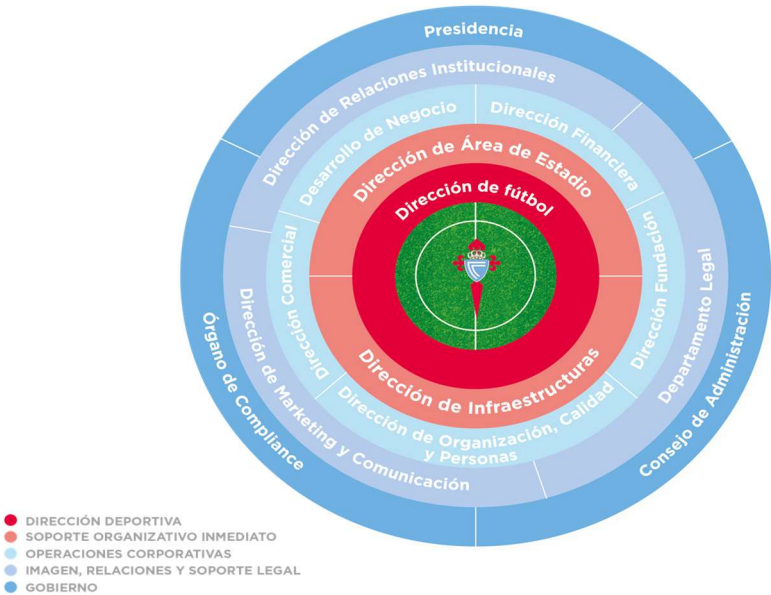
El Grupo no tienen contratos de personal de alta dirección.

La estructura de gobierno del Grupo, durante la temporada 2025/2026, 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     |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------|
| JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS                | 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 buen gobierno del Grupo Celta                                          | N/A                                       | N/A        |
| CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN<br><br>T2025/2026 | 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 |
|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | D. José Álvarez Dafonte                   | Consejero  |
|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | D. Sergio Álvarez Conde                   | Consejero  |
|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Dña. Carmen Cuevas García                 | Consejera  |
|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | D. José Antonio Álavrez Muñoz             | Consejero  |
|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | D. José Miguel Amoedo Villar              | Consejera  |
|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | D. Miguel Álvarez Rey                     | Consejero  |

|                                |                                                                                                                       |                                           |                                                                    |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| EQUIPO DIRECTIVO<br>T2025/2026 | Responsable de las diferentes áreas de trabajo del Grupo de Empresas                                                  | D. Marcos Garcés                          | Director de Fútbol                                                 |
|                                |                                                                                                                       | D. Miguel Angel Amo                       | Director de Finanzas y Administración                              |
|                                |                                                                                                                       | D. Gael García                            | 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 |
|                                |                                                                                                                       | Dña. Alicia Ferreiro                      | Directora de organización y Calidad y RRHH.                        |
|                                |                                                                                                                       | Dña. María de los Ángeles Mouriño Terrazo | CEO en Galicia Sport 360, S.L.U.                                   |
| PATRONATO<br>T 2025/2026       | 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 2025/2026:



Como se menciona en otros puntos de este estado de información no financiera de la temporada 2025/2026, 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
- INTEGRIDAD

Traduciéndose dichos principios básicos en:

- Estricto cumplimiento de la Ley y Normativa Interna.
- Máximo respeto, Equidad y Dignidad en el trato a la totalidad de la plantilla de personal, jugadores, colaboradores, abonadas, proveedores, competidores y demás terceros vinculados con Grupo Celta.
- Compromiso con la Salud y Seguridad del Personal.
- Transparencia, Objetividad y Profesionalidad en el Desarrollo de todas las actividades y de las relaciones con todos los Grupos de Interés.
- Intimidad, Protección de Datos e Información Confidencial.

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</b> (político y legal), 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 riesgo de mercado (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 riesgo de crédito (derivado del posible incumplimiento de obligaciones contractuales por parte de los deudores) y riesgo de liquidez (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 en alianzas</li> <li>• Seguimiento continuo de los riesgos</li> <li>• Personas trabajadoras polivalentes</li> <li>• Implantación de la certificación AENOR</li> <li>• 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.</li> <li>• Capacidad de negociación del Grupo</li> <li>• Innovación como motor de crecimiento</li> </ul> |

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| RIESGOS DE NEGOCIO | <p>Se tratan de aquellos que afectan de forma específica a cada uno de los negocios y varían en función de la singularidad de estos:</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 recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, y a transparencia económico-financiera (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 práctica 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](https://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 ([rccelta.es/canal-de-denuncias](https://rccelta.es/canal-de-denuncias)), 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.

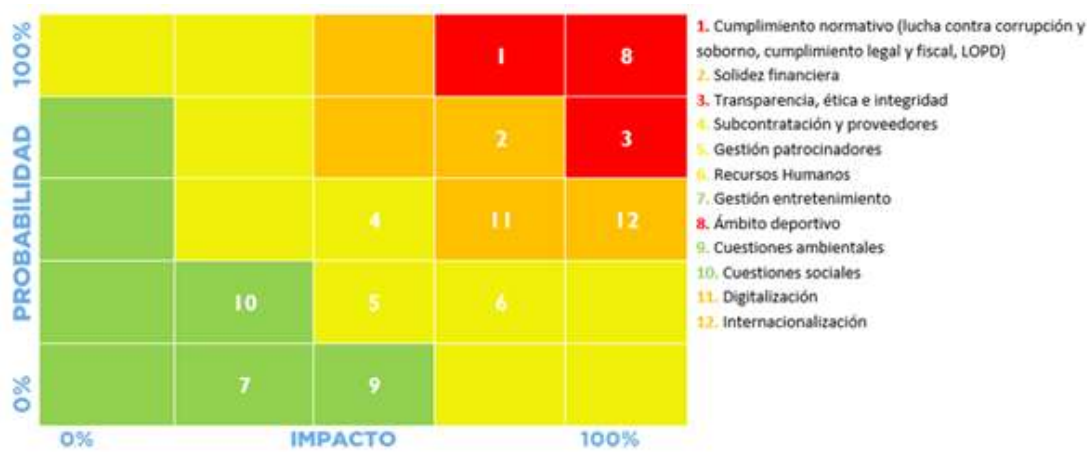
Los principales riesgos materializados en la temporada 2025/2026 son:

- 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 respecto a otras ligas competencia de LaLiga, lo que puede llegar a dificultar la retención/atracción de jugadores.

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 2025/2026, se facilitan en el Mapa de Riesgos del Grupo, teniendo en consideración el impacto y la probabilidad de estos:



### 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 estrategico 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 economico sino tambien valor ambiental y social a medio y largo plazo, contribuyendo al progreso y beneficio de las comunicadades locales en las que se opera.

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

1. Buen Gobierno
2. Medio Ambiente
3. Social

## BUEN GOBIERNO:

Donde se lleva un análisis en profundidad de aspectos esenciales como:

1. Seguridad
2. Instalaciones
3. Integridad
4. Lucha contra la violencia
5. Privacidad y Seguridad de la Información
6. Transparencia y Cumplimiento Normativo
7. Control Económico

## Grado de Cumplimiento: 94%

Factores distintivos de gestión:

1. Implementación del sistema de gestión de Compliance Penal bajo el estándar UNE 19601:2017.
2. Certificado por la norma ISO 9001 acreditativo del desempeño y servicio consistente y eficaz en todos sus procesos.
3. Formación directiva del buen Gobierno.

El Grupo aplica las siguientes medidas:

1. Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información
2. Sensibilización obligatoria en materia de integridad
3. Seminarios seguridad
4. RGPD y la Ley Orgánica de Protección de Datos
5. Responsable de integridad
6. Requerimientos de LaLiga en Compliance
7. Regulación vigente contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia
8. Regulación en materia de seguridad
9. Regulación en materia de integridad
10. Regulación de control económico aplicable
11. Reglamento general de venta de entradas
12. Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión
13. Recomendaciones del Marco Internacional para la práctica de la Auditoría Interna
14. Real Decreto 203/2010
15. Ratios Económicos Financieros
16. Normativa relativa a accesibilidad y seguridad de instalaciones
17. Normas de Elaboración de Presupuestos de Clubes/SADs
18. Megafonía de espectáculo
19. Media tensión en el estadio
20. Manual de seguridad
21. Libro X del Reglamento de LaLiga
22. Informe de expertos sobre el Sistema de control interno de la información financiera
23. Iluminación por tecnología LED en el estadio

24. Guía de recomendaciones sobre la estructura y presentación de contenido del Informe de Auditoría de los Modelos de Prevención de Delitos
25. Gradadas de afición
26. Formación y sensibilización a empleados en materia de privacidad
27. Formación en seguridad
28. 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
29. Director de seguridad
30. Director de operaciones
31. Delegado de Seguridad de la Información
32. Delegado de Protección de Datos
33. Código de Buen Gobierno
34. Cláusulas de integridad en los contratos
35. Circulares elaboradas por la Oficina Nacional del Deporte
36. Asistencia a talleres anuales de integridad
37. Análisis del cumplimiento en transparencia
38. Acciones de sensibilización en la lucha contra la violencia
39. Acciones de sensibilización en integridad

#### MEDIO AMBIENTE:

Donde se lleva un análisis en profundidad de aspectos esenciales como:

1. Emisiones, Energías y Movilidad.
2. Residuos
3. Agua
4. Construcción Sostenible

#### Grado de Cumplimiento: 93%

Factores distintivos de gestión:

1. Certificado por la ISO 14001 en Gestión Medioambiental por AENOR.
2. 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.
3. Contrato de adhesión con Ecoembes.

El Grupo aplica las siguientes medidas:

1. Uso de energía renovable
2. Supervisión de proveedores
3. Sistemas de recogida de agua de lluvia
4. Sistema de gestión medioambiental
5. Responsable de la gestión ambiental
6. Política medioambiental
7. Plan de movilidad para empleados
8. Optimización de la cadena logística

9. Instalación de accesorios para realizar una gestión eficiente del agua
10. Facilitar el acceso a las instalaciones de transportes colectivos o no contaminantes
11. Estudio técnico de la red
12. Estrategia de reutilización de agua
13. Estrategia de desplazamiento de los equipos
14. Estacionamiento de vehículos eléctricos
15. Criterios en la selección de proveedores
16. Criterios de selección de materiales de construcción
17. Contenedores especiales para pilas y cartuchos de tóner y tinta en oficinas
18. Cartelería y/o recordatorios en las instalaciones para cumplir con la correcta separación de los residuos
19. Caracterización de los consumos de agua del club
20. Cálculo del alcance 3 en la huella de carbono
21. Cálculo de la huella de carbono de alcances 1 y 2
22. Adecuada segregación de los residuos
23. Acciones de sensibilización sobre la importancia de utilizar transportes colectivos, alternativos o de bajo impacto ambiental
24. Acciones de sensibilización con el objeto de reducir la generación de residuos y promover su correcto reciclaje
25. Acciones de sensibilización acerca de buenas prácticas para realizar un consumo de agua más eficiente

## SOCIAL:

Donde se lleva un análisis en profundidad de aspectos esenciales como:

1. Atracción y Retención del Talento.
2. Igualdad y Diversidad
3. Compras Responsables
4. Accesibilidad
5. Lucha contra la discriminación.
6. Comunidad

## Grado de Cumplimiento: 98%

Factores distintivos de gestión:

1. 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:

| <div><div>5</div><div>IGUALDAD DE GÉNERO</div><div></div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| METAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | INDICADORES DE IMPACTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>o Cumplir con las medidas establecidas en el Plan de Igualdad de Real Club Celta de Vigo, S.A.D. para la temporada 2025/2026.</li><li>o Creación del Plan de Igualdad en Fundación Celta de Vigo.<ul style="list-style-type: none"><li>o Políticas de conciliación.</li></ul></li><li>o Buscar en las diferentes áreas de trabajo el reconocimiento de las mujeres y promocionar las trayectorias profesionales de las mismas.</li><li>o 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>Meta 7.2. De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas</p> <p>Meta 11.6. 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>Meta 12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización</p> <p>Meta 12.6. 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>Meta 12.8. 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>Meta 13.3. 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>1FINDE LA POBREZA</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| METAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | INDICADORES DE IMPACTO                                                                                                             |
| Meta 1.a. 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. | <ul style="list-style-type: none"><li>o Adhesión de la Fundación Celta a la Alianza País Pobreza Infantil Cero</li><li>o</li></ul> |

| <div>3SALUDY BIENESTAR</div> <div></div>                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| METAS                                                                                                                                                                                                       | INDICADORES DE IMPACTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 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. | <ul style="list-style-type: none"><li>o 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>o Fomentar el trabajo en equipo y el desarrollo social y deportivo, promoviendo la actividad física en la infancia, mediante los clínicos, campus, escuelas, ...<ul style="list-style-type: none"><li>o Educar en hábitos saludables, formar valores éticos y deportivos a las categorías inferiores de Celta.</li></ul></li><li>o Disponer de un nutricionista para la plantilla deportiva y en la Residencia.</li><li>o Poniendo a disposición de los usuarios artículos y guías con recomendaciones de nuestros servicios médicos.</li></ul> |

| <div>4EDUCACIÓNDE CALIDAD</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| METAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | INDICADORES DE IMPACTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 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. | <ul style="list-style-type: none"><li>o Sensibilizar y concienciar en materia de igualdad de oportunidades y conciliación para todo el personal.</li><li>o Educar en estilo de vida sostenible (sensibilización medioambiental) a las categorías inferiores de Celta.</li><li>o 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>o 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>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</p> <p>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</p> <p>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.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>o Incremento de las personas con contrato indefinido, sin tener en consideración la plantilla deportiva.</li> <li>o Plan de Igualdad de Real Club Celta de Vigo, S.A.D.</li> <li>o Medidas relativas a la igualdad recogidas en el bloque 4</li> <li>o Tal como se menciona en el bloque 7, el Grupo contribuye al desarrollo y crecimiento económico</li> <li>o Ciudad Deportiva Afouteza como ejemplo de modernización tecnológica e innovación.</li> </ul> |

## 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



| METAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | INDICADORES DE IMPACTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>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</p> <p>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</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>o Escuela de fútbol Fundación Celta Integra destinada a jóvenes y adultos con discapacidad.</li> <li>o Trabajar con organizaciones que ayudan a las mujeres con dificultades.</li> <li>o Participación en la Liga Genuine.</li> <li>o Inclusión de personas de diferentes nacionalidades y personas con discapacidad.</li> <li>o Accesibilidad universal mediante adaptación de las instalaciones consiguiendo igualdad de oportunidades para todas las personas con capacidades especiales.</li> </ul> |

## 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



| METAS                                                                                                                                                                                                                      | INDICADORES DE IMPACTO                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>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.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>o Recogida de residuos en los alrededores de A Madroa, así como en otros ecosistemas.</li> <li>o Plantación de árboles en la Ciudad Deportiva Afouteza.</li> <li>o Reforestación realizada por las categorías inferiores.</li> </ul> |

# 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



| METAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | INDICADORES DE IMPACTO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Meta 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo</p> <p>Meta 16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.</p> <p>Meta 16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>o 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>o Someter a auditoria y seguimiento el sistema de gestión compliance.</li> <li>o Difusión de la “Guía de Buenas Prácticas” proporcionada por LaLiga entre todo el personal del Grupo.</li> <li>o 100% de puntuación en el INFUT (Índice de Transparencia de los Clubes de Fútbol) en su última publicación (2019).</li> </ul> |

## ESTRATEGIA TEMPORADA 2025/2026

La estrategia establecida por parte del Consejo de Administración para la temporada 2025/2026 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:
  - o 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.
  - o 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.
  - o 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:
  - o Inversión en jugadores. La inversión realizada en jugadores en la temporada 2025/2026 ascendió a 17.790.000 euros, centrándonos más en optimizar los recursos que nos está generando nuestra cantera.
  - o 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 m2 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.

- 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....

- o 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:
  - o Evaluar el nivel de transparencia de los clubes de fútbol y sociedades anónimas deportivas, e
  - o 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 2024/2025. Serán actualizados una vez se apruebe las cuentas anuales consolidadas, el informe de gestión consolidado y este estado de información no financiera consolidada, referidos a la temporada 2025/2026, en lo referente al epígrafe de transparencia, el resto de los epígrafes de la página web corporativa se actualizan según se considera necesario.

- Certificaciones y Reconocimientos recibidos:

- o Certificado de Excelencia en Gestión Empresarial:

En noviembre 2025 y con validez hasta noviembre 2026, Informa -el Economista otorga, por séptimo 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.

- o Sello de Reconocimiento a la Transparencia y Divulgación No Financiera:

En junio de 2026, el Real Club Celta de Vigo, S.AD., recibió el Sello de Reconocimiento a la Transparencia y Divulgación No Financiera, una iniciativa impulsada por LALIGA y el Consejo General de Economistas de España (CGEE) para promover la sostenibilidad y la rendición de cuentas en el fútbol profesional.

Este reconocimiento distingue a los clubes que demuestran un compromiso ejemplar con la transparencia, la divulgación y la gestión responsable de su actividad, y tiene como principales objetivos reconocer la excelencia en la rendición de cuentas, premiar la veracidad, consistencia y comunicación de la información no financiera y favorecer el alineamiento del fútbol profesional con los estándares empresariales más avanzados en materia de sostenibilidad y gobernanza.

La entrega del reconocimiento tuvo lugar en A Sede, en el marco de la jornada “O valor invisible do club: sustentabilidade, transparencia e futuro no Celta”, promovida por LALIGA y el Consejo General de Economistas de España.

La obtención de este sello pone en valor el trabajo desarrollado por el RC Celta en estos ámbitos y su compromiso con una gestión basada en criterios de sostenibilidad verificables, medibles y comunicables, reforzando la transparencia y la rendición de cuentas ante sus diferentes grupos de interés

## 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:

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

- **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 2025/2026 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.

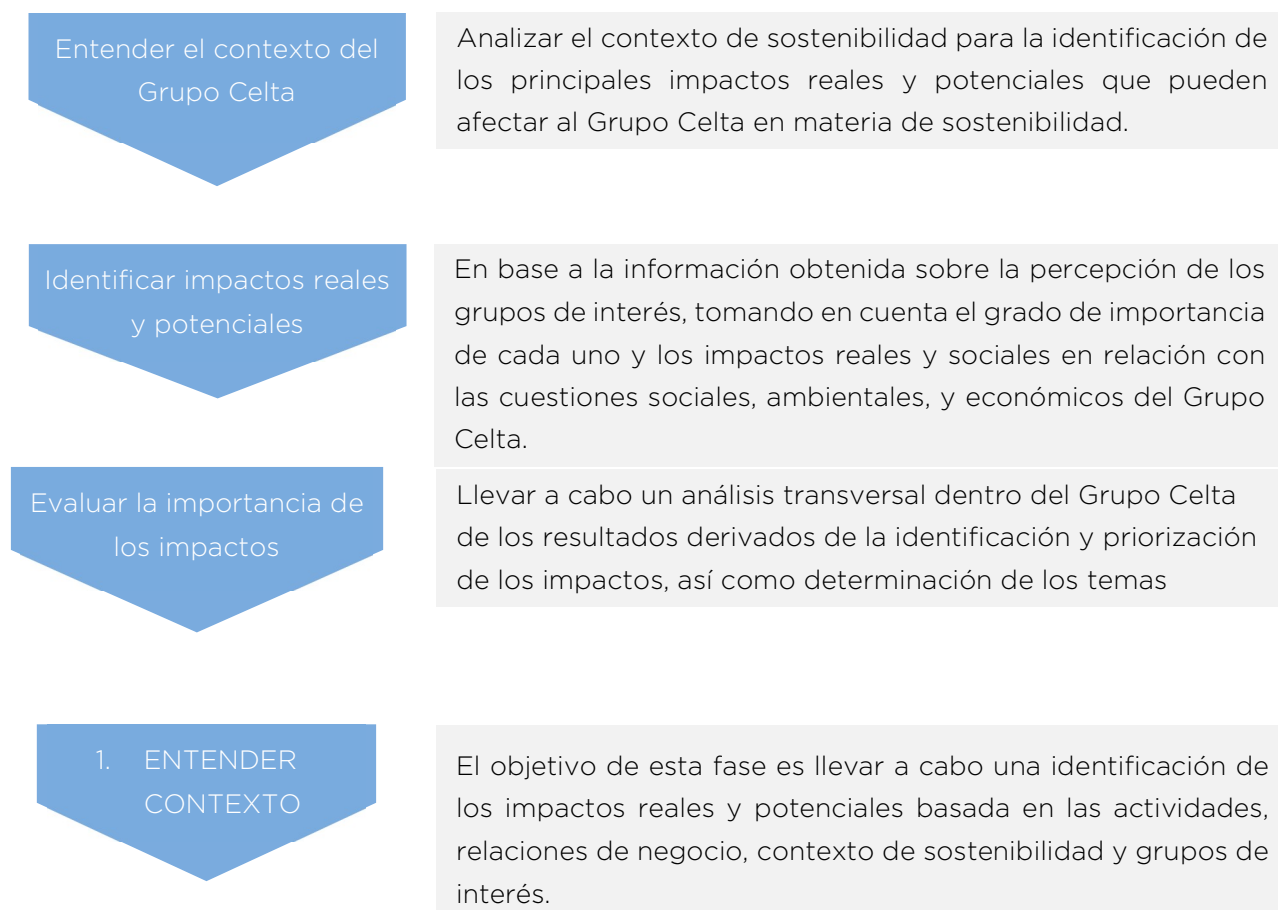
Tomando como referencia los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de informes de sostenibilidad, el Grupo Celta ha llevado a cabo la actualización de los temas que han sido considerados relevantes tanto para el Grupo como para los grupos de interés y que serán tratados a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



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 dialogo 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> <li>• Consultas, tramites, píldoras informáticas.</li> <li>• Encuestas,...</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> <li>• Transformación digital</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |
| PROVEEDORES                                                                                          | <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                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ABONADOS, AFICIONADOS, FANS, BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE LA FUNDACIÓN Y CONSUMIDOR FINAL DE TIENDAS, CLÍNICA, SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, ETC.               | <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> |
| ENTIDADES FINANCIERAS                                                                                                                                               | <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>                                                                                                                                                                   |
| PATROCINADORES                                                                                                                                                      | <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>                                                                                                                                                     |
| MEDIOS DE COMUNICACIÓN                                                                                                                                              | 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>                                                                                                                                                                       |
| RIVALES                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento deportivo (profesional y cantera)</li> <li>• Dirección de Finanzas, Administración y RRHH 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>                                                                                                                         |
| COMUNIDAD LOCAL, SOCIEDAD EN GENERAL Y ONGS<br><br>(Comunidad, colectivos socio culturales, centros de formación, ONGs, otras fundaciones, otras instituciones,...) | <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> <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>• Cooperación</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Visibilidad</li> <li>• Contribución social y al desarrollo</li> <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:

### Materialidad Interna

Relevancia para  
Grupo Celta

Se incluye la percepción de los diferentes departamentos sobre la relevancia de las distintas tendencias identificadas y la identificación de los principales riesgos, así como fortalezas del Grupo y del impacto que estos puedan tener.

### Materialidad Externa

Relevancia para los  
grupos de interés de  
Grupo Celta

Se incluyen las principales tendencias y retos que afectan al sector y además se consideran los requerimientos de los grupos de interés, el contexto del entorno en el que se encuentra el Grupo y la Ley 11/2018 sobre la divulgación de información no financiera y diversidad.

## 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 2025/2026:

|                                |                                                            |               |                                                             |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------|
| 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:

|                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b><br>(Ver bloque 6)            | El modelo de gobierno corporativo vela para que se cumplan los requisitos éticos necesarios recogidos en el Código de Conducta y Ética profesional del Grupo, así como en la Política de Corrupción 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.                                                                                                                                                                      |
| <b>CUMPLIMIENTO LEGAL Y FISCAL</b><br>(Ver bloque 10)                       | El Grupo Celta rechaza cualquier práctica ilegal, integrando en sus actividades estándares éticos e implementando los mecanismos necesarios para abordar cualquier tipo de actividad ilícita o no ética. Afrontar las actuaciones de trabajo con una conveniente solvencia económica y garantizar que se sigan los procedimientos adecuados y el cliente reciba el servicio con el grado de calidad óptimo.                                                                                                                                      |
| <b>COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b><br>(Ver bloques 4; 7; 8 y 9) | El Grupo apuesta por un fuerte compromiso con el desarrollo sostenible al ser conocedor del impacto que su actividad genera en el empleo y el desarrollo local 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.                                                                                                                                                |
| <b>CAPACIDAD DE PAGO Y SOLIDEZ FINANCIERA</b><br>(Ver bloque 10)            | El Grupo Celta capitaliza la totalidad de los beneficios obtenidos en cada una de las temporadas, lo que permite asumir los retos con la solvencia necesaria para llevarlos a cabo y hace hincapié en la identificación de los riesgos que puedan suponer una amenaza potencial para el logro de cada uno de los objetivos establecidos.                                                                                                                                                                                                         |
| <b>SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES</b><br>(Ver bloque 8)                      | La gestión de la cadena de suministro es un asunto cada vez más relevante desde el punto de vista de la sostenibilidad. 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.                                                                                                                            |
| <b>CUESTIONES DE PERSONAL-IGUALDAD</b><br>(Ver bloque 4)                    | 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 fomentar un buen ambiente de trabajo, velar por su seguridad, incentivar hábitos de vida saludables y promover su desarrollo profesional siempre con criterios de igualdad. 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. |
| <b>CUESTIONES AMBIENTALES</b><br>(Ver bloque 3)                             | La vertiente ambiental es un asunto que no podemos olvidar. Orientar la estrategia del Grupo hacia un modelo de economía circular, tratando de hacer un uso sostenible de los recursos y fomentando el uso de materias primas renovables es algo crucial. Además, las emisiones de carbono asociadas al consumo energético es un aspecto esencial para abordar la lucha contra el cambio climático.                                                                                                                                              |

|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS</b><br>(Ver bloque 5) | El respeto a los derechos humanos es un pilar fundamental dentro del Grupo. La promoción de la dignidad humana y el respeto constituyen los principios de nuestro Grupo, orientada hacia el comportamiento ético y responsable.                                                                                                                                                                                      |
| <b>TRANSFORMACION DIGITAL</b><br>(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><br>(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** para satisfacer las necesidades y expectativas de sus partes interesadas, integra ambos ámbitos en su estrategia empresarial, promoviendo una gestión orientada a la eficiencia, la mejora continua y la protección del entorno.

Durante la temporada **2025/2026**, el **Grupo Celta ha renovado la certificación de su Sistema de Gestión Ambiental conforme a la Norma ISO 14001:2015**, integrado con los Sistemas de Gestión de Calidad conforme a la Norma ISO 9001:2015 implantados en la organización.

El Sistema de Gestión Ambiental comprende, dentro del alcance de la certificación, las siguientes actividades:

##### 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 celebración de eventos y actos deportivos, así como a la gestión de hostelería y restauración.
- D) La comercialización de ropa, calzado y artículos deportivos.

E) La prestación de servicios médicos a través de la clínica del deporte. Este sistema se integra con los **Sistemas de Gestión de Calidad conforme a la Norma ISO 9001:2015 en Seguridad e Instalaciones y Dirección Financiera**, incorporándose esta última durante la temporada **2025/2026** y ampliando así el alcance de la gestión certificada del Grupo Celta.

El Grupo Celta continúa con el mantenimiento y mejora de **su Sistema de Gestión Ambiental**, reforzando el control de los aspectos ambientales derivados de su actividad. En este contexto, se ha ampliado el alcance del sistema mediante la incorporación de **Galicia Sport 360, S.L.**, favoreciendo una gestión ambiental más integrada y homogénea en el conjunto del Grupo, minimizando el impacto asociado a sus actividades mediante un riguroso control de los aspectos ambientales desde una perspectiva de ciclo de vida y el impulso permanente de la mejora continua de su desempeño 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 18,19,20 y 22 de mayo de 2026 (en la temporada anterior los días 10 y 14 de septiembre de 2025) 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.

El Grupo Celta realiza un control de aspectos ambientales por cada centro de trabajo y la evaluación de este 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 indicadores de desempeño ambiental de la temporada 2025/2026 muestran, con carácter general, una evolución favorable respecto a la temporada anterior, especialmente en la generación de residuos, donde se observa una reducción de las ratios por persona en la mayoría de las tipologías analizadas en el control de aspectos ambientales de los distintos centros de trabajo.

Los objetivos de medioambiente del Grupo Celta han sido:

**Objetivo general:** *“Mejora del desempeño ambiental mediante la implantación de acciones centradas en la optimización del consumo de recursos, la prevención y reducción de la generación de residuos y la reducción de la huella de carbono”.*

Actuaciones desarrolladas:

1. **Reducción de un 2% del consumo en al menos un 50% del total suministros.**

Durante la temporada 2025/2026 se ha continuado trabajando en la optimización de los consumos de las distintas instalaciones del Grupo Celta, mediante el seguimiento periódico de los principales indicadores ambientales y la aplicación de medidas dirigidas a mejorar la eficiencia en el uso de los recursos.

Como resultado, se han registrado reducciones superiores al 5 % respecto a la temporada anterior en cuatro suministros, superando ampliamente en estos casos el porcentaje de reducción inicialmente establecido como referencia. En concreto, se ha reducido el consumo de agua y propano en las Instalaciones Deportivas de A Madroa, así como el consumo eléctrico en la Ciudad Deportiva Afouteza y en A Sede.

Estos resultados reflejan la efectividad de las medidas de control y optimización implantadas, si bien la evolución de los consumos debe analizarse teniendo en consideración las variaciones en el nivel de actividad, ocupación y utilización de las instalaciones, factores que inciden directamente en las necesidades de consumo de cada centro.

2. **Realizar un mínimo de 3 acciones de concienciación de partes interesadas**

En la temporada anterior como en la correspondiente a 2025-2026, en relación con el objetivo, se han llevado a cabo distintas acciones tales como:

- Comunicación con la afición sobre buenas prácticas.
- Publicación para empleados y colaboradores en medios propios sobre buenas prácticas 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 Ambiental, como la iniciativa **Mares Circulares**, que permitieron la retirada de 220,82 kg de residuos del entorno natural. Estas actuaciones refuerzan el compromiso con la protección del medio ambiente y evidencian la capacidad del deporte para generar conciencia ambiental y promover comportamientos responsables entre la sociedad.
- Participación en el Programa Mentoring de la Alianza Gallega por el Clima, promovido por la **Xunta de Galicia**, dentro del eje de trabajo **de mitigación de las emisiones de gases de efecto invernadero**. El programa permitió realizar un diagnóstico de la organización desde la perspectiva climática y definir una hoja de ruta con iniciativas orientadas a impulsar la reducción de emisiones, mejorar la eficiencia energética y reforzar la gestión de la sostenibilidad y la acción climática de la entidad.

- Obtención del Sello de [Reporting de Sostenibilidad CGE-LALIGA](#) , reconocimiento que pone en valor el compromiso del RC Celta con la sostenibilidad ambiental y los avances realizados en materia de eficiencia energética, gestión de recursos, sensibilización ambiental y reducción de su impacto sobre el entorno.
- En colaboración con APROEMA, el Club desarrolló acciones de sensibilización ambiental con la cantera y exploró iniciativas de economía circular vinculadas a la recogida y valorización de residuos, fomentando la concienciación ambiental y la reutilización de materiales.
- Durante la temporada 2025-2026, el RC Celta recibió un **reconocimiento en la categoría de empresa privada de los Premios Medio Ambiente APROEMA** por el proyecto *“Movilidad Celeste: un viaje de ida y vuelta”*, una iniciativa orientada a fomentar desplazamientos más sostenibles hacia el estadio Abanca Balaídos. Este reconocimiento pone en valor las acciones desarrolladas por el Club en materia de sostenibilidad y movilidad sostenible, así como su compromiso con la reducción del impacto ambiental asociado a su actividad

### 3. Reducción de un 10% del consumo de botellas de agua

En la temporada 2024/2025, el consumo de botellas de 50 cl aumentó un 55,05% debido a la incorporación del equipo AS CELTAS y a la mayor actividad del Celta Fortuna en A Madroa.

Con el objetivo de reducir el consumo de envases de plástico de un solo uso, durante la temporada 2025/2026 se instalaron nuevas fuentes de agua y se distribuyeron 390 botellas reutilizables entre los usuarios de las instalaciones. En febrero de 2026 se puso en funcionamiento una fuente de agua en la zona de AS CELTAS y la Fundación Celta entregó 390 botellas reutilizables personalizadas a los canteranos para fomentar el uso de alternativas sostenibles.

Aunque estas medidas solo estuvieron operativas durante los últimos meses de la temporada, el consumo de botellas de 1,5 L se redujo un 38,14%, pasando de 1.290 a 798 unidades. Por su parte, el consumo de botellas de 50 cl aumentó un 3,13%, alcanzando las 37.992 unidades, condicionado principalmente por el incremento de la actividad deportiva en A Madroa. Actualmente, la Ciudad Deportiva dispone de cuatro fuentes de agua, tres en A Madroa y una en las instalaciones de AS CELTAS, reforzando el compromiso del Club con la reducción de residuos plásticos y la promoción de hábitos de consumo más sostenibles.

A 30 de junio 2026 el dato que nos reporta este Proyecto es de un total de **9.364** envases reciclados entre botellas y latas. (*En la temporada 2024/2025 el dato fue de 6.311 envases*).



La evolución del indicador es positiva, registrándose a 30 de junio de 2026 un total de 9.364 envases reciclados, un 48,4 % más que en la temporada 2024/2025. Este incremento se encuentra principalmente asociado al aumento de la actividad en AMADROA, que ha favorecido una mayor recogida y recuperación de envases, reforzando la contribución del proyecto a los objetivos de gestión responsable de residuos y economía circular.

Durante la temporada 2025/2026, se produjo una reducción del 40 % en la cantidad de envases ligeros gestionados, pasando de 150 kg en la temporada 2024/2025 a 90 kg en el periodo analizado. Todos los envases ligeros generados fueron gestionados mediante gestor autorizado, garantizando su correcta recogida, tratamiento y trazabilidad a través de su correspondiente registro en el libro registro de residuos. Esta disminución refleja una menor cantidad de envases ligeros generados y gestionados durante la temporada, contribuyendo favorablemente a los objetivos de prevención y reducción de la generación de residuos, así como a una gestión más eficiente de los mismos.

Por otro lado, el Grupo Celta ha continuado impulsando medidas orientadas a la reducción del consumo de materiales y a la mejora de la eficiencia en los procesos operativos asociados a los días de partido. En este marco, se ha optimizado el sistema de acreditaciones utilizado en el estadio mediante la implantación de un modelo basado en acreditaciones genéricas y reutilizables.

Hasta la presente temporada, determinadas acreditaciones vinculadas a acciones específicas, experiencias y personal de empresas proveedoras se emitían de forma nominativa para cada encuentro, lo que suponía la generación recurrente de nuevos materiales y el consumo asociado de fundas y lanyards.

Como medida de mejora, se ha implantado un sistema que permite reutilizar las acreditaciones en distintos partidos, eventos y actividades, así como por diferentes trabajadores de una misma empresa proveedora, facilitando su uso incluso en situaciones de rotación de personal.

Esta iniciativa contribuye a prolongar la vida útil de los materiales empleados, reducir el consumo de papel y disminuir la necesidad de adquirir nuevas fundas y lanyards, favoreciendo la prevención de residuos y minimizando el uso de materiales de corta duración.

Con ello, el Grupo Celta refuerza su compromiso con la economía circular, la reutilización de recursos y la incorporación progresiva de criterios ambientales en la gestión operativa de sus instalaciones y eventos.

#### 4. Reducción emisiones CO2. Ampliar mínimo 1 autobús para el desplazamiento de aficionados

Durante la temporada 2025-2026, el Grupo Celta ha continuado impulsando la movilidad sostenible de los aficionados mediante el servicio de transporte colectivo habilitado para los días de partido. En este sentido, se ha cumplido el objetivo establecido de ampliar el número de autobuses disponibles, pasando de una media de **21 autobuses por encuentro en temporadas anteriores a 22 autobuses por partido** mediante la incorporación de un autobús adicional en la ruta de Ponteareas.

Esta mejora ha permitido incrementar la capacidad de transporte ofrecida a los aficionados y favorecer el uso de alternativas al vehículo privado, contribuyendo a la reducción de la congestión del tráfico y de las emisiones asociadas a los desplazamientos hacia el estadio.

#### 5. Análisis de los hábitos de movilidad

Durante la temporada 2025-2026, el **Grupo Celta** realizó una encuesta de satisfacción dirigida a los aficionados con el objetivo de evaluar su experiencia y recopilar información para la mejora continua de los servicios ofrecidos. La encuesta, lanzada en abril de 2026, obtuvo **2.058 respuestas**, superando el objetivo establecido de 2.000 participantes. Asimismo, esta edición incorporó un nuevo bloque de preguntas relacionado con la **movilidad sostenible**, permitiendo conocer con mayor detalle los hábitos de desplazamiento de los asistentes a los partidos.

Los resultados de la encuesta evidenciaron que los medios de transporte más utilizados por los aficionados para acudir a Abanca Balaídos son los desplazamientos a pie y el vehículo diésel. Esta información constituye una herramienta de interés para el diseño y seguimiento de las iniciativas de movilidad sostenible impulsadas por el Grupo Celta, orientadas a favorecer el uso del transporte colectivo y reducir las emisiones asociadas a los desplazamientos de los asistentes.

### 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 2025/2026 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 concienciaciones en materia medioambiental en todos los centros de trabajo, Se publicó un anuncio en la plataforma del empleado sobre buenas prácticas ambientales, se actualizó la guía de buenas prácticas ambientales para compras y contrataciones disponible en la Web del club en su apartado de compromiso ambiental; así como la guía de buenas prácticas ambientales para usuarios y clientes ambas en enero de 2026.

Asimismo, durante la temporada 2025-2026 El Grupo Celta, en colaboración con APROEMA, llevó a cabo una jornada de sensibilización ambiental en la Praia de Arealonga en esta iniciativa participaron 25 canteranos. La actividad combinó educación ambiental y recogida selectiva de residuos, fomentando hábitos sostenibles, el respeto por el entorno litoral y el compromiso ambiental entre los jóvenes participantes. Durante la acción se retiraron aproximadamente 56 kg de residuos del entorno costero.

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).

## 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 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 dispone 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.

Como hecho destacado de la **temporada 2025-2026** , la organización ha implantado en la **Cidade Deportiva Afouteza** un sistema innovador compuesto por **tres robots flotantes de ultrasonidos** , instalados en cada una de las balsas de almacenamiento de agua destinadas al riego de los campos. Estos equipos utilizan ondas ultrasónicas de alta frecuencia que se transmiten a través del agua y actúan sobre los microorganismos y la materia orgánica en suspensión. La tecnología de ultrasonidos dificulta el desarrollo de algas al interferir en sus procesos biológicos y reducir su capacidad de crecimiento. Asimismo, favorece la agregación y precipitación de determinadas partículas orgánicas, contribuyendo a mejorar la calidad del agua almacenada y limitando la formación de **biofilm** en la superficie y en las instalaciones asociadas. Esta actuación representa un avance relevante en la gestión sostenible de los recursos hídricos de la Cidade Deportiva Afouteza, al optimizar la calidad del agua de riego, reducir las necesidades de mantenimiento de las balsas y minimizar el uso de tratamientos químicos para el control de algas y microorganismos.

CONSUMO DE ELECTRICIDAD:

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

- o Estadio Abanca Balaídos,
- o Instalaciones deportivas A Madroa,
- o La Sede Social,
- o 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                | T2025/2026 | T2024/2025 |
| Estadio Abanca Balaídos    | 1.785.190  | 1.687.265  |
| A Madroa                   | 140.038    | 132.539    |
| Edificio Sede Social       | 352.202    | 382.229    |
| C.D. Afouteza              | 561.831    | 536.947    |
| Total                      | 2.839.261  | 2.738.980  |

Durante la temporada 2025/2026, el consumo eléctrico total de las principales instalaciones del Grupo Celta se situó en 2.839.261 kWh, frente a los 2.738.980 kWh de la temporada anterior, lo que representa una variación de apenas un 3,53 %, manteniéndose prácticamente estable en términos globales.

Por instalaciones, se registraron reducciones significativas en el Edificio Sede Social (-7,86 %). Por el contrario, el consumo aumentó en el Estadio Abanca Balaídos (+5,80 %), en la Ciudad Deportiva Afouteza (+4,42 %) y en A Madroa (+5,66 %).

Estos incrementos deben contextualizarse en un ejercicio de mayor actividad. En el Estadio Abanca Balaídos se disputó un mayor número de encuentros y fue necesario un uso más intensivo de los sistemas de iluminación destinados al crecimiento y adecuado mantenimiento del césped. Por su parte, A Madroa registró una mayor utilización de sus instalaciones, asociada, entre otros factores, a la actividad de As Celtas y a la celebración de torneos.

En este contexto, pese al incremento de actividad y a las mayores necesidades operativas de determinadas instalaciones, el consumo eléctrico agregado se ha mantenido prácticamente estable respecto a la temporada anterior, al tiempo que una de ellas presenta reducciones superiores al 7 %.

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. Hay que 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          | T2025/2026 | T2024/2025 |
| A Madroa             | 12.408     | 13.316     |
| C.D. Afouteza        | 12.988     | 7.721      |
| Total                | 25.396     | 21.037     |

Durante la temporada 2025/2026, destaca la reducción del consumo de propano en A Madroa, que disminuyó un 6,82 % respecto a la temporada anterior. Paralelamente, se observa una redistribución del consumo hacia C.D. Afouteza, asociada al incremento de la actividad y al mayor uso de sus instalaciones durante el periodo analizado. Este aumento de la actividad estuvo motivado, en particular, por la mayor presencia de Celta Fortuna en las instalaciones, derivada de las necesidades de mantenimiento del césped y, especialmente, del refuerzo del uso de las instalaciones durante la fase final de la temporada para los entrenamientos preparatorios del play-off de ascenso

CONSUMO DE GAS NATURAL

El consumo de gas natural se destina principalmente al funcionamiento de los sistemas de calefacción y producción de agua caliente 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               | T2025/2026     | T2024/2025     |
| E. Abanca Balaídos (*)    | 82.209         | 88.470         |
| La Sede (**)              | 120.955        | 104.420        |
| <b>Total</b>              | <b>203.164</b> | <b>192.890</b> |

Durante la temporada 2025/2026, el consumo de gas natural se mantuvo en niveles similares a los registrados en la temporada anterior, destacando la reducción del consumo en el Estadio ABANCA Balaídos (-5,18 %). El ligero incremento del consumo total, hasta alcanzar los 203.164 kWh, estuvo principalmente condicionado por una mayor utilización de las instalaciones de La Sede, especialmente de la residencia, el Silabario y la clínica. En particular, la residencia mantuvo durante el periodo analizado un nivel de ocupación próximo al 100 % de su capacidad, lo que implicó una mayor demanda energética asociada a su funcionamiento y contribuyó al incremento global del consumo de gas natural.

Este resultado pone de manifiesto la necesidad de continuar impulsando medidas de eficiencia energética en aquellas instalaciones donde se han registrado incrementos de consumo, manteniendo al mismo tiempo las buenas prácticas que han permitido reducir el consumo en el Estadio Abanca Balaídos.

#### 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,

- o La Sede Social,
- o Estadio Abanca Balaídos, comparte las instalaciones deportivas municipales con pistas polideportivas del Ayuntamiento por lo que la actividad del Grupo implica solo el riego del campo y el uso en días de partidos, motivo por lo que la gestión de este recurso depende del Ayuntamiento de Vigo.
- o Estadio de Barreiro.

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

| CONSUMO AGUA (M3)    |               |               |
|----------------------|---------------|---------------|
| Instalación          | T2025/2026    | T2024/2025    |
| A Madroa             | 13.071        | 15.103        |
| Edificio Sede Social | 2.045         | 1.882         |
| Barreiro             | 4.895         | 4.543         |
| Balaídos*            | 8.780         | 5.416         |
| <b>Total</b>         | <b>28.791</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.

Durante la temporada 2025/2026, el consumo de agua considerado para el conjunto de las instalaciones analizadas ascendió a 28.791 m<sup>3</sup>, frente a los 21.528 m<sup>3</sup> de la temporada anterior, lo que representa un incremento del 33,74 %.

Por instalaciones, destaca la reducción del 13,45 % registrada en A Madroa, mientras que se producen incrementos en el Edificio Sede Social (+8,66 %), Barreiro (+7,75 %) y Balaídos. En este último caso, debe tenerse en cuenta que el dato corresponde a un consumo teórico asociado al riego del terreno de juego, calculado en función del volumen y los días de riego, por lo que su evolución está directamente condicionada por las necesidades de mantenimiento del césped y no responde a una lectura directa de consumo.

### 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, entre las que destacan la sustitución progresiva de luminarias por tecnología LED en el Estadio Abanca Balaídos, la instalación de un sistema de **energía solar térmica** para la producción de agua caliente sanitaria en los vestuarios de las instalaciones deportivas de A Madroa y la sustitución del consumo de gasóleo por gas en dichas instalaciones. Estas medidas constituyen la base sobre la que el Grupo continúa avanzando en su estrategia de reducción de la huella de carbono y mejora de la eficiencia energética.

Durante la temporada 2025-2026, el **Grupo Celta** continuó avanzando en su estrategia de descarbonización mediante el desarrollo de un **Plan de Reducción de la Huella de Carbono**, llevado a cabo con el apoyo de la consultora especializada **EnergikA**. Este proyecto tiene como objetivo identificar las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la actividad del Grupo, establecer una línea base de emisiones y definir medidas orientadas a su reducción progresiva.

Como parte de este proceso, se realizó el análisis de los consumos energéticos, la movilidad asociada a la actividad del Grupo y otros aspectos relevantes para la cuantificación de la huella de carbono, permitiendo identificar oportunidades de mejora y establecer futuras actuaciones dirigidas a aumentar la eficiencia energética, fomentar la movilidad sostenible y reducir el impacto ambiental de la organización.

Esta iniciativa refuerza el compromiso del Grupo Celta con la lucha contra el cambio climático y la integración de criterios ambientales en la gestión de actividades.

## 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 con 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 relación con la contaminación acústica, cabe destacar que en 2023 se llevó a cabo una medición de ruido durante la celebración de un partido en el estadio, realizada por una entidad especializada e independiente. Los resultados obtenidos mostraron que los niveles sonoros registrados en todos los puntos de control se situaban por debajo de los límites legalmente establecidos. Asimismo, con motivo de la finalización de las obras y la puesta en servicio de la nueva grada de Gol, que incrementará la capacidad del estadio, está previsto realizar una nueva campaña de medición acústica durante la temporada 2026-2027 con el fin de verificar nuevamente el cumplimiento de los requisitos aplicables y evaluar el posible impacto derivado del aumento de aforo.

### 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 24-25 | KG TEMPORADA 25-26 |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| Residuos orgánicos | 31.717,5           | 31.861,5           |
| Papel y cartón     | 2.209,5            | 12.415,2           |
| Envases ligeros    | 2.929,5            | 11.280             |

Durante la temporada 2025/26, los residuos orgánicos se mantuvieron estables respecto a la temporada anterior, pasando de 31.717,5 kg a 31.861,5 kg, lo que refleja una actividad similar en las instalaciones del Grupo.

En cuanto al papel y cartón, se registró un incremento de 2.209,5 kg a 12.415,2 kg. Esta variación está asociada principalmente a la mayor afluencia de aficionados en el Estadio Abanca Balaídos, al mayor uso de las instalaciones del Grupo Celta y al incremento de actividad registrado en la Sede, especialmente en los establecimientos Silabario y Trigal, cuya actividad continuada contribuyó a una mayor generación de este tipo de residuos.

Respecto a los envases ligeros, la cantidad recogida aumentó de 2.929,5 kg a 11.280 kg. Este incremento responde igualmente a la mayor asistencia de público a los eventos celebrados en las distintas instalaciones y al aumento de la actividad desarrollada en las mismas, lo que ha supuesto una mayor generación de envases y una mayor cantidad de residuos correctamente segregados para su reciclaje.

La gestión y el seguimiento de estos residuos se realizan a través de ECOEMBES, entidad con la que el Grupo Celta colabora para garantizar su correcta segregación, trazabilidad y valorización. De forma particular, en las instalaciones de A Madroa conviven las papeleras de reciclaje distribuidas por el recinto con el sistema de recogida selectiva de ECOEMBES, reforzando la recuperación de materiales y fomentando la adecuada separación en origen por parte de trabajadores, deportistas y usuarios de las instalaciones. A nivel global y transversal, el proyecto del Grupo Celta implantado por ECOEMBES busca alcanzar los siguientes objetivos:

- o Colaborar en la implantación y mejora del sistema de recogida selectiva de residuos de envases en las instalaciones del Grupo Celta.
- o Sensibilizar a todos los agentes implicados de las instalaciones.
- o Ofrecer la posibilidad de normalizar el hábito de la separación en origen, tanto a los trabajadores como a los usuarios.

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

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 .**

La cantidad de residuos orgánicos biodegradables gestionados disminuyó de 188.280 kg en la temporada 2024/25 a 40.500 kg en la temporada 2025/26. Esta variación está relacionada principalmente con la naturaleza de las labores de mantenimiento realizadas sobre los terrenos de juego y zonas verdes de las instalaciones del Grupo Celta.

Durante la temporada 2024/25 se llevaron a cabo actuaciones de mantenimiento más intensivas y trabajos extraordinarios de acondicionamiento en determinadas instalaciones, que generaron un volumen excepcionalmente elevado de restos vegetales. Por el contrario, durante la temporada 2025/26 los trabajos realizados se correspondieron, en su mayoría, con tareas ordinarias de conservación y mantenimiento, dando lugar a una menor generación de residuos biodegradables.

No obstante, la totalidad de estos residuos continúa siendo gestionada a través de un gestor autorizado, garantizando su valorización mediante procesos de compostaje para la obtención de abonos orgánicos. Esta práctica refuerza el compromiso del Grupo Celta con los principios de la economía circular, favoreciendo la reutilización de los recursos y evitando su eliminación en vertedero. En este sentido, los datos de este residuo son:

|                | KG TEMPORADA 24-25 | KG TEMPORADA 25-26 |
|----------------|--------------------|--------------------|
| Biodegradables | 188.280            | 40.500             |

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 sólida 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                                                                                                            |
|                                                        | 160606     | Electrolito de pilas o acumuladores recogidos selectivamente                                                                  |
| Instalaciones Deportivas A Madroa (Celta)              | 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 sólida 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                                                                                                            |
|                                                        | 160606     | Electrolito de pilas o acumuladores recogidos selectivamente                                                                  |
| Clínica del Deporte A Sede (Afouteza e Corazón, S.L.U) | 180103     | Residuos de los que la recogida y eliminación son objeto de requisitos especiales para prevenir infecciones                   |
| Ciudad Deportiva Afouteza (Celta)                      | 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 24-25 | KG TEMPORADA 25-26 |
|----------------------|--------------------|--------------------|
| Sanitarios tipo III  | 10,5               | 9,9                |
| Envases contaminados | 148                | 92                 |
| RAEEs                | 927                | 544                |

Durante la temporada 2025-26 se observó una reducción en las principales categorías de residuos peligrosos respecto a la temporada anterior. Los residuos sanitarios tipo III pasaron de 10,5 kg a 9,9 kg, mientras que los envases contaminados disminuyeron de 148 kg a 92 kg.

La reducción más significativa se registró en los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), que descendieron de 927 kg a 544 kg, lo que supone una disminución del 41,3 % respecto a la temporada 2024-25. Esta variación responde principalmente a que durante el ejercicio anterior se llevaron a cabo actuaciones de renovación, sustitución y actualización de equipos e instalaciones que generaron un volumen excepcional de residuos electrónicos, mientras que en la temporada 2025-26 las necesidades de reposición fueron considerablemente menores.

Por su parte, la disminución de los envases contaminados está asociada a una optimización en el consumo y almacenamiento de productos químicos utilizados en las actividades de mantenimiento, así como a una mejor planificación de compras y consumos. En cuanto a los residuos sanitarios tipo III, los valores se mantienen estables entre ambas temporadas, reflejando una actividad asistencial similar y una gestión controlada de este flujo de residuos.

En conjunto, los resultados obtenidos evidencian una evolución favorable en la gestión ambiental del Grupo Celta, manteniendo una adecuada segregación, trazabilidad y tratamiento de los residuos peligrosos generados, al tiempo que se minimiza su producción cuando las condiciones operativas lo permiten.

## 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 del estadio).

La totalidad de las principales instalaciones deportivas del RC Celta, incluyendo los campos de **Barreiro**, la **Ciudad Deportiva A Madroa** y el estadio **Abanca Balaídos**, se encuentran conectadas a la red municipal de saneamiento del Concello de Vigo. Estas conexiones permiten la correcta recogida y evacuación de las aguas residuales generadas en las instalaciones, así como la adecuada gestión de las aguas pluviales en las distintas áreas del estadio.

En el caso de A Madroa y Barreiro, las acometidas existentes garantizan la recogida de las aguas procedentes de vestuarios y demás servicios asociados a la actividad deportiva. Por su parte, Balaídos dispone de diferentes sistemas de saneamiento y drenaje conectados a la red municipal y a los colectores correspondientes, asegurando una gestión eficiente de los efluentes y de las aguas de lluvia.

La disponibilidad de estas infraestructuras contribuye a minimizar los riesgos ambientales asociados a los vertidos y refleja el compromiso de la entidad con una gestión responsable del agua, el cumplimiento de la normativa aplicable y la protección del entorno.

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 2024/2025 |                     | Temporada 2025/2026 |                     |
|-------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
|                   | TOTAL, AÑO          | Teq CO <sub>2</sub> | TOTAL, AÑO          | Teq CO <sub>2</sub> |
| ENERGÍA ELÉCTRICA | 2.738.980           | 775,13              | 2.839.261           | 732,53              |
| GAS NATURAL       | 192.890             | 35,19               | 121.037             | 37,07               |
| GAS PROPANO       | 21.037              | 62,40               | 25.396              | 75,32               |

\*Fuente: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Para la temporada 2025/2026, y debido a las fechas de publicación del informe, se han utilizado los factores de emisión correspondiente al ejercicio 2025.

Como se observa en la tabla anterior, y en términos generales, las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a los consumos energéticos del Grupo muestran una reducción significativa durante la temporada 2025/2026 respecto a la temporada anterior. Esta evolución se explica principalmente por la aplicación de los factores de emisión correspondientes al ejercicio 2025 publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), así como por la reducción registrada en determinados consumos energéticos, especialmente en gas natural de determinadas instalaciones.

Asimismo, las variaciones observadas en los distintos vectores energéticos responden a cambios en los niveles de actividad y utilización de las instalaciones deportivas y corporativas del Grupo durante el periodo analizado, manteniéndose el compromiso con la mejora continua de la eficiencia energética y la reducción del impacto ambiental asociado a la actividad desarrollada.

### 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 constituyen su principal activo. Por ello, mantiene un firme compromiso con la generación de empleo de calidad, basado en la igualdad de oportunidades y en la ausencia de discriminación por razón de sexo, edad u otras circunstancias personales o sociales.

Desde el Grupo se trabaja activamente para alinear la estrategia y los objetivos de la organización con el desarrollo y la profesionalización de las personas que integran su equipo humano. Para ello, se promueven iniciativas orientadas a la motivación, el crecimiento profesional y la formación continua, entendiendo que el talento y el compromiso de las personas son elementos esenciales para alcanzar los objetivos de la organización.

En este contexto, resulta fundamental poner a las personas en el centro y atender a las necesidades y particularidades de cada una de ellas. La diversidad, la equidad y la inclusión desempeñan, por tanto, un papel clave en la construcción de un entorno de trabajo saludable, respetuoso y sostenible. Esta apuesta responde, además, a la creciente importancia que adquieren el propósito, el bienestar y la experiencia de las personas trabajadoras dentro de las organizaciones.

Con este objetivo, la dirección del Club impulsa una cultura empresarial basada en el respeto y el reconocimiento de las diferencias individuales, entendiendo la diversidad como una fuente de valor y enriquecimiento. Se busca así favorecer un entorno en el que todas las personas puedan desarrollar su potencial en condiciones de igualdad, promoviendo la colaboración, la participación, el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.

#### NUMERO TOTAL Y DISTRIBUCION DE EMPLEADOS POR PAIS, SEXO, EDAD Y CLASIFICACION PROFESIONAL

El número medio de personas empleadas, así como la plantilla al cierre, distribuido por categorías y sexo, se detalla en las siguientes tablas:

| TEMPORADA   | NÚMERO<br>TOTAL<br>EMPLEADOS/AS | EMPLEADOS/AS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL |         |                                    |         |                  |         |
|-------------|---------------------------------|---------------------------------------------------|---------|------------------------------------|---------|------------------|---------|
|             |                                 | Dirección (*)                                     |         | Jugadores y Técnicos Profesionales |         | Resto áreas (**) |         |
|             |                                 | Hombres                                           | Mujeres | Hombres                            | Mujeres | Hombres          | Mujeres |
| T 2025/2026 | 381                             | 6                                                 | 0       | 236                                | 31      | 53               | 55      |
|             |                                 | 6                                                 |         | 267                                |         | 108              |         |
| T 2024/2025 | 316                             | 7                                                 | 1       | 154                                | 17      | 89               | 48      |
|             |                                 | 8                                                 |         | 171                                |         | 137              |         |

(\*) : 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 2025/2026 | 173                   | 167        | 41        |
| T 2024/2025 | 133                   | 143        | 40        |

### NUMERO TOTAL Y DISTRIBUCION 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:

|             | Indefinidos |         | Temporales |         | A tiempo parcial |         | Total |
|-------------|-------------|---------|------------|---------|------------------|---------|-------|
|             | Hombres     | Mujeres | Hombres    | Mujeres | Hombres          | Mujeres |       |
| T 2025/2026 | 51          | 47      | 8          | 8       | 4                | 12      | 114   |
| T 2024/2025 | 57          | 40      | 39         | 9       | 17               | 13      | 145   |

|             | Indefinidos |       |           | Temporales |       |           | A tiempo parcial |       |           | Total |
|-------------|-------------|-------|-----------|------------|-------|-----------|------------------|-------|-----------|-------|
|             | 18-30       | 31-50 | Más de 50 | 18-30      | 31-50 | Más de 50 | 18-30            | 31-50 | Más de 50 |       |
| T 2025/2026 | 15          | 60    | 23        | 6          | 9     | 1         | 3                | 12    | 1         | 114   |
| T 2024/2025 | 18          | 55    | 24        | 15         | 28    | 5         | 8                | 19    | 3         | 145   |

|             | Dirección (*) |          |                | Resto áreas (**) |          |                | Total |
|-------------|---------------|----------|----------------|------------------|----------|----------------|-------|
|             | Indefinido    | Temporal | Tiempo parcial | Indefinido       | Temporal | Tiempo parcial |       |
| T 2025/2026 | 4             | 2        | 0              | 94               | 14       | 16             | 114   |
| T 2024/2025 | 8             | 0        | 0              | 91               | 46       | 30             | 145   |

(\*): 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).

## ESTABILIDAD Y PERMANENCIA EN LA PLANTILLA

Las personas constituyen uno de los principales activos del Club y un elemento esencial para el desarrollo y la continuidad de su proyecto deportivo y empresarial. En este contexto, el análisis de los indicadores relacionados con la permanencia, la antigüedad y la rotación de la plantilla permite evaluar el grado de estabilidad de la organización, así como la continuidad y experiencia acumulada de las personas que forman parte de ella.

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.

Los principales indicadores en relación a este apartado son los siguientes:

Durante la temporada 2025/2026, los principales indicadores de permanencia y estabilidad de la plantilla muestran una evolución favorable. La permanencia media se situó en 2,90 años, alcanzando los 6,19 años entre las personas con contrato indefinido. Por su parte, la antigüedad media del conjunto de la plantilla fue de 2,66 años. Durante el ejercicio se registraron 4 bajas, lo que representa una tasa de rotación del 1,57 %.

Estos indicadores ponen de manifiesto un reducido nivel de rotación y un elevado grado de continuidad de las personas trabajadoras. En particular, la mayor permanencia del personal con contrato indefinido refleja un nivel significativo de estabilidad y consolidación de los equipos.

La permanencia y experiencia acumuladas favorecen la conservación del conocimiento interno, la continuidad de los equipos y el desarrollo de las capacidades necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Club, tanto en el ámbito deportivo como empresarial.

En conjunto, los indicadores analizados permiten valorar favorablemente la estabilidad de la plantilla durante la temporada 2025/2026, destacando la baja tasa de rotación y la capacidad del Club para mantener el conocimiento y la experiencia acumulados dentro de la organización.

## NUMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACION PROFESIONAL.

### GRI 401-1: Rotación de personal

Durante la temporada 2025/2026, se ha producido solo un despido (en la temporada 2024/2025, se produjeron 6 despidos).

- Del cual se corresponde a la categoría de Jugadores y Técnicos (En la temporada 2024/2025 correspondió a 3 personas de Dirección, 2 a la categoría de Jugadores y Técnicos y 1 correspondiente a la categoría del Resto de Areas).
- El despido de la temporada 25/26 presentaban una edad inferior a 30 años (En la temporada 2024/2025 3 personas con edad superior persona inferior a 30 años mientras que las otras 3 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 Real Club Celta de Vigo, S.A.D. mantiene su compromiso con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y, especialmente, con la aplicación efectiva del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

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.

Es por ello que, durante la temporada 2025/2026 se ha realizado una Auditoría Retributiva, integrada en el diagnóstico del Plan de Igualdad y elaborada por Protágora Igualdad, bajo la dirección de Beatriz Zafra Caramé. El análisis, referido al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, contempló la composición de la plantilla, los puestos de trabajo, la clasificación profesional, la valoración de puestos de igual valor y los diferentes conceptos salariales y extrasalariales.

Para interpretar adecuadamente estos resultados, la auditoría utiliza una valoración de puestos basada en criterios objetivos, así como indicadores estadísticos como medias, medianas y cuartiles. La existencia de una diferencia retributiva global no implica, por sí misma, la existencia de discriminación salarial por razón de sexo, siendo necesario considerar la composición de la plantilla y las características, responsabilidades y condiciones de los puestos de trabajo.

El Real Club Celta considera esta realidad desde una perspectiva de mejora continua y mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades, la transparencia y la aplicación de criterios objetivos en materia retributiva. Asimismo, continuará utilizando el Registro Retributivo, la valoración de puestos de trabajo y las auditorías retributivas como herramientas de seguimiento y mejora.

En definitiva, los resultados de la auditoría retributiva permiten disponer de una visión objetiva y contextualizada de la situación salarial de la organización y constituyen una herramienta para continuar avanzando hacia un sistema retributivo objetivo, transparente y respetuoso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres

## REMUNERACION MEDIA DE LOS CONSEJEROS Y DIRECTIVOS.

Con respecto al Consejo de Administración, actualmente está conformado por 2 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 la Consejera Delegada de la misma.

En relación con el sistema de gobierno corporativo, el Grupo dispone de una estructura de gobernanza definida conforme a la normativa aplicable a las sociedades anónimas deportivas y a sus propios estatutos sociales.

De acuerdo con lo establecido en los mismos, los miembros del Consejo de Administración y aquellas personas que ostenten cargos directivos en la entidad no podrán ejercer funciones equivalentes en otra sociedad anónima deportiva que participe en la misma competición profesional o que pertenezca a la misma modalidad deportiva, garantizando así la independencia y evitando posibles situaciones de conflicto de interés.

El modelo de gobernanza de la entidad se orienta hacia criterios de transparencia, cumplimiento normativo, responsabilidad corporativa y adecuada supervisión de la gestión, integrando progresivamente principios relacionados con la sostenibilidad, la igualdad, la diversidad y la inclusión dentro de sus sistemas internos de organización y toma de decisiones.

## POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL.

En el marco del Primer Plan de Igualdad, y tras diferentes reuniones de trabajo, se aprobó el Protocolo de Desconexión Digital, con el objetivo de dar a conocer al personal del Celta las medidas establecidas para garantizar el respeto a los tiempos de descanso y favorecer un uso responsable de las herramientas tecnológicas. Asimismo, el protocolo contempla acciones de formación y sensibilización orientadas a promover una adecuada gestión de la conexión digital en el entorno laboral.

Actualmente, Celta mantiene vigentes las medidas contempladas en este protocolo y continúa avanzando en la consolidación de una cultura organizativa orientada al bienestar de las personas y al uso saludable y responsable de las nuevas tecnologías.

En este marco, Celta continúa trabajando en acciones de formación y sensibilización en materia de desconexión digital, dirigidas a prevenir situaciones de hiperconexión y a concienciar a las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a un uso excesivo o inadecuado de las tecnologías, entre ellos el tecnoestrés, considerado uno de los principales riesgos psicosociales emergentes.

Estas acciones tienen como finalidad proporcionar al personal herramientas y estrategias prácticas que faciliten la desconexión, permitan establecer límites saludables en el uso de las tecnologías y favorezcan una relación equilibrada con los dispositivos y canales de comunicación digitales, contribuyendo así a la protección de la salud y al bienestar físico y emocional de las personas.

El enfoque de Celta continúa situando a las personas en el centro, entendiendo que la transformación digital debe ir acompañada de medidas que garanticen un entorno de trabajo saludable y sostenible. En este sentido, se seguirá priorizando la sensibilización, la prevención y la formación como herramientas fundamentales para avanzar en la gestión responsable de la conectividad.

De cara a la negociación del nuevo Plan de Igualdad, Celta velará por mantener y reforzar las medidas relacionadas con la desconexión digital y el bienestar de las personas trabajadoras, revisando, en su caso, aquellas actuaciones que permitan seguir avanzando en la prevención de los riesgos psicosociales y en la promoción de un uso saludable y responsable de las tecnologías.

De este modo, se garantiza la continuidad de los compromisos ya adquiridos en el Primer Plan de Igualdad, al tiempo que se apuesta por su evolución y mejora en el marco del nuevo proceso de negociación

## NÚMERO DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD.

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

El Grupo Celta mantiene su compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto y la no discriminación.

Actualmente, se encuentran integradas en el equipo de trabajo del Grupo Celta, 3 personas con discapacidad (dos hombres y una mujer), mientras que en la temporada 2024/2025 hubo 2 personas con discapacidad (un hombre y una mujer).

Esta presencia refleja el compromiso de la organización con la integración laboral y con la generación de oportunidades de empleo para personas con diferentes capacidades.

Asimismo, Celta continuará trabajando para favorecer un entorno laboral inclusivo y accesible, incorporando la diversidad y la igualdad de oportunidades como elementos fundamentales de su gestión de personas y de su cultura organizativa.

## BENEFICIOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Las personas trabajadoras del Grupo Celta cuentan con un conjunto de beneficios sociales y medidas destinadas a favorecer su bienestar, seguridad, desarrollo profesional y vinculación con el Grupo, de acuerdo con las condiciones aplicables en cada caso.

Entre las principales medidas y beneficios se encuentran:

- Fomento de relaciones laborales estables y duraderas, promoviendo la continuidad y el desarrollo de las personas que forman parte del equipo.
- Compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y con la ausencia de discriminación en el entorno laboral.
- Acceso a ventajas y condiciones especiales vinculadas a la asistencia a partidos y eventos deportivos del Grupo Celta, de acuerdo con las condiciones establecidas para cada sociedad y colectivo.
- Descuentos en las tiendas del Grupo Celta.
- Descuentos en el Campus de la Fundación Celta de Vigo y en otras actividades organizadas por la Fundación.
- Descuentos en los servicios de la Clínica Grupo Celta.

- Descuentos en Café A Sede-El Trigal.
- Condiciones y descuentos especiales en servicios ofrecidos por empresas colaboradoras, entre ellas Sanitas.
- Posibilidad de solicitar anticipos sobre salarios en condiciones bonificadas, de acuerdo con la política interna aplicable.
- Seguro colectivo de vida y accidentes, en los supuestos y condiciones establecidos por el Grupo.
- Acceso a acciones formativas subvencionadas parcialmente por el Grupo, favoreciendo el desarrollo y la actualización de las competencias profesionales.

El modelo se complementa con medidas específicas orientadas a reforzar la seguridad, la protección social y el bienestar de las personas trabajadoras, entre las que destacan:

- Complemento hasta el 100 % del salario durante las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con las condiciones aplicables.
- Preferencia en los procesos de recolocación en los casos de incapacidad permanente o disminución de la capacidad laboral, cuando resulte posible y de acuerdo con las condiciones establecidas.
- Ayudas económicas de carácter familiar en situaciones de discapacidad.
- Beneficios y medidas asociados a la jubilación.

En conjunto, estas medidas forman parte del compromiso del Grupo Celta con el bienestar y la protección de las personas trabajadoras, contribuyendo a generar unas condiciones laborales estables y orientadas al desarrollo profesional y personal.

#### EXTERNALIZACION COMPROMISO PREMIO DE JUBILACION.

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 cuatro 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. Grupo Celta trata de favorecer y facilitar la compatibilización entre la vida familiar/personal y laboral, procurando un adecuado equilibrio de los tiempos de trabajo.

El personal del Grupo se encuentra al amparo del convenio colectivo propio o de los convenios sectoriales que resultan de aplicación en función de la sociedad y de la actividad desarrollada:

- Real Club Celta de Vigo, S.A.D.: convenio colectivo propio, siendo de aplicación asimismo el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, en lo relativo al área deportiva.
- Galicia Sport 360, S.L.U.: Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas de Galicia, siendo de aplicación asimismo el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, en lo relativo al área deportiva, cuando corresponda.

- Fundación Celta de Vigo: Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Pontevedra, siendo de aplicación asimismo el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, en lo relativo al área deportiva, cuando corresponda.
- Afouteza e Corazón, S.L.U.: convenio colectivo aplicable a la actividad de hospitalización e internamiento en la provincia de Pontevedra.

La organización del trabajo se adapta a las características y necesidades de los distintos colectivos profesionales:

- Personal de oficina y administrativo: jornada partida de lunes a viernes, con inicio flexible entre las 8:30 y las 9:30 horas, pausa intermedia y jornada intensiva los viernes.
- Área social (abonos): jornada partida orientada a la atención al público, con márgenes de flexibilidad y mantenimiento de los derechos adquiridos.
- Instalaciones: jornada continua, con inicio flexible y turnos de tarde en función de las necesidades del servicio.
- Personal de campo: jornada principalmente de mañana, con actividad en sábados y adaptación a partidos y entrenamientos.
- Tiendas: jornada adaptada al horario comercial, organizada mediante turnos rotativos.
- Prensa, contenidos y relaciones institucionales: jornada flexible adaptada a eventos y a las necesidades de la actividad, con mecanismos de compensación en periodos de mayor carga de trabajo.
- Área deportiva: organización de la jornada en función del calendario competitivo y de las necesidades propias de la actividad.

En los colectivos con mayor variabilidad, se aplican sistemas de distribución irregular de la jornada y planificación anticipada, junto con los correspondientes descansos compensatorios o, cuando proceda, compensación retributiva, garantizando la equidad interna.

El Club ha implantado un modelo integral de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad, basado en una jornada de 35 horas semanales y en la adaptación de los tiempos de trabajo a la diversidad de funciones y necesidades organizativas. Este modelo, recogido en el Convenio Colectivo publicado el 7 de abril de 2026 y aplicado desde el inicio de la temporada 2025-2026, combina el cumplimiento de la normativa laboral vigente con medidas orientadas a favorecer el bienestar, la conciliación y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

El Grupo Celta garantiza el registro diario de la jornada y el respeto de los periodos de descanso establecidos en la normativa laboral aplicable.

Asimismo, el Grupo Celta garantiza el acceso a los derechos previstos en la normativa vigente en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo la adaptación de jornada, permisos y ausencias, reducciones de jornada, excedencias y suspensiones del contrato, así como las medidas de protección aplicables en supuestos de nacimiento y cuidado de menores, enfermedad grave, discapacidad, violencia de género o fuerza mayor familiar.

## ABSENTISMO LABORAL.

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

En la temporada 2025/2026 el número total de horas de absentismo asciende a 23.120 horas, frente a las 17.656 horas registradas en la temporada 2024/2025. Esto supone un incremento de 5.464 horas, equivalente al 23,6 %.

El incremento registrado en la temporada 2025/2026 se explica principalmente por la existencia de varios procesos de enfermedad de larga duración. En concreto, cuatro personas estuvieron afectadas por enfermedades o procesos de salud de carácter delicado, cuya duración tuvo un impacto significativo sobre el número total de horas de absentismo.

Asimismo, se observa un incremento de los accidentes de trabajo, relacionado con el mayor número de equipos y la actividad desarrollada durante la temporada, especialmente en el contexto de la participación del equipo femenino As Celtas, lo que ha supuesto una mayor exposición a situaciones susceptibles de generar este tipo de incidencias.

Por tanto, el incremento de las horas de absentismo no responde a un aumento generalizado de las ausencias en la plantilla, sino principalmente al impacto de determinados procesos de larga duración y al aumento de los accidentes de trabajo derivado de una mayor actividad y del incremento del número de equipos.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Para el Grupo, el bienestar y la calidad de vida de las personas trabajadoras, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, constituye un aspecto relevante de su modelo de gestión de personas. En este sentido, el Grupo promueve medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favoreciendo un adecuado equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las necesidades personales y familiares.

El Club ha implantado un modelo integral de conciliación, flexibilidad y corresponsabilidad, basado en una jornada de 35 horas semanales y en la adaptación de los tiempos de trabajo a la diversidad de funciones y necesidades organizativas. Este modelo, recogido en el Convenio Colectivo publicado el 7 de abril de 2026 y aplicado desde el inicio de la temporada 2025-2026, combina el cumplimiento de la normativa laboral vigente con medidas de mejora orientadas al bienestar de las personas trabajadoras.

Entre las principales medidas se incluyen la flexibilidad horaria, la implantación de jornadas intensivas, la adaptación de la organización del trabajo a las características de la actividad deportiva, la mejora de determinados permisos y excedencias y el establecimiento de mecanismos de compensación en función de las necesidades organizativas. Estas medidas se complementan con mecanismos de protección y apoyo en situaciones personales y familiares que requieren una especial atención.

El diseño y evolución de las medidas de conciliación tienen en cuenta las necesidades identificadas a través de la encuesta de clima laboral y riesgos psicosociales, así como las recomendaciones derivadas de las auditorías internas. Sobre esta base, el Club ha desarrollado un conjunto estructurado de medidas destinadas a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

Entre las medidas de flexibilidad se contempla la posibilidad de adaptar en una hora los horarios de entrada y salida, garantizando en todo momento la cobertura de las responsabilidades y necesidades de cada departamento durante el horario laboral. Asimismo, se dispone de flexibilidad en el horario de las comidas, en función de las características y necesidades de cada puesto.

#### Derechos de conciliación

El Club garantiza el acceso a los derechos de conciliación previstos en la normativa vigente, incluyendo:

- Adaptación de jornada.
- Permisos y ausencias.
- Reducciones de jornada.
- Excedencias.
- Suspensiones del contrato.
- Medidas de protección en supuestos de nacimiento y cuidado de menores, enfermedad grave, discapacidad, violencia de género o fuerza mayor familiar.

Asimismo, se contempla el permiso de lactancia en su modalidad legal o mediante su acumulación en jornadas completas.

#### Mejoras sobre el marco legal

Además de los derechos establecidos legalmente, el Club incorpora medidas que contribuyen a reforzar la conciliación y la corresponsabilidad, entre las que destacan:

- Ampliación de la posibilidad de reducción de jornada por guarda legal hasta los 14 años del menor.
- Posibilidad de acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas.
- Aplicación de medidas de flexibilidad y adaptación de jornada atendiendo a las necesidades personales y familiares y a las características del puesto.
- Medidas específicas de apoyo y protección en situaciones personales o familiares especialmente sensibles.
- Mecanismos de compensación y organización del tiempo de trabajo adaptados a las necesidades derivadas de la actividad deportiva.

En conjunto, estas medidas contribuyen a consolidar un entorno de trabajo orientado al bienestar de las personas, la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y la sostenibilidad de las condiciones laborales.

### 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.**

Para el cálculo de los índices correspondientes a la temporada 2025/2026 se han considerado 255 personas de plantilla media, una jornada semanal de 35,5 horas y 48 semanas efectivas de trabajo, descontando cuatro semanas de vacaciones. De este modo, se obtienen unas horas trabajadas estimadas de 434.520 horas.

En la temporada 2025/2026 se produce un aumento del número de accidentes de trabajo, que pasan de 37 a 54, lo que supone un aumento del 31,4 %. En relación con ello, el número de días perdidos aumenta de 1.083 a 1.157

Esta evolución pone de manifiesto una mayor duración media de los procesos de baja. En concreto, los días perdidos por accidente pasan de una media de 29,3 días en la temporada 2024/2025 a 43,0 días en la temporada 2025/2026.

Por tanto, el aumento del número de accidentes de trabajo producidos durante la temporada 2025/2026 explica el incremento de los días perdidos respecto de la temporada anterior.

No se han registrado casos de enfermedades profesionales ni fallecimientos derivados de accidentes de trabajo.

| Temporada   | Número de accidentes de trabajo | Frecuencia (*) | Gravedad (**) | Número días perdidos (***) |
|-------------|---------------------------------|----------------|---------------|----------------------------|
| T 2024/2025 | 37                              | 51             | 12            | 1.083                      |
| T 2025/2026 | 54                              | 124            | 21            | 1.157                      |

(\*) Índice de frecuencia= (nº accidentes/nº horas trabajadas) x 1.000.000

(\*\*) Índice de Gravedad= (nº jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja/nº horas trabajadas) x 1.000

(\*\*\*) Número de días perdidos= Nº jornadas perdidos/Nº accidentes.

No se han registrado casos de enfermedades profesionales o muertes.

#### 4.4. RELACIONES SOCIALES.

##### ORGANIZACIÓN DEL DIALOGO SOCIAL.

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

En lo que se refiere a la organización del diálogo y a los mecanismos y canales de comunicación implantados en el Grupo para abordar las diferentes cuestiones que afectan a las personas trabajadoras, estos se articulan principalmente a través de las reuniones del Comité de Empresa, como espacio de representación, diálogo y participación.

Asimismo, el Grupo dispone de un Portal del Empleado, a través de la herramienta Bizneo, como canal de comunicación con las personas trabajadoras, facilitando el acceso a la información y la gestión de las comunicaciones interna

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

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

Tal y como se menciona en otros apartados de este informe, la sociedad Real Club Celta de Vigo, S.A.D. cuenta con un convenio colectivo propio, que regula las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Durante la temporada 2025/2026 se llevó a cabo el proceso de negociación colectiva, culminando con la aprobación y publicación del nuevo convenio colectivo el 7 de abril de 2026.

El nuevo convenio colectivo, aplicado desde el inicio de la temporada 2025/2026, combina el cumplimiento de la normativa laboral vigente con medidas orientadas a favorecer el bienestar, la conciliación y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

## 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.

El Grupo promueve la participación de las personas trabajadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo a través de los mecanismos de representación y consulta establecidos en la organización. En este sentido, cuenta con tres Delegados de Prevención, que son miembros del Comité de Empresa y participan en la gestión y seguimiento de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el Grupo promueve la información y formación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, como parte de su compromiso con la seguridad y la mejora de las condiciones de trabajo.

Estas acciones formativas cuentan con el apoyo de un servicio de prevención ajeno acreditado, contribuyendo al cumplimiento de las obligaciones de información y formación establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

La participación de los Delegados de Prevención, junto con los mecanismos de diálogo y representación de las personas trabajadoras, facilita la comunicación, consulta y tratamiento de las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.

## 4.5. FORMACIÓN.

### POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

En el Grupo Celta, la formación constituye una de las líneas estratégicas de la política de gestión de personas y refleja el compromiso del Grupo con la mejora continua de la profesionalización, las capacidades y la motivación de su equipo humano.

El Grupo fomenta la formación continua de las personas trabajadoras como herramienta para favorecer su desarrollo profesional y personal, mejorar sus competencias y promover la excelencia en el desempeño de sus funciones. En este contexto, se desarrollan planes de formación adaptados a las necesidades de los distintos puestos de trabajo, tanto en el momento de incorporación a las sociedades del Grupo como durante la relación laboral, a partir de la identificación de las necesidades formativas.

Asimismo, las personas trabajadoras pueden trasladar a sus respectivos responsables sus necesidades o intereses formativos, siempre que estén orientados a la mejora de sus capacidades y al desarrollo de conocimientos vinculados a su puesto de trabajo.

Durante la temporada 2025/2026, la formación impartida se ha orientado a diferentes ámbitos identificados como prioritarios por la Dirección del Grupo, entre ellos la internacionalización, la digitalización, la analítica de datos y la capacitación profesional. 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),
- Protección a la Infancia
- Idiomas: inglés, gallego y castellano.
- Venta y Acción de patrocinios
- Atención personalizada en tiendas
- Residuos y empresa
- Certificación Internacional en Cineantropometría
- Cursos fiscalidad Iva y prorrata
- Prevención en material de violencia y acoso laboral.
- Office 365
- Marketing digital y comercio electrónico.
- Gestión integral de la seguridad en grandes estadios.
- Igualdad, diversidad y no discriminación.
- Curso de entrenador y entrenadoras.

El personal de las áreas corporativas de Finanzas, Administración y Recursos Humanos, así como el correspondiente al área de Seguridad e Instalaciones, realiza evaluaciones de las acciones formativas realizadas, de acuerdo con el sistema establecido conforme a la ISO 9001:2015, conservándose dichas evaluaciones en los correspondientes expedientes. Por su parte, el personal deportivo se encuentra sujeto a un proceso de evaluación continua de su desempeño, vinculado a sus resultados individuales y de equipo. Para el resto del personal, las áreas corporativas de Finanzas, Administración y Recursos Humanos, así como Seguridad e Instalaciones, cuentan con una metodología de evaluación del desempeño definida en sus 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 2025/2026       | 11                                               | 7       | 103              | 145     | 114     | 152     |
| T 2024/2025 (***) | 115                                              | 11      | 2.170            | 265     | 2.284   | 276     |

(\*): Dirección General y directores de área

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

(\*\*\*) Se actualizaron los valores del ejercicio 2024/2025 por encontrarse un error en el cálculo.

La disminución de las horas de formación registradas en la temporada 2025/2026 se debe principalmente a que, durante la temporada anterior, se llevó a cabo una formación específica de 1.200 horas destinada a un único empleado. Asimismo, durante la temporada 2025/2026 se ha realizado la transición a un nuevo sistema de gestión de la formación, lo que también ha podido influir en la contabilización y gestión de las horas formativas.

#### 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.

En el marco del Convenio Colectivo y de la negociación desarrollada, el Club refuerza su compromiso con la igualdad de trato, la no discriminación y la creación de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad.

En este contexto, el Club ha constituido la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, con representación de la empresa y de las personas trabajadoras, iniciando un proceso específico de diagnóstico y negociación en materia de igualdad. La Comisión tiene entre sus funciones la negociación del diagnóstico y el diseño de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad, así como la identificación de las medidas prioritarias y de los mecanismos necesarios para su seguimiento y evaluación.

La igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación y la prevención del acoso se incorporan expresamente como materias objeto de negociación, junto con aspectos relacionados con la selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, salud laboral, violencia de género y comunicación inclusiva.

En relación con la igualdad entre mujeres y hombres, se garantiza el pleno cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades, de conformidad con la normativa vigente. El Club promueve activamente un entorno de trabajo libre de discriminación directa o indirecta por razón de género, así como la aplicación efectiva del protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, como herramienta clave para la protección de la dignidad de las personas trabajadoras.

Asimismo, el Plan de Igualdad se configura como instrumento complementario al Convenio Colectivo, integrando las medidas y actuaciones que resulten del proceso de negociación en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso, y estableciendo un marco de seguimiento, evaluación y mejora continua.

En materia de diversidad, el Club incorpora de forma expresa el principio de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, alineándose con la normativa vigente. En este sentido, se garantiza que las políticas internas, procedimientos y prácticas laborales se desarrollen bajo criterios de respeto a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Entre las principales medidas y líneas de actuación destacan:

- Integración del principio de igualdad y no discriminación como criterio transversal en la interpretación y aplicación de las disposiciones internas.
- Revisión de los sistemas de clasificación profesional para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta.
- Adaptación de los protocolos de acoso, incluyendo de forma expresa la protección frente a situaciones que afecten a personas LGTBI, así como la formación específica de las personas que intervienen en su gestión.
- Incorporación de medidas específicas en el Plan de Igualdad dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones, políticas y documentación interna, respetando en todo momento la identidad de género de cada persona trabajadora.
- Garantía de procesos de selección y contratación basados en criterios objetivos de mérito, capacidad e idoneidad, con especial atención a colectivos en situación de mayor vulnerabilidad.
- Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.
- Garantía de igualdad de oportunidades en promoción profesional y desarrollo de carrera.
- Acceso igualitario a permisos, beneficios sociales y derechos laborales, sin discriminación alguna.

Adicionalmente, el régimen disciplinario del Club tipifica como faltas muy graves aquellas conductas que atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras o vulneren los principios de igualdad, libertad sexual y no discriminación, reforzando así la protección efectiva frente a comportamientos inadecuados.

Por otra parte, en el ámbito de la prevención de riesgos, el Club incorpora medidas específicas para la actuación ante situaciones excepcionales, como catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo la posibilidad de adaptación de la prestación laboral mediante trabajo a distancia cuando las circunstancias lo permitan, garantizando en todo caso la seguridad de las personas trabajadoras.

Derechos sindicales, participación y derechos lingüísticos

El Club reconoce y garantiza el ejercicio efectivo de los derechos sindicales de las personas trabajadoras, como elemento esencial para el correcto funcionamiento de las relaciones laborales y el desarrollo de un entorno de trabajo participativo y equilibrado.

En este sentido, se establece la posibilidad de que las personas trabajadoras soliciten el descuento en nómina de la cuota sindical, facilitando su gestión y contribuyendo al ejercicio de la libertad sindical.

Asimismo, la representación legal de las personas trabajadoras dispone de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones, contemplándose la posibilidad de acumulación de dicho crédito, lo que permite una gestión más eficiente y adaptada a las necesidades organizativas y de representación. Adicionalmente, el comité de empresa cuenta con una bolsa de horas sindicales que se distribuye en función de las responsabilidades y necesidades de sus miembros.

El Club garantiza igualmente el derecho de reunión, facilitando la celebración de asambleas durante la jornada laboral en los términos legalmente establecidos, favoreciendo así la comunicación interna y la participación activa de la plantilla.

Por otra parte, en línea con su compromiso con el entorno social y cultural, el Club reconoce los derechos lingüísticos de las personas trabajadoras, garantizando la posibilidad de desarrollar su actividad profesional en lengua gallega. Asimismo, se promueve el uso del gallego en las comunicaciones internas y en las relaciones laborales, fomentando su normalización como lengua propia, así como el acceso a formación lingüística que contribuya a mejorar la atención y el servicio.

#### Integración en el Plan de Igualdad y alineación ESG

Las medidas y compromisos derivados de la negociación colectiva y del proceso de negociación del II Plan de Igualdad quedarán integrados en el marco del Plan de Igualdad, sujetos a los correspondientes mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua.

Este modelo se alinea con los principios de sostenibilidad social, gobernanza responsable y gestión ética, reforzando el posicionamiento del Club como una organización comprometida con entornos laborales saludables, inclusivos y sostenibles, en línea con los estándares promovidos en el ámbito de LaLiga.

#### 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.
- Respeto 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.

En el marco de las negociaciones del Plan de Igualdad, durante el ejercicio se ha constituido un nuevo Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso, con el objetivo de reforzar los mecanismos existentes para la prevención, detección y actuación frente a posibles situaciones de acoso y discriminación en el entorno laboral.

El Comité, integrado conforme a los criterios establecidos en el marco del Plan de Igualdad, tiene entre sus principales funciones recibir y tramitar las comunicaciones y denuncias relativas a posibles situaciones de acoso o discriminación, llevar a cabo las investigaciones correspondientes, garantizar la confidencialidad y protección de las personas implicadas, proponer, cuando proceda, medidas cautelares y elaborar los informes correspondientes con las conclusiones de los procedimientos.

Asimismo, el Comité velará por el cumplimiento del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso y promoverá acciones de formación, sensibilización y prevención en materia de igualdad, diversidad y no discriminación, incluyendo la prevención del acoso y la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.

El Comité actuará con independencia, imparcialidad, objetividad y confidencialidad, garantizando en todo momento el respeto a los derechos de las personas implicadas y la protección frente a posibles represalias.

Se mantiene asimismo un canal de denuncias accesible a través de la página web corporativa, mediante el cual todas las personas integrantes del Grupo pueden comunicar posibles situaciones de acoso o discriminación. Estas comunicaciones serán gestionadas de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso, garantizando la confidencialidad y la adecuada tramitación de las mismas.

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 mantiene un firme compromiso con el respeto y la protección de los Derechos Humanos, integrando estos principios en su cultura, valores y diferentes políticas y procedimientos internos.

El Código de Conducta y Ética Profesional del Grupo Celta establece expresamente el máximo respeto, la equidad y la dignidad en el trato a las personas, así como el compromiso de desarrollar la actividad bajo un absoluto y constante respeto a los Derechos Humanos y las Libertades Públicas. Asimismo, promueve un entorno de trabajo digno, seguro y profesional, basado en el respeto mutuo, la colaboración y la no discriminación.

El Grupo Celta dispone de un Sistema Interno de Información que permite a las personas integrantes de la organización y a terceros vinculados profesionalmente comunicar, de forma segura y confidencial, posibles conductas contrarias a la legislación, al Código de Conducta y Ética Profesional o a la normativa interna. Este sistema se integra en el marco de Compliance del Grupo y se articula conforme a la Ley 2/2023 y a la Directiva (UE) 2019/1937.

Asimismo, como parte de las medidas de prevención y protección de las personas, el Grupo Celta cuenta con un Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso, destinado a prevenir y abordar posibles situaciones de acoso y garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto y la dignidad de las personas.

Estos mecanismos se complementan con el Manual de Prevención de Delitos, las diferentes políticas internas del Grupo y el mapa de riesgos, que permiten identificar y gestionar los principales riesgos relacionados con el cumplimiento y la actividad de la organización.

Durante el periodo objeto de reporte no se han registrado denuncias ni reclamaciones relacionadas con posibles vulneraciones de Derechos Humanos en el ámbito del Grupo Celta.

Asimismo, el Grupo continúa avanzando en la consolidación de una cultura basada en el respeto, la igualdad, la integridad y la prevención, manteniendo y reforzando los mecanismos destinados a identificar, prevenir y gestionar posibles situaciones que puedan afectar a los derechos y al bienestar de las personas.

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

Grupo Celta dispone de un Sistema Interno de Información que integra los mecanismos de comunicación y/o denuncia de conductas irregulares, así como de un Manual de Prevención de Delitos, que es entregado a las nuevas incorporaciones.

Durante la temporada 2025/2026 al igual que en la temporada 2024/2025 no se han presentado denuncias ni reclamaciones derivadas de casos de discriminación o de la vulneración de Derechos Humanos.

En el marco de las negociaciones del Plan de Igualdad, durante la temporada 2025/2026 se ha constituido un nuevo Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso, con el objetivo de reforzar los mecanismos internos de prevención, detección y actuación frente a posibles situaciones de acoso y discriminación en el entorno laboral.

Asimismo, durante la temporada 2025/2026 se ha actualizado el Procedimiento del Sistema Interno de Información, cuya última aprobación corresponde al 29 de mayo de 2026. Este procedimiento establece que las denuncias relativas a situaciones de acoso serán investigadas por el Comité de Acoso, como órgano específico, que informará de las actuaciones realizadas a la Responsable del Sistema Interno de Información.

El Sistema Interno de Información garantiza la confidencialidad de la identidad de las personas informantes y de las actuaciones desarrolladas durante la gestión y tramitación de las comunicaciones, así como la protección frente a posibles represalias. Asimismo, permite la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas.

En cuanto a los mecanismos y procedimientos para la identificación de riesgos y la prevención de vulneraciones en esta materia, estos se incluyen en el mapa de riesgos mencionado en el apartado de Lucha contra la corrupción y el soborno. De forma adicional, el Grupo dispone de distintas políticas internas, así como de un Reglamento Interno y de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso, que establecen los principios y mecanismos de actuación aplicables en materia de igualdad, respeto y no discriminación.

El Sistema Interno de Información establece, asimismo, mecanismos de tramitación diligente de las comunicaciones, garantizando principios como la confidencialidad, la presunción de inocencia, la objetividad, imparcialidad, autonomía e independencia del procedimiento y la proporcionalidad de las medidas que, en su caso, se adopten.

Por último, se desarrollan acciones periódicas de formación y sensibilización sobre el Sistema Interno de Información y sus garantías, dirigidas a los colectivos implicados.

## PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Grupo Celta mantiene un firme compromiso con la protección de los datos personales y con el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos. Para ello, cuenta con diferentes mecanismos, políticas y procedimientos destinados a garantizar un tratamiento adecuado, seguro y confidencial de la información, así como a prevenir su acceso, uso o divulgación no autorizada.

El tratamiento de los datos personales recabados a través del Sistema Interno de Información se realiza de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En este sentido, el Grupo Celta cuenta con una Política de Privacidad y Confidencialidad que establece las directrices aplicables al tratamiento de la información generada en el ámbito de su actividad, garantizando su adecuada protección y estableciendo las medidas necesarias para evitar su divulgación no autorizada a terceros.

El responsable del tratamiento de los datos personales recabados a través del Sistema Interno de Información es Real Club Celta de Vigo, S.A.D., con domicilio social en C/ Príncipe, 44, 36202 - Vigo.

Asimismo, el Grupo Celta cuenta con un Delegado de Protección de Datos (DPD), que presta asesoramiento especializado en esta materia para las empresas del Grupo y vela por el adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de protección de datos. El DPD puede ser contactado a través de la dirección de correo electrónico [lopd@celta.gal](mailto:lopd@celta.gal) para las cuestiones relacionadas con el tratamiento de datos personales y para el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, oposición y portabilidad, en los términos legalmente previstos.

Los datos personales tratados a través del Sistema Interno de Información serán utilizados exclusivamente para la recepción, tramitación, investigación y resolución de las comunicaciones recibidas, de acuerdo con las finalidades previstas legalmente y sobre las correspondientes bases jurídicas.

En caso de que, como consecuencia de una comunicación, se inicien actuaciones de investigación, disciplinarias, administrativas o judiciales, los datos podrán conservarse fuera del Sistema Interno de Información durante los plazos legalmente establecidos.

Como medida adicional de prevención y concienciación, el Grupo Celta imparte anualmente formación en materia de Protección de Datos dirigida al personal, con el objetivo de reforzar el conocimiento de las obligaciones aplicables y proporcionar pautas e instrucciones prácticas para garantizar un tratamiento adecuado de los datos personales en el desarrollo de la actividad diaria.

De este modo, el Grupo Celta continúa reforzando la cultura de protección de datos y confidencialidad dentro de la organización, combinando medidas organizativas, formación y sensibilización del personal y asesoramiento especializado, con el objetivo de garantizar la seguridad de la información y el respeto de los derechos de las personas.

Las personas interesadas podrán presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) si consideran que el tratamiento de sus datos personales vulnera la normativa aplicable.

## 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 mantiene un firme compromiso con la ética empresarial, la integridad y el cumplimiento normativo, basado en los principios de honestidad, responsabilidad y transparencia y en una política de tolerancia cero frente a la corrupción y la comisión de hechos delictivos.

Este compromiso se articula a través de su Sistema de Gestión de Compliance Penal, cuyo alcance comprende al Real Club Celta de Vigo, S.A.D., Fundación Celta de Vigo, Afouteza e Corazón, S.L. y Galicia Sport 360, S.L.U., y que se encuentra sometido a un proceso permanente de seguimiento, revisión y mejora continua.

Durante la temporada 2025/2026, el principal avance en materia de Compliance Penal ha sido la adaptación del Sistema de Gestión de Compliance Penal del Grupo Celta a la nueva UNE 19601:2025, adecuando el modelo y su documentación a los nuevos requisitos del estándar y continuando así con el proceso de madurez y mejora continua del Sistema.

La adaptación ha supuesto una revisión integral del Sistema, incluyendo su documentación, el contexto de la organización y sus partes interesadas, los mecanismos de prevención y control, la diligencia debida, la formación y toma de conciencia y los procesos de seguimiento y mejora.

En este contexto, el 20 de marzo de 2026 se aprobaron las nuevas versiones de la Política de Compliance Penal y del Sistema Interno de Información y del Manual de Prevención de Delitos y sus anexos, adaptados a los requisitos de la UNE 19601:2025.

Asimismo, el 29 de mayo de 2026 se aprobaron las versiones actualizadas del Código Ético del Grupo Celta y del Procedimiento del Sistema Interno de Información, Comunicación y Tratamiento de Denuncias.

La adecuación y eficacia del Sistema fueron verificadas mediante auditoría interna y auditoría externa, obteniéndose un resultado favorable sin ninguna no conformidad en ambas auditorías. La auditoría interna se realizó en abril de 2026 y la auditoría externa fue realizada por AENOR, alcanzándose en grado óptimo el objetivo establecido para la adaptación del Sistema al nuevo estándar.

## **POLITICA DE COMPLIANCE PENAL.**

La Política de Compliance Penal y del Sistema Interno de Información constituye el documento marco del Sistema y expresa la voluntad del Grupo Celta de prevenir, detectar y gestionar de forma temprana los riesgos penales, mediante el establecimiento de objetivos y medidas proporcionales.

Su actualización durante la temporada refuerza especialmente el compromiso con una cultura corporativa de cumplimiento e integridad, promoviendo una gestión ordenada, ética y responsable de las actividades profesionales y consolidando los valores de integridad, honestidad y respeto a las normas y estándares éticos.

La Política se sustenta, entre otros, en los siguientes principios:

- El compromiso e impulso del Consejo de Administración y del Comité de Dirección con el Sistema de Compliance Penal.
- La tolerancia cero frente a la corrupción y la comisión de hechos delictivos.
- La implantación y mantenimiento de controles generales y específicos adecuados y proporcionales a los riesgos identificados.
- La aplicación de un régimen disciplinario proporcionado frente a los incumplimientos.
- La obligación de informar sobre hechos o conductas contrarias al Sistema.

- La protección de las personas informantes.
- La actualización y mejora continua del Sistema.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES.

El Manual de Prevención de Delitos desarrolla este marco y establece la estructura y funcionamiento del Sistema de Gestión de Compliance Penal, incluyendo los mecanismos para la identificación, evaluación, prevención, control y seguimiento de los riesgos penales.

La supervisión, impulso y control del Sistema corresponde al Órgano de Compliance Penal, que desarrolla sus funciones con independencia funcional y autonomía, dispone de la autoridad necesaria para el desempeño de sus responsabilidades y mantiene acceso directo y permanente al Consejo de Administración. Asimismo, dispone de los recursos necesarios y puede recabar la colaboración de las distintas áreas, personas trabajadoras, directivos y órganos de gobierno del Grupo.

El Grupo mantiene una vigilancia permanente de aquellas actividades en las que pueden materializarse riesgos penales. Estos se identifican y evalúan a través del Mapa de Riesgos Penales, que recoge los tipos de delito relevantes, las actividades, procesos y áreas potencialmente expuestas y los controles y medidas implantados para su prevención y mitigación.

El Mapa de Riesgos Penales se actualiza, como mínimo, anualmente, así como cuando se producen cambios relevantes en la organización, sus actividades, estructura o entorno normativo y de negocio.

El Sistema adopta, por tanto, un enfoque eminentemente preventivo, orientado a minimizar razonablemente la exposición del Grupo a los riesgos penales mediante la promoción del autocontrol en la actuación y toma de decisiones y la implantación de controles adecuados y proporcionales a los riesgos identificados.

## CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA PROFESIONAL.

El Sistema de Gestión de Compliance Penal se complementa con el Código Ético y las diferentes políticas, protocolos y procedimientos del Grupo Celta, que desarrollan sus principios y establecen pautas de actuación y controles específicos en los diferentes ámbitos de riesgo.

Durante la temporada 2025/2026 se actualizó el Código Ético del Grupo Celta, cuya nueva versión fue aprobada el 29 de mayo de 2026. Este documento establece los principios y pautas de conducta que deben regir la actuación de las personas vinculadas al Grupo y sus relaciones con las diferentes partes interesadas.

Junto con el Código Ético y la Política de Compliance Penal y del Sistema Interno de Información, continúan vigentes las principales políticas y protocolos que integran el marco de cumplimiento del Grupo.

## POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN.

La Política Anticorrupción tiene por objeto establecer las medidas necesarias para prevenir, detectar y, en su caso, sancionar posibles conductas fraudulentas o actos de corrupción, así como evitar la utilización indebida de los recursos y medios del Grupo Celta para la obtención de beneficios económicos o de cualquier otra naturaleza.

La Política es de obligado cumplimiento para las personas incluidas en su ámbito de aplicación, entre las que se encuentran las personas trabajadoras y colaboradoras, la plantilla deportiva, la Dirección y los miembros del Consejo de Administración, y ha sido comunicada a los colectivos correspondientes.

Como parte de las medidas de prevención y control, la Política establece pautas específicas destinadas a garantizar la transparencia, trazabilidad y adecuada autorización de los gastos y pagos realizados en nombre o por cuenta del Grupo Celta. En este sentido, los gastos deben estar debidamente justificados mediante la correspondiente factura o justificante y someterse a los niveles de revisión y aprobación establecidos en función de su naturaleza e importe.

Los pagos requieren igualmente la correspondiente aprobación y autorización previa, de acuerdo con el sistema de poderes y responsabilidades establecido en el Grupo, garantizando así su adecuada justificación, razonabilidad y control.

### **POLÍTICA DE ATENCIONES Y REGALOS.**

La Política de Atenciones y Regalos establece los criterios y límites aplicables a los gastos relacionados con eventos, actividades de representación, comidas, invitaciones, atenciones y regalos, tanto cuando se realizan a terceros como cuando son recibidos por personas vinculadas al Grupo Celta. Su finalidad es garantizar que estas prácticas se desarrollen de acuerdo con los principios de honestidad, sobriedad, prudencia, transparencia e integridad que rigen la actuación del Grupo y sus relaciones con las diferentes partes interesadas.

Como principio general, las personas sujetas a la Política deben rechazar cualquier regalo, atención o facilidad que pueda afectar, o generar la apariencia de afectar, a su independencia e integridad profesional, originar un conflicto de interés o implicar la asunción de una obligación o trato de favor frente a terceros.

Asimismo, queda expresamente prohibido cualquier pago, regalo, ofrecimiento, invitación o promesa dirigido a influir indebidamente en la actuación de la persona receptora o a obtener una ventaja mediante el uso de su posición, con independencia de que la persona vinculada al Grupo actúe como receptora o como oferente.

Las comidas, eventos, actividades de representación y regalos que puedan admitirse deberán ser, en todo caso, razonables, acordes con los usos y costumbres y conformes con las restricciones legales o reglamentarias aplicables. Cuando concurren circunstancias en las que el rechazo de un regalo pueda afectar a las relaciones con un cliente, proveedor u otra parte interesada, su recepción deberá ser comunicada conforme a los mecanismos de supervisión establecidos.

La Política establece, además, determinadas prohibiciones y límites específicos, no permitiéndose en ningún caso la entrega o recepción de efectivo o equivalentes en efectivo ni las aportaciones a partidos políticos. Asimismo, regula los supuestos en los que pueden admitirse determinadas atenciones, como material promocional, entradas para partidos o regalos dentro de los límites económicos y condiciones establecidos.

La Política es de aplicación a personas trabajadoras, plantilla deportiva, personas colaboradoras, miembros de la Dirección y de los órganos de administración del Grupo, quienes deben asimismo informar a terceros de su existencia. Se establece igualmente la prohibición expresa de adoptar represalias contra cualquier persona que comunique de buena fe la existencia de prácticas contrarias a sus principios.

## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.**

La Política de Prevención de Conflictos de Interés tiene como finalidad prevenir aquellas situaciones en las que los intereses personales, familiares, profesionales o económicos de las personas vinculadas al Grupo Celta puedan interferir en el ejercicio independiente, objetivo y eficaz de sus funciones, o perjudicar, entorpecer o poner en riesgo los intereses y objetivos del Grupo. Asimismo, contempla aquellas situaciones en las que estas personas, sus familiares o allegados puedan obtener beneficios personales indebidos como consecuencia de su posición o relación con el Grupo.

Ante estos riesgos, el Grupo Celta establece instrucciones y pautas de actuación específicas en los principales ámbitos en los que pueden producirse conflictos de interés:

Negociaciones contractuales y relaciones con terceros: las actuaciones deben desarrollarse con imparcialidad y objetividad, evitando que intereses personales, económicos o relaciones de parentesco puedan condicionar las decisiones. Se evita la intervención directa o indirecta en la gestión de contratos cuando existan vínculos familiares o personales y se prohíben pagos, regalos o remuneraciones que puedan influir indebidamente en una negociación o resultar contrarios a las políticas y principios éticos del Grupo.

Relaciones con los socios y abonados del Club: deben respetarse los principios de igualdad de trato, objetividad y transparencia, evitando asumir responsabilidades o adoptar decisiones que puedan entrar en conflicto con los objetivos del Grupo Celta.

Conflictos derivados de relaciones personales o familiares con terceros: cuando una relación personal o familiar con clientes, patrocinadores u otros terceros vinculados al Grupo pueda influir en la toma de decisiones, deberá comunicarse para que puedan adoptarse las medidas oportunas, incluida, cuando proceda, la desvinculación de la persona afectada de la actividad concreta. Asimismo, no podrán desarrollarse simultáneamente actividades profesionales que presenten intereses contrapuestos o puedan interferir en el adecuado desempeño de las responsabilidades asumidas en el Grupo.

Utilización de la posición en el Grupo Celta para beneficio personal: no podrá utilizarse la posición, información, recursos u oportunidades de negocio del Grupo para obtener beneficios personales o favorecer a familiares o allegados. Tampoco podrán utilizarse las relaciones con proveedores para obtener ventajas particulares derivadas de la vinculación con el Grupo.

Compras, ventas y otras transacciones: únicamente las personas expresamente autorizadas podrán gestionar contratos y acuerdos comerciales. Las relaciones con clientes y proveedores deberán desarrollarse conforme a la legislación y normativa interna del Grupo y sobre la base de criterios objetivos, sin condicionantes subjetivos o personales.

En caso de detectarse un posible conflicto de interés, este deberá ponerse en conocimiento de la Dirección General o del Órgano de Supervisión y Control para su valoración. Esta obligación se extiende también a aquellos casos en los que un cambio posterior en las circunstancias personales o familiares pueda generar un conflicto que inicialmente no existía. Mientras se analiza la situación, podrá paralizarse la actuación y desvincularse a la persona afectada hasta que el conflicto se resuelva adecuadamente o se determine no continuar con la actuación que lo haya originado.

## **POLITICA DE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD.**

La Política de Privacidad y Confidencialidad tiene como objetivo establecer los principios y requisitos aplicables al tratamiento y protección de la información generada o gestionada en el ámbito del Grupo Celta, garantizando su utilización adecuada y evitando su divulgación o acceso no autorizado, que pudiera afectar a los intereses y objetivos del Grupo.

La Política resulta de aplicación a las personas trabajadoras, plantilla deportiva, personas colaboradoras, miembros de la Dirección y de los órganos de administración, y comprende las actividades, procesos y relaciones desarrolladas en el ámbito del Grupo, tanto aquellas formalizadas mediante contratos, políticas o procedimientos como las derivadas de la práctica habitual.

A estos efectos, se considera información confidencial, entre otra:

- Los datos relativos a personas trabajadoras, plantilla deportiva, personas colaboradoras, proveedores y demás terceros relacionados con el Grupo que no hayan sido legítimamente hechos públicos.
- La documentación que pueda influir directa o indirectamente en el desarrollo de la actividad, como acuerdos de patrocinio, nuevos fichajes, partes médicos de futbolistas o información económica.
- Los procedimientos, políticas, procesos, técnicas y demás conocimientos internos que no hayan sido difundidos públicamente por el Grupo.

Con el objetivo de preservar adecuadamente esta información, la Política establece el deber de discreción, secreto y confidencialidad respecto de la información conocida como consecuencia del desarrollo de la actividad profesional. La información debe utilizarse exclusivamente para fines legítimos y de manera responsable, respetando tanto la normativa aplicable como los compromisos de confidencialidad asumidos con proveedores, contratistas y otros terceros.

La obligación de confidencialidad se mantiene tanto durante la relación profesional como una vez finalizada, no pudiendo difundirse información confidencial sin la correspondiente autorización. Asimismo, deben comunicarse los posibles usos o divulgaciones indebidas de información de los que se tenga conocimiento, así como los intentos de terceros de obtener información confidencial de manera no autorizada.

Para garantizar el cumplimiento de estos principios, el Grupo dispone de medidas específicas de control, entre las que se encuentran la formalización de compromisos de confidencialidad con las personas que se incorporan a la organización; la inclusión de cláusulas de confidencialidad en la contratación; la suscripción de compromisos específicos por contratistas, subcontratistas, consultores y otros terceros con acceso a información sensible; la restricción de accesos a la información disponible en los sistemas internos; y la formación específica de aquellas personas que manejan información confidencial sensible.

Por último, la difusión de información confidencial que no haya sido previamente hecha pública requiere la correspondiente autorización de la Dirección. Esta autorización resulta igualmente necesaria para la difusión de determinados materiales producidos por el Grupo, así como para la captación y difusión de imágenes o grabaciones realizadas en sus instalaciones cuando afecten a materiales, información o elementos propiedad del Grupo.

#### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO.

El Grupo Celta dispone de un Protocolo para la Prevención y Erradicación del Acoso, mediante el que reafirma su compromiso con la prevención, detección y gestión temprana de cualquier conducta que pueda atentar contra la dignidad de las personas. El Grupo manifiesta expresamente su tolerancia cero frente al abuso de autoridad y cualquier forma de acoso, ya sea físico, psicológico, sexual o moral, así como frente a comportamientos ofensivos, intimidatorios, discriminatorios, maliciosos, humillantes o que puedan generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

El Protocolo establece una serie de principios y medidas preventivas orientados a promover una cultura corporativa basada en el respeto y libre de cualquier forma de acoso o discriminación. Entre ellos se encuentran la sensibilización y formación en esta materia, la prevención de conductas discriminatorias, la incorporación de mecanismos ágiles para la comunicación e investigación de posibles situaciones de acoso y la adopción, cuando proceda, de medidas disciplinarias y de protección de las personas afectadas.

A estos efectos, el Protocolo identifica y desarrolla diferentes manifestaciones de acoso, entre ellas:

- Acoso laboral o mobbing, asociado a conductas de violencia psicológica reiteradas y prolongadas que puedan generar un entorno hostil o humillante y afectar a la vida profesional de la persona.
- Acoso sexual, referido a comportamientos verbales, físicos o de otra naturaleza sexual que tengan el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando generan un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad o genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Ciberacoso, que comprende aquellas conductas realizadas mediante nuevas tecnologías, redes sociales o sistemas de mensajería que puedan vulnerar la dignidad, intimidad o derechos de las personas.

El Grupo cuenta con un Comité de Acoso, responsable de velar por la adecuada aplicación del Protocolo y de gestionar las comunicaciones relacionadas con este ámbito. El Comité debe actuar con independencia y confidencialidad, tanto en el análisis de las comunicaciones recibidas como en el desarrollo de las actuaciones e investigaciones que puedan derivarse de ellas.

Actualmente, las posibles situaciones de acoso deben comunicarse a través del Canal de Denuncias del Grupo Celta, que incorpora un apartado específico correspondiente al Comité de Acoso. De este modo, la persona informante puede seleccionar este ámbito para que la comunicación sea dirigida al órgano competente para su análisis y gestión. Este apartado se integra en el Canal junto con los correspondientes al Comité de Compliance y al Comité de Protección del Menor, permitiendo una adecuada clasificación y canalización de las comunicaciones en función de su naturaleza.

El procedimiento de actuación contempla el análisis de la comunicación, la investigación y esclarecimiento de los hechos y la adopción de las medidas que correspondan, garantizando durante todo el proceso la confidencialidad, la protección de los derechos de las personas implicadas y la prohibición de represalias frente a quienes comuniquen de buena fe una posible situación de acoso. Las personas responsables de las investigaciones deben actuar con autonomía, independencia de criterio, diligencia profesional y deber de secreto.

Una vez finalizada la investigación, se elabora el correspondiente informe de conclusiones y propuesta de actuación, pudiendo derivarse, cuando proceda, medidas disciplinarias conforme a la normativa aplicable. Asimismo, el Grupo realiza un seguimiento de las situaciones producidas y de las medidas adoptadas, con el objetivo de evaluar la eficacia del Protocolo, identificar posibles áreas de mejora y reforzar las medidas preventivas.

## OBJETIVOS DE COMPLIANCE PENAL Y MEJORA CONTINUA

El Grupo Celta establece y revisa periódicamente objetivos de Compliance Penal, definidos a partir de la identificación, análisis y valoración de los riesgos y de la evaluación de la eficacia de los controles asociados.

Durante la temporada 2025/2026 se establecieron objetivos orientados a continuar mejorando la eficacia y madurez del Sistema, entre los que destacaron la adaptación a la UNE 19601:2025, el refuerzo de la formación y sensibilización, la mejora de la eficiencia en la gestión de las comunicaciones, el avance en la diligencia debida de terceros y las actuaciones de sensibilización frente a la violencia, el racismo, la xenofobia, la homofobia y otras formas de intolerancia.

La adaptación del Sistema a la UNE 19601:2025 alcanzó un grado de cumplimiento óptimo, al haberse completado la adecuación del modelo y obtenido cero no conformidades tanto en la auditoría interna como en la externa.

En materia de diligencia debida de terceros, durante la temporada se avanzó en la definición de una estrategia para reforzar la evaluación de proveedores y patrocinadores estratégicos en función de su exposición al riesgo, considerando, entre otros criterios, el volumen de contratación, los riesgos identificados en el Mapa de Riesgos Penales y la realización de actividades presenciales en las instalaciones del Grupo.

Asimismo, se actualizó la ficha de proveedor, de cumplimentación obligatoria para nuevos proveedores, incorporando expresamente compromisos en materia de Compliance y medioambiente. Paralelamente, se avanzó en la homogeneización de las cláusulas de Compliance y protección de datos incluidas en los contratos con proveedores y patrocinadores de las distintas sociedades del Grupo.

En materia de sensibilización frente a la violencia y la intolerancia se desarrollaron acciones mediante cartelería, videomarcadores, redes sociales y campañas específicas, alcanzándose los objetivos establecidos para la temporada.

Todo ello se integra en el compromiso del Grupo con la mejora continua del Sistema, mediante la revisión periódica de su funcionamiento y desempeño, la incorporación de las lecciones aprendidas y de los cambios normativos y la adaptación de las políticas y procedimientos a la evolución de la actividad y a las mejores prácticas y estándares aplicables.

#### **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.**

La formación y toma de conciencia constituyen elementos esenciales para garantizar el conocimiento y aplicación efectiva del Sistema de Gestión de Compliance Penal.

Durante la temporada 2025/2026 se reforzó el modelo formativo mediante un enfoque más práctico y segmentado por perfiles de riesgo, adaptando los contenidos a las funciones y exposición de los diferentes colectivos.

En total, 305 personas recibieron formación en materia de Compliance, frente a las 279 de la temporada anterior, lo que supone un incremento del 9 %. De las 367 personas convocadas —incluyendo personas trabajadoras, miembros del Consejo de Administración y del Patronato y personas colaboradoras— participó el 83,1 %, superándose el objetivo del 80 % establecido para la temporada.

Adicionalmente, los miembros del Órgano de Compliance recibieron formación específica sobre las principales novedades y cambios derivados de la UNE 19601:2025.

Las actuaciones alcanzaron igualmente al ámbito deportivo. El primer equipo, Celta Fortuna, As Celtas y juveniles recibieron formación en Compliance y protección de datos, además de las actuaciones específicas de integridad desarrolladas en el ámbito deportivo.

Con respecto a la prevención de conductas contrarias a la integridad de la competición, durante la temporada 2025/2026, los jugadores del Primer Equipo, Celta Fortuna y Juveniles recibieron formación en materia de integridad impartida por LALIGA, en el marco de las medidas de integridad establecidas para la competición, dirigida a jugadores, técnicos, directivos y personal del Club. Asimismo, LALIGA hizo entrega a las personas asistentes de su Guía de Buenas Prácticas de la temporada.

La formación abordó, entre otros, los siguientes contenidos:

- Apuestas deportivas.
- Amaños y predeterminación de resultados.
- Consecuencias legales y deportivas derivadas de este tipo de comportamientos.
- Uso de información interna o privilegiada.
- Primas a terceros y primas por ganar.

- Canal de denuncias habilitado por LALIGA.

Estas acciones contribuyen a reforzar entre las personas integrantes de los equipos el conocimiento de los riesgos asociados a conductas que pueden comprometer la integridad de la competición, así como de sus consecuencias y de los mecanismos disponibles para comunicar posibles irregularidades.

**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.**

El Grupo Celta dispone de un Sistema Interno de Información que permite comunicar posibles hechos o conductas sospechosas, incumplimientos de la normativa interna o cualquier otra circunstancia susceptible de ser comunicada a través de los mecanismos establecidos.

La Política establece la obligación de informar sobre este tipo de situaciones y contempla, entre otras garantías, la protección frente a represalias de las personas informantes que actúen de buena fe, la confidencialidad de su identidad y, cuando resulte posible y legalmente admisible, el anonimato, así como el tratamiento de las comunicaciones con diligencia, objetividad y respeto a los derechos de las personas afectadas.

Durante la temporada 2025/2026 se actualizó el Procedimiento del Sistema Interno de Información, Comunicación y Tratamiento de Denuncias, cuya nueva versión fue aprobada el 29 de mayo de 2026.

Asimismo, se llevó a cabo una mejora del Canal de Denuncias disponible a través de la página web corporativa, reforzando tanto la información previa facilitada a las personas usuarias como la clasificación y canalización de las comunicaciones, incorporando preguntas frecuentes y apartados desplegables que permiten conocer previamente el funcionamiento y finalidad del Canal y facilita que cualquier persona interesada disponga de información suficiente antes de presentar una comunicación.

Dentro del propio Canal, las comunicaciones se estructuran en tres ámbitos diferenciados en función del órgano competente para su gestión:

- Comité de Acoso.
- Comité de Compliance.
- Comité de Protección del Menor.

Una vez seleccionado el ámbito correspondiente, la persona informante puede elegir entre las diferentes categorías de comunicación habilitadas, facilitando la correcta clasificación del asunto y su canalización hacia el órgano responsable de su análisis y gestión.

Esta evolución refuerza la accesibilidad, transparencia y conocimiento del Canal, al tiempo que permite integrar dentro de un mismo mecanismo los diferentes ámbitos de prevención y cumplimiento del Grupo, manteniendo claramente identificadas las responsabilidades de cada órgano.

En relación con la eficiencia del Sistema, las comunicaciones gestionadas durante la temporada fueron tramitadas dentro del plazo objetivo establecido, alcanzándose un 100 % de cumplimiento del indicador de gestión en plazo.

El Grupo Celta no tiene constancia de casos de corrupción confirmados durante la temporada 2025/2026.

## PROTECCIÓN DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA

Durante la temporada 2025/2026, el Grupo Celta ha dado un paso relevante en el fortalecimiento de su sistema de protección de niños, niñas y adolescentes frente a la violencia en el deporte, con el objetivo de garantizar entornos seguros y de buen trato en todas aquellas actividades en las que participan personas menores de edad.

En este contexto, se ha desarrollado e implantado un marco específico de protección integrado, entre otros, por:

- el Protocolo de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes frente a la Violencia en el Deporte;
- el Marco de Protección a Menores del Grupo Celta; y
- el Protocolo de Actuación ante una Posible Situación de Violencia.

El desarrollo de este marco ha sido impulsado durante la temporada por el Comité de Protección del Menor, contando con asesoramiento especializado en la materia.

Asimismo, el Grupo Celta cuenta con un Delegado de Protección y un Comité de Protección del Menor, encargados de velar por la aplicación de las medidas implantadas, promover la prevención y contribuir a la generación de entornos seguros y de buen trato para la infancia y la adolescencia.

Como parte de la integración de estos principios en el sistema de cumplimiento y buen gobierno del Grupo, durante la temporada se ha incorporado al Código Ético del Grupo Celta un apartado específico dedicado a la protección de niños, niñas y adolescentes, reforzando el compromiso de la organización con la prevención de cualquier forma de violencia y con el deber de actuación y protección en todas las actividades en las que participen menores.

La implantación de este marco se ha acompañado de acciones específicas de formación y sensibilización en materia de protección de menores, impartidas con el apoyo de KUNINA SPORTS, entidad especializada en protección a la infancia y creación de entornos seguros en los ámbitos deportivo y educativo.

Las acciones formativas han abordado, entre otras cuestiones, la protección de la infancia y adolescencia, la generación de espacios seguros y la identificación, prevención y actuación ante posibles situaciones de riesgo, contribuyendo a que las personas vinculadas a las actividades con menores conozcan las pautas y mecanismos establecidos por el Grupo.

Asimismo, se ha reforzado la visibilidad y accesibilidad de los mecanismos de protección en las propias instalaciones. En aquellos centros e instalaciones del Grupo en los que se desarrollan actividades con menores se ha dispuesto cartelería específica que facilita el acceso directo a la documentación y protocolos de protección, así como al Canal de Denuncias, permitiendo consultar de forma sencilla los recursos disponibles y los mecanismos habilitados para comunicar posibles situaciones de riesgo o violencia.

Como parte de la implantación efectiva de este marco, el Comité de Protección del Menor se ha integrado como uno de los tres ámbitos específicos del Canal de Denuncias del Grupo Celta, junto con el Comité de Compliance y el Comité de Acoso. De este modo, las comunicaciones relacionadas con posibles situaciones que afecten a niños, niñas y adolescentes pueden ser identificadas y canalizadas específicamente hacia el órgano responsable de su valoración y gestión.

De esta forma, durante la temporada 2025/2026 el Grupo Celta ha avanzado tanto en el desarrollo documental y organizativo de su sistema de protección como en su implantación y difusión efectiva, integrando la protección de la infancia en su Código Ético, formando y sensibilizando a las personas vinculadas a estas actividades y facilitando el acceso a los protocolos y mecanismos de comunicación directamente desde las instalaciones en las que participan menores.

## 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.

## 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:

- 2,0% correspondiente a la Real Federación Española de Fútbol, como contribución solidaria al desarrollo del fútbol aficionado.
- 1,0% 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.
- 1,0% correspondiente a la Liga Nacional de Fútbol Profesional, destinado a la promoción de la competición profesional en los mercados nacionales e internacionales.

El detalle de la contribución al desarrollo económico en la temporada 2025/2026 y en las temporadas anteriores se facilita en la siguiente tabla:

|                                                    | Temporada 25/26 | Temporada 24/25 |
|----------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Fondo Compensación Clubes Descendidos              | 1.567.995       | 1.144.065       |
| Desarrollo al Fútbol Aficionado                    | 1.091.037       | 1.156.627       |
| Costes Sistemas Públicos de Protección Social      | 545.519         | 457.597         |
| Futbol Femenino, Asociaciones y Sindicatos y Otros | 272.759         | 228.813         |
| Promoción al Deporte                               | 818.278         | 686.439         |
| Actividades a favor de Futbolistas                 | 272.759         | 228.813         |
| Total                                              | 4.568.347       | 3.902.354       |

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.

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

| Ejercicio 2025-2026                           |                |                  |
|-----------------------------------------------|----------------|------------------|
| Beneficiarios                                 | Persona Física | Persona Jurídica |
| Escuelas de Futbol (Nacional e Internacional) | 66             | 1                |
| Celeste Solidario                             | -              | 2                |
| Carreira Invasión Celeste                     | 3.000          | -                |
| Celtalk                                       | 1.000          | -                |
| Total                                         | 4.066          | 3                |

| Ejercicio 2024-2025                           |                |                  |
|-----------------------------------------------|----------------|------------------|
| Beneficiarios                                 | Persona Física | Persona Jurídica |
| Escuelas de Futbol (Nacional e Internacional) | 52             | 6                |
| Campus Infantiles (Nacional e Internacional)  | 2.267          | 2                |
| Celeste Solidario                             | -              | 1                |
| Carreira Invasión Celeste                     | 1.990          | -                |
| Torneo de Padel                               | 550            | 1                |
| Total                                         | 4.859          | 10               |

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

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.

## 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 Integra.

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 recoge-pelotas 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 en la Liga Gallega de Baloncesto y en competiciones de Atletismo.

- 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. 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 progresión en el número de jugadores que componen las diversas plantillas de Celta Integra ha sido exponencial. En la temporada 2025/2026, la estructura del Celta Integra ha tenido un número de 110 jugadores y 15 técnicos (70 personas en la temporada 2024/2025).

### Actividades solidarias y de concienciación

Durante la temporada 2025/2026 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.

#### 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.

#### Solidaridad y comunidad

- “Celeste Solidario”: recogida de juguetes para niños de Senegal.
- 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 ha sido distinguida con el premio “Inclusión a través del Deporte” en la I edición de los reconocimientos Granadas Solidarias Galicia, una iniciativa impulsada por el Hogar y Clínica San Rafael de Vigo, perteneciente a la Orden Hospitalaria San Juan de Dios. Este galardón reconoce el compromiso de la Fundación con la promoción de la inclusión, la igualdad de oportunidades y el desarrollo personal a través del deporte.
- El equipo Celta Integra Zelnova, impulsado por la Fundación Celta, fue galardonado como Valedor da Festa da Rosa 2026 por el Concello de Mos, destacando su trayectoria de más de una década fomentando la inclusión social de personas con discapacidad intelectual a través del deporte

### 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.

## 7.3 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:

#### **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

En la campaña realizada en la temporada 2025/2026 se realizó una recogida de juguetes destinados a los niños más desfavorecidos de Senegal.

#### 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.

## 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<br>2024/2025     | Nº<br>PROVEEDORES | ZONA      |          | DISTRIBUCIÓN ACTIVIDAD/FAMILIA |           |                           |        |                    |         |
|----------------------------|-------------------|-----------|----------|--------------------------------|-----------|---------------------------|--------|--------------------|---------|
|                            |                   | Local (*) | No Local | Clínica                        | Servicios | Compra<br>ropa<br>/Tienda | Inmov. | Entidad<br>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<br>2025/2026     | Nº<br>PROVEEDORES | ZONA      |          | DISTRIBUCIÓN ACTIVIDAD/FAMILIA |           |                           |        |                    |         |
|----------------------------|-------------------|-----------|----------|--------------------------------|-----------|---------------------------|--------|--------------------|---------|
|                            |                   | Local (*) | No Local | Clínica                        | Servicios | Compra<br>ropa<br>/Tienda | Inmov. | Entidad<br>Deport. | Agentes |
| CELTA DE VIGO, S.A.D.      | 1.322             | 39,64%    | 60,36%   | -                              | 83,36%    | 0,45%                     | 6,35%  | 6,58%              | 3,25%   |
| AFOUTEZA E CORAZÓN, S.L.U. | 97                | 71,13%    | 28,87%   | 30,93%                         | 69,07%    | -                         | -      | -                  | -       |
| FUNDACIÓN CELTA DE VIGO    | 432               | 56,25%    | 43,75%   | -                              | 100,00%   | -                         | -      | -                  | -       |
| GALICIA SPORT              | 32                | 43,75%    | 56,25%   | -                              | 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 T2025/2026 |              |              |
|---------------------------------|------------------------------|--------------|--------------|------------------------------|--------------|--------------|
|                                 | 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%       | 49,39%                       | 37,29%       | 13,31%       |
| AFOUTEZA CORAZÓN, S.L.U. E      | 73,91%                       | 23,91%       | 2,17%        | 77,32%                       | 21,65%       | 1,03%        |
| FUNDACIÓN CELTA DE VIGO         | 74,41%                       | 25,59%       | -            | 68,06%                       | 31,01%       | 0,93%        |
| GALICIA SPORT                   | 75,00%                       | 25,00%       | -            | 72,00%                       | 28,00%       | -            |

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 (*) |     |                   |        |                             |        |                      |        |
|-----------|-------------|-------------------------------------|-----|-------------------|--------|-----------------------------|--------|----------------------|--------|
|           | Proveedores | % ISO 14001 (Ambiental)             |     | % ISO 45001 (PRL) |        | % ISO 50001 (G. Energética) |        | % ISO 9001 (Calidad) |        |
| Temporada | LOCALES     | SI                                  | NO  | SI                | NO     | SI                          | NO     | SI                   | NO     |
| 2025/2026 | 82          | 17%                                 | 83% | 2,43%             | 97,57% | 0                           | 100%   | 20,73%               | 79,27% |
| 2024/2025 | 162         | 13%                                 | 87% | 1,23%             | 98,77% | 0,61%                       | 99,39% | 16,04%               | 83,96% |

(\*) 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. INFORMACION 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., Galicia Sport 306, S.L.U y As Celtas, 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@celta.gal](mailto:lopd@celta.gal)) 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.celta.gal](http://www.celta.gal)), 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@celta.gal](mailto:lopd@celta.gal) durante las temporadas 2025/2026, 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.

## 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 2025/2026 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://rccelta.es/escoitamos/>

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.

## 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.

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.

### 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.

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.

#### 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 2025/2026 | 4,55 millones  | 735.654   | 560.730    | 10,49 millones |
| T 2024/2025 | 3,50 millones  | 615.354   | 573.350    | 9,83 millones  |

El Grupo Celta posee su propia página web (celta.gal) 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:

1. Oficina Abonados Estadio Abanca Balaidos.
2. Tienda A Sede – Rua Principe
3. Tienda Estadio Abanca Balaidos
4. Recepción Edificio A Sede

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. INFORMACION 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:

1. Cumplimiento de la Normativa Tributaria Aplicable.
2. Maxima Colaboración con Administraciones Públicas.
3. Transparencia en el cumplimiento de la Normativa Tributaria.
4. Control y Prevención de cualquier riesgo fiscal.
5. 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 2025/2026 de 40.166 miles de euros mientras que en la temporada 2024/2025 fue de 38.750 miles de euros.

|                                                               | Temporada 25/26   | Temporada 24/25   |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|
| IVA                                                           | 10.751.709        | 8.708.637         |
| IRPF                                                          | 27.160.011        | 28.827.087        |
| IRC Modelo 123                                                | 147.502           | 121.092           |
| Impuesto Sociedades                                           | (2.519.957)       | (2.523.661)       |
| Seguridad Social                                              | 4.627.275         | 3.617.290         |
| <b>Total Pagos realizados a las Administraciones Públicas</b> | <b>40.166.540</b> | <b>38.750.445</b> |

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.**

El valor económico directo generado ha ascendido a un importe de 121,8 millones de euros en la temporada 2025/2026 (116,1 millones de euros en la temporada 2024/2025) y su detalle se resumen a continuación:

|                                       | Temporada 25/26    | Temporada 24/25    |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Importe Neto Cifra Negocios           | 106.165.224        | 73.976.907         |
| Otros Ingresos Explotación            | 8.467.912          | 12.177.500         |
| Subvenciones de Explotación           | 324.535            | 1.305.197          |
| Subvenciones Inmovilizado (Concesión) | 1.245.116          | 1.248.616          |
| Beneficio Venta Jugadores             | 4.961.045          | 26.807.049         |
| Ingresos Excepcionales                | 445.466            | 578.958            |
| Ingresos Financieros                  | 214.694            | 42.891             |
| <b>Total</b>                          | <b>121.823.992</b> | <b>116.137.118</b> |

El valor económico directo distribuido ha ascendido a un importe de 149,6 millones de euros en la temporada 2025/2026 (142,0 millones de euros en la temporada 2024/2025) y el detalle de sus principales partidas se resume a continuación:

|                                   | Temporada 25/26 | Temporada 24/25 |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------|
| Gastos Operativos                 | 39.152.101      | 33.462.731      |
| Gastos Personal                   | 70.184.535      | 63.631.988      |
| Pagos a Administraciones Públicas | 40.166.541      | 38.750.445      |

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

El Grupo, en el ejercicio 2025/2026 ha obtenido subvenciones de explotación por importe de 252.241,92 euros, siendo el detalle el siguiente:

- 249.629,92 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.
- 2.612,00 euros de subvenciones por parte de la Xunta de Galicia y Concello de Vigo.

El Grupo obtuvo subvenciones de explotación en el ejercicio 2024/2025 por importe de 1.245.197,19 euros, siendo el detalle el siguiente:

- 235.384,62 euros de una subvención de la Real Federación Española de Fútbol relativa al programa de cantera con valores.
- 384.615,38 euros en concepto de mecanismo de solidaridad UEFA.
- 367.796,89 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.
- 257.400,30 por parte de la RFEF en concepto de mantenimiento de campos.

## 11. REFERENCIAS CRUZADAS GRI.

El Grupo Celta ha elaborado este informe conforme a los Estándares GRI, para el periodo comprendido entre 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, 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                                                                                 |
|-----------------------------|---------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. ANALISIS DE MATERIALIDAD | GRI 2-16      | Comunicación de inquietudes criticas                   |                                                          |                                                                                     |
|                             | 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                        |                                                          |                                                                                     |
| 3. CUESTIONES AMBIENTALES   | 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. Encomia circular y prevencion 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                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | GRI 2-7       | Empleados                                                                                                                                         | 4.1. Empleo                   | <div></div> <div></div> |
|                                                | 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     | Prevencion 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<br>GRI 406-I                                                                           | Compromisos y políticas<br>Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y EL SOBORNO</b>           | GRI 2-23<br>GRI 2-24<br>GRI 2-25<br>GRI 2-26<br>GRI 205-1<br>GRI 205-2<br>GRI 205-3<br>GRI 2-28 | Compromisos y políticas<br>Incorporación de los compromisos y políticas<br>Procesos para remediar los impactos negativos<br>Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes<br>Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción<br>Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción<br>Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas<br>Afiliación a asociaciones | 6.1. Medidas contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales                                          |   <br>                                                                                     |
| <b>7. COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE</b> | GRI 2-23<br>GRI 203-1<br>GRI 203-2<br>GRI 203-2<br>GRI 413-I<br>GRI 2-28                        | Compromisos y políticas<br>Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados<br>Impactos económicos indirectos significativos<br>Impactos económicos indirectos significativos<br>Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo<br>Afiliación a asociaciones                                                                                                          | 7.1. El impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local<br>7.3. Las acciones de asociación o |   <br>  |

|                                      |           |                                                                                                                     |                                                                                                                  |                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8. PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS     | 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-I | 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-I | Proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios am                                         | 8.3. Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas                                             |                                                                                                                                                                         |
| 9. INFORMACION CLIENTES/CONSUMIDORES | 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-I | 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                                                                                      |                                                                                                                                                                         |
| 10. INFORMACION FISCAL               | GRI 2-23  | Compromisos y políticas                                                                                             |                                                                                                                  |   |
|                                      | GRI 201-I | Valor económico directo generado y distribuido                                                                      |                                                                                                                  |                                                                                                                                                                         |
|                                      | GRI 201-4 | Ayudas financieras recibidas                                                                                        |                                                                                                                  |                                                                                                                                                                         |
|                                      | GRI 207-I | 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, 11 de septiembre de 2026

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN  
NO FINANCIERA CONSOLIDADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO ANUAL  
FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2026**

***REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. y SOCIEDADES DEPENDIENTES***

## **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 2026**

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

De acuerdo al 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 2026, 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 a 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 2026 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 2026.
- 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 2026.
- 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 2026 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.

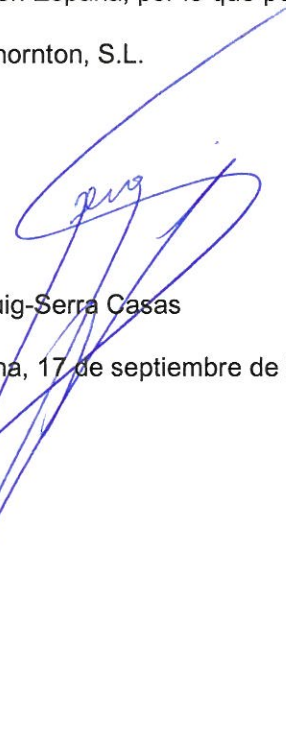
### Conclusión con salvedades

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 2026, 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.



Sergi Puig-Serra Casas

Barcelona, 17 de septiembre de 2026

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

GRANT THORNTON, S.L.

2026 Núm. 20/26/17409

IMPORT COL·LEGIAL: 30.00 EUR

.....  
Segell distintiu d'altres actuacions  
.....