

ESTADOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



Temporada 2021-2022

CARTA DE LA PRESIDENTA

1 / EL CLUB ⁽⁶⁾

1. Análisis de materialidad ⁽⁷⁾
 - a. Grupos de Interés
 - b. Análisis
 - c. Alineación con ODS y Agenda 2030

2. Modelo de Negocio ⁽¹⁰⁾

- a. Perfil de la organización
- b. Valores
- c. Proyectos estratégicos
- d. Plan Impulso
- e. Gestión de riesgos
- f. Cifra de negocio

2 / LAS PERSONAS ⁽¹⁹⁾

3. Gestión de personas ⁽²⁰⁾
 - a. Estructura y organigrama
 - b. Organización del trabajo
 - c. Políticas de RRHH
 - d. Relaciones sociales
 - e. Igualdad
 - f. Seguridad y salud

3 / BUEN GOBIERNO ⁽²⁹⁾

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

4 / MEDIOAMBIENTE ⁽³³⁾

5. Política de Medioambiente ⁽³⁴⁾
 - a. Compliance
 - b. Medición de la Huella de Carbono y eficiencia energética
 - c. Club Verde
 - d. Cumplimiento ambiental

5 / SOCIEDAD Y ENTORNO ⁽³⁷⁾

6. Políticas sociales SD Eibar Fundazioa ⁽³⁸⁾
 - a. Compromiso con la sociedad
 - b. Principales proyectos
 - c. Objetivos a futuro

7. Proveedores y subcontratistas ⁽⁴⁰⁾

- a. Compromiso con la sociedad
- b. Favorecimiento al desarrollo local

8. Clientes y consumidores ⁽⁴¹⁾

- a. Canales de comunicación
- b. Medición de niveles de satisfacción del cliente

6 / REPORTING ⁽⁴³⁾

9. Sobre este informe ⁽⁴⁴⁾

10. Certificaciones ⁽⁴⁵⁾

11. Información fiscal ⁽⁴⁶⁾

12. Índice de contenidos GRI ⁽⁴⁷⁾

CARTA DE LA PRESIDENTA



ESTIMADO/A ACCIONISTA:

En las anteriores ediciones de este Informe sobre el Estado de Información No Financiera os hemos puesto al tanto de diferentes aspectos que conforman la actividad corporativa del Club.

En estos informes hemos hecho hincapié en aspectos como la buena gestión económica, la transparencia y el cumplimiento normativo, aspectos que siempre han caracterizado al Eibar y en los que vamos a seguir trabajando.

Manteniendo estos pilares fundamentales, pensamos que es el momento de dar un paso más e incorporar nuevas variantes que añadan riqueza y valor a la gestión del día a día.

Vamos a volcarnos en dirigir al Club hacia la Sostenibilidad porque somos plenamente conscientes de que la actividad de hoy no puede hipotecar la actividad de nuestro futuro.

Nos proponemos, entre otros apartados, mejorar la gobernanza interna del Club, apostar por la sostenibilidad medioambiental y trabajar en estrategias que fomenten el bienestar de la sociedad que nos rodea.

Entre las mejoras medioambientales, los principales objetivos son elaborar planes de reducción de la huella de carbono, mejorar la eficiencia energética a todos los niveles y gestionar de manera eficiente los residuos tanto en nuestras actuales instalaciones como en la futura ciudad deportiva de Areitio.

La sociedad en su conjunto y también en particular nuestra masa social y accionarial, demanda empresas y organizaciones que sean conscientes del modo en que su actividad impacta en el entorno. En el Eibar hemos iniciado ya esta andadura.

El descenso deportivo ha influido negativamente

en la cifra de negocio del ejercicio cerrado a 30 de junio de 2021. De esta manera, la Sociedad Deportiva Eibar ha obtenido una cifra de negocio de 9.977.077,91 €, mientras que la cifra de SD Eibar Fundazioa, Ipurua Kirol Fundazioa, ha sido de 2.391.907,66 €.

En el apartado deportivo tenemos que decir que los objetivos por los que luchábamos no se han visto satisfechos. El primer equipo masculino, después de una magnífica temporada en la que batió todos sus récords en la categoría, se quedó a unos pocos minutos de lograr el retorno a la Primera División.

El final decepcionante de Alcorcón nos dejó un regusto muy amargo que nos duró todo el verano. Sin embargo, el equipo ha vuelto con ánimos renovados, con más experiencia en la categoría y con la convicción de que será competitivo hasta el último momento. Ojalá esta vez sea suficiente para conseguir el anhelado ascenso.

Tampoco el primer equipo femenino consiguió las metas trazadas y descendió a la segunda categoría. La temporada no empezó bien y resultó imposible remontar en el tramo final. Confiamos en que la plantilla confeccionada sirva para dar las máximas alegrías posibles a nuestra afición.

Precisamente la afición fue la mejor noticia del año. Iniciamos la temporada en Ipurua a medio gas por las restricciones derivadas de la pandemia, pero poco a poco se fue recuperando la normalidad y tuvimos un final de temporada espectacular, con una asistencia masiva de aficionados y una comunión perfecta con el equipo.

La afición respondió con creces y estamos seguros de que el equipo le dará motivos esta temporada para seguir contando con su apoyo incondicional.

También me gustaría mencionar la importancia del Plan Impulso promovido por LaLiga y al que se ha adherido el Eibar. El objetivo de este plan

es crecer y seguir profesionalizando el club para conseguir que sea competitivo no solo en el ámbito deportivo, sino también en el plano social y corporativo.

La dotación de fondos establece unas líneas de actuación que van a permitir al Eibar trabajar y crecer en todas sus áreas y consolidar una estructura profesional acorde a los requerimientos del fútbol profesional al más alto nivel.

Uno de los proyectos que se van a beneficiar de este Plan Impulso es la futura Ciudad Deportiva de Areitio, cuya construcción avanza a buen ritmo y según los plazos establecidos.

Una vez superado el largo y tedioso recorrido burocrático y administrativo, las obras evolucionan semana a semana y los avances son visibles. El futuro del Eibar pasa por proyectos emblemáticos como éste.

Todas estas actividades que presentamos en

este informe no tendrían sentido si no fuera por nuestros/as accionistas, abonados/as y aficionados/as. Vosotros sois el corazón y el alma del Club y queremos enfatizar nuestro agradecimiento por estar siempre ahí, por ser del Eibar y por defender con orgullo nuestros colores.

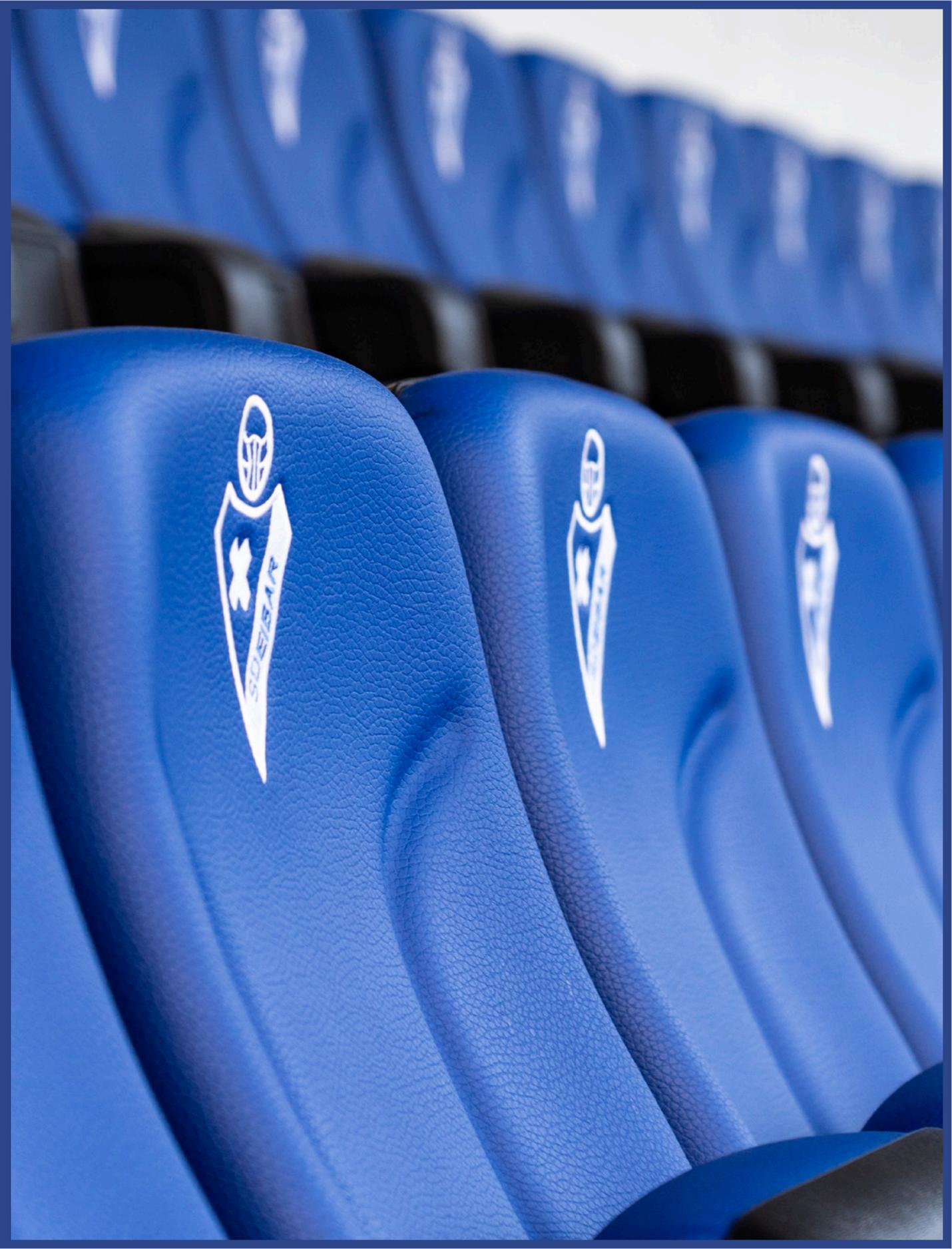
AUPA EIBAR!

**AMAIA GOROSTIZA
TELLERIA**

Presidente

1

EL
CLUB



1. Análisis de materialidad

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

a. Grupos de Interés Accionistas

GRI 102- 40 Lista de Grupos de Interés

Los stakeholders o grupos de interés de la SD Eibar son aquellos conjuntos de personas u organizaciones que interactúan con el club formando parte de su organización o interrelacionándose con el mismo de transacciones, prestación de servicios o de manera institucional.

El club tiene divididos a sus stakeholders de manera interna y externa. Los grupos de interés internos son aquellas personas que forman parte del club sea de manera asalariada o representan al club en un organismo con poder ejecutivo. Los grupos de interés externos son los organismos, empresas o instituciones con los que el club interactúa, así como todas las personas seguidoras del Eibar en forma de socios, abonados o sencillamente simpatizantes.

A continuación, se presenta la tabla de Grupos de Interés:

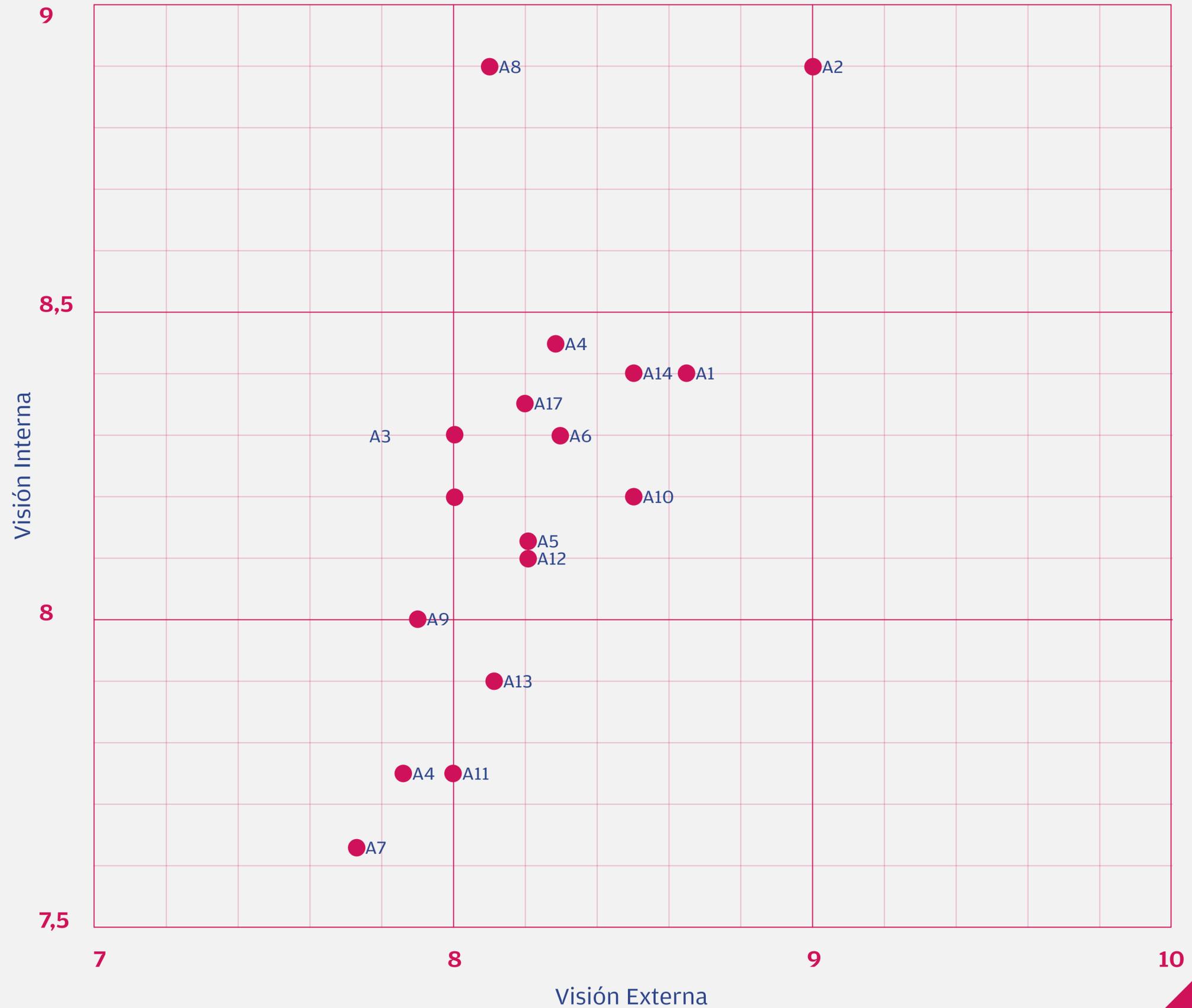
		GRUPO	DESCRIPCIÓN
Internos	Se consideran grupos de interés internos a todas aquellas personas que trabajan o tienen poder de ejecutivo dentro de la SD Eibar	Consejo de Administración	Máximo órgano de Administración designado en Junta General de Accionistas. Aprueba el Programa de Cumplimiento Normativo y la documentación clave de los Sistemas de Gestión Antisoborno y de Compliance Penal
		Área de Gestión	Engloba al equipo directivo, a cargo de la dirección y gestión diaria y a los empleados ordinarios.
		Área Deportiva	Engloba a la Dirección Deportiva, Secretaría Técnica, Fútbol Femenino y Categorías Inferiores
		Fundación	Engloba al Patronato; dirección de la Fundación y empleados ordinarios.
		Proveedores	Aquellos terceros contratados para la realización de determinadas funciones.
Externos	Se consideran grupos de interés externos todas aquellas organizaciones, asociaciones, instituciones con las que el club interactúa de manera habitual sea por su relación o por su cercanía territorial; son también grupos de interés externos todas las personas seguidoras del Eibar.	Patrocinadores	Empresas o marcas anunciantes
		Empresas relacionadas	Otras empresas que adquieren localidades en palcos VIP, privados o realizan eventos en nuestros espacios.
		Administración Pública	Organismos públicos: Ayuntamiento de Eibar, Diputación Foral de Gipuzkoa, Gobierno Vasco
		Organismos Deportivos	Organismos reguladores del fútbol profesional: Federación Gipuzkoana de Fútbol, Federación Vasca de Fútbol, Real Federación Española de Fútbol, LaLiga, CSD
		Abonos	Personas adquirentes de abonos de temporada para asistencia a partidos
		Socios	Personas adquirentes de acciones del club
		Socios	Peñas y toda persona seguidora del club

b. Análisis

GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales

GRI 102 - 47 Listado de los temas materiales

- A1 - Transparencia, código ético y políticas de compliance y antisoborno
- A2 - Sostenibilidad financiera
- A3 - Publicación de informes
- A4 - Innovación digital
- A5 - Acuerdos con empresas de la comarca
- A6 - Privacidad consumidores
- A7 - Innovación y diversificación de productos y áreas de negocio destinados al desarrollo económico
- A8 - Prácticas e iniciativas en la relación con socios/abonados
- A9 - Relación con los grupos simpatizantes
- A10 - Igualdad
- A11 - Desarrollo del capital humano. Atracción y retención del talento.
- A12 - Salud y bienestar
- A13 - Políticas de acción social en el entorno
- A14 - Acciones de inclusión
- A15 - Huella de carbono
- A16 - Eficiencia energética
- A17 - Oficina Verde



c. Alineación con ODS y Agenda 2030

Los asuntos materiales de la SD Eibar van en línea con la Agenda 2030 y los objetivos con los que trabaja el club quedando unidos de la siguiente manera:

ASUNTO MATERIAL	ODS
A1 Transparencia, código ético y políticas de compliance y antisoborno	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
A2 Sostenibilidad financiera	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico - ODS 12 Producción y consumo responsables
A3 Publicación de informes	ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos
A4 Innovación digital	ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructuras
A5 Acuerdos con empresas de la comarca	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico - ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos
A6 Privacidad consumidores	ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructuras
A7 Innovación y diversificación de productos y áreas de negocio destinados al desarrollo económico	ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructuras
A8 Prácticas e iniciativas en la relación con socios/ abonados	ODS 1 Fin de la Pobreza - ODS 2 Hambre 0 - ODS 3 Salud y Bienestar - ODS 4 Educación de Calidad - ODS 5 Igualdad de género
A9 Relación con los grupos simpatizantes	ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos
A10 Igualdad	ODS 5 Igualdad de género
A11 Desarrollo del capital humano. Atracción y retención del talento.	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
A12 Salud y bienestar	ODS 3 Salud y Bienestar
A13 Políticas de acción social en el entorno	ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles
A14 Acciones de inclusión	ODS 5 Igualdad de género
A15 Huella de carbono	ODS 13 Acción por el clima - ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres
A16 Eficiencia energética	ODS 6 Agua limpia y saneamiento - ODS 13 Acción por el clima - ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres
A17 Oficina verde	ODS 6 Agua limpia y saneamiento - ODS 13 Acción por el clima - ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres

2. Modelo de Negocio

a. Perfil de la organización

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

Por su parte, la Fundación Ipurua Kirol Fundazioa, es una organización sin ánimo de lucro constituida el año 2004, que a partir del año 2016 ha sufrido la revitalización de su actividad fundacional bajo la marca “SDEibar Fundazioa” (en adelante, ambas entidades se denominarán en los Estados de Información No Financiera como “SDEibar”).

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

Sede Social:

GRI 102 - 1 Nombre de la Organización

GRI 102 - 5 Propiedad y forma jurídica

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

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

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

Actividades

GRI 102 - 2 Actividades, marcas, productos y servicios

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

1. Actividad Deportiva

Como hemos mencionado anteriormente, la principal actividad de la SDEibar es la participación en competiciones deportivas tanto en fútbol profesional como en fútbol aficionado. El desarrollo de dicha actividad se sustenta en un principio de igualdad, que se traduce en la existencia de sendos equipos profesionales (masculino y femenino) y de equipos de fútbol aficionado de ambos sexos, que unidos a los equipos de fútbol inclusivo y a la escuela de fútbol aglutinan a un colectivo de más de 500 personas dentro de la familia del club. En el ejercicio cerrado a 30 de junio de 2022, la SDEibar contó con los siguientes equipos:

	CATEGORÍA	GÉNERO	TIPOLOGÍA	Nº JUGADORES	Nº TÉCNICOS
1	2ª División	Masculino	Profesional	24	16
2	1ª División	Femenino	Profesional	26	12
3	3ª División (CD Vitoria)	Masculino	Profesional	24	8
4	Liga Vasca Femenina	Femenino	Aficionado	22	7
5	División de Honor Regional	Masculino	Aficionado	22	7
6	División de Honor Regional	Femenino	Aficionado	22	6
7	División de Honor Juvenil	Masculino	Aficionado	20	6
8	Liga Nacional Juvenil	Masculino	Aficionado	20	6
9	Liga de Honor Juvenil	Masculino	Aficionado	18	6
10	Cadete Liga Vasca	Masculino	Aficionado	20	6
11	Cadete de Honor	Femenino	Aficionado	19	4
12	Cadete de Honor	Masculino	Aficionado	21	5
13	Infantil de Honor	Masculino	Escolar	20	3
14	Infantil de Honor	Femenino	Escolar	16	3
15	Infantil Txiki	Masculino	Escolar	19	3
16	Alevín Rendimiento	Masculino	Escolar	13	3
17	Alevín Participación	Masculino	Escolar	13	3
18	Alevín	Femenino	Escolar	22	3
19	Equipo DI	Mixto	Inclusivo	24	5
20	Equipo PC /DCA	Mixto	Inclusivo	18	5
21	Futbol Eskola	Mixto	Escolar	153	7
22	Veteranos	Masculino	Aficionado	25	1
23	Veteranos	Femenino	Aficionado	30	1

Tras el descenso del primer equipo masculino de la SD Eibar en la 2021/2022, el Club inició una profunda remodelación en su estructura deportiva, procediendo al relevo de Fran Garagarza, que había sido director deportivo del club desde julio de 2011 y José Luis Mendilibar, que había entrenado al club desde la temporada 2015/2016 hasta la 2020/2021.

Sustituyendo a estas dos figuras, se incorporó a César Palacios y Gaizka Garitano como director deportivo y entrenador del primer equipo masculino, respectivamente. La remodelación no solo se circunscribió a estas dos figuras, sino que el primer equipo masculino realizó un total de 16 incorporaciones, de las que 14 se hicieron en la ventana de fichajes de verano y en los equipos de dirección deportiva y cuerpo técnico se produjeron la promoción de trabajadores que llevaban tiempo en el club a puestos de mayor responsabilidad, como Arkaitz Lakanbra que fue promocionado a

Secretario Técnico o Alain Gandiaga, a Preparador Físico del primer equipo masculino.

En este contexto, el primer equipo masculino cerró un curso en el que a pesar de batir todos los mejores registros históricos en 2ª División “A” no fue capaz de alcanzar el ascenso a Primera División, por lo que competirá un año más en LaLiga Smartbank.

En lo que se refiere al fútbol femenino profesional, la temporada 2021/2022 fue complicada puesto que se cerró con el descenso de categoría del primer equipo a la recién creada Primera RFEF de fútbol femenino. Esta temporada coincidió con el difícil proceso de profesionalización de la Primera División de Fútbol Femenino, del que la SD Eibar fue partícipe y formó parte de la primera asamblea de la Liga Profesional de Fútbol Femenino. Tanto en los primeros equipos de fútbol profesional masculino como femenino, la SD Eibar se ha

puesto como objetivo el retorno a las máximas categorías del fútbol.

El modelo de fútbol aficionado y escolar del Club pretende ofrecer a los integrantes de dichos equipos una educación integral que les forme como deportistas y personas. El objetivo de dicho modelo es doble, puesto que por una parte busca nutrir a los equipos profesionales de la SDEibar de deportistas que estén familiarizados con esa cultura de trabajo y mejora continua que cuentan estos equipos y también de contribuir al impacto positivo al entorno mediante la formación de personas educadas en valores. Para ello, contamos con el proyecto “Construyendo Nuestros Valores - Gure Balioak Eraikitzen” que pretende formar a los integrantes del club mediante los valores de la Humildad, el Compromiso, la Disciplina, el Respeto, la Solidaridad y la Honestidad.

Esta temporada, es destacable que el equipo juvenil masculino de División de Honor Juvenil ha conseguido por primera vez en su historia participar en la Copa de SM el Rey, cuajando una excelente temporada en términos generales. Destacar también el debut en Liga Nacional Juvenil del segundo equipo juvenil que ha conseguido holgadamente su permanencia en su retorno a la categoría después de dieciséis años. En lo que se refiere al fútbol base femenino, destacar que tras tres años en Liga Vasca Femenina el filial femenino ha logrado el ascenso a la categoría de Primera Nacional tras cuajar una temporada perfecta. Asimismo, el segundo filial femenino ha logrado el ascenso a Liga Vasca, lo que supone que nuestros equipos senior de fútbol base se encuentran en las cotas más altas de nuestra historia, tratando de servir de vivero para los primeros equipos.

2. Actividades aparejadas a la actividad deportiva

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

En el área de patrocinios, el club decidió afrontar la temporada 2021/2022 sin patrocinador principal al constatar que no era posible alcanzar acuerdos de patrocinio satisfactorios para el mismo. No obstante, la SD Eibar ha contado esta temporada con los patrocinios de marcas ligadas históricamente al club como Joma, Caixabank y San Miguel. Asimismo, Coca Cola, Seat Lugaritz, IMQ, Viajes Premier Class, Insalus, Fullgas y BM han repetido como Proveedores Oficiales y El Corte Inglés y El Diario Vasco han sido Partners Oficiales del Club. Asimismo, se han suscrito

contratos de patrocinio para el primer equipo femenino con Euskaltel y Krean y contratos de patrocinio para los equipos Fútbol Adaptado con JAZ Zubiaurre y Krean.

En lo que al retail se refiere, el Club ha aumentado la venta en su canal de venta presencial de forma notoria, coincidiendo con la vuelta del público a los campos de fútbol tras el obligado parón por el Covid-19.

Al hilo de la vuelta al público, la buena marcha deportiva del equipo ha provocado que la SD Eibar haya aumentado progresivamente la asistencia del público durante la temporada 2021/2022, alcanzando en los encuentros contra Real Valladolid (J.39) y CD Tenerife (J.41) el segundo y tercer mejor registro, respectivamente, de asistencia en el siglo XXI en el Campo de Fútbol de Ipurua, con 7.204 y 7.103 espectadores de asistencia. Finalmente, destacar que a 30 de junio de 2022 el club se encontraba en su cifra

más alta de abonados de su historia, cifra que ha sido superada a fecha de formulación del presente Estado de Información no Financiera alcanzando los 6000 abonados.

b. Valores

La SDEibar es una entidad que durante sus 82 años de historia ha mantenido una identidad muy definida, con una ligazón muy fuerte a la ciudad de Eibar y a todo su entorno. Los valores que siempre han caracterizado al Club son los siguientes:

- **Humildad:** La SDEibar es el club de la ciudad con menor número de habitantes que ha contado con un equipo masculino y otro femenino en Primera División.
- **Calidad en el trabajo:** Para lograr el objetivo de seguir en la élite, la SDEibar trata de realizar su trabajo con la máxima calidad y rigor. Prueba de ello son los distintos certificados de calidad (ISO 9001 en organización en partidos) que el club ha recibido.
- **Transparencia:** El Club se afana en el cumplimiento del índice de Transparencia de los Clubes de Fútbol (IN-FUT) mediante

la aportación en sus portales de toda la información económico-financiera del mismo, habiendo obtenido la puntuación máxima en el último ranking realizado al efecto en el ejercicio 2021/2022. Asimismo, desea ofrecer información sobre las decisiones adoptadas a todo su entorno más allá de la junta general de accionistas, tanto en reuniones grupales como por colectivos.

- **Integridad:** El día a día de la gestión del Club se debe realizar cumpliendo los máximos estándares de integridad por parte de todos sus integrantes. Por eso, el Club se afana en el cumplimiento normativo, habiendo obtenido los certificados UNE 19601 de Sistemas de Gestión del Compliance Penal, así como la ISO 37001 de su sistema de Gestión Antisoborno.
- **Cercanía:** El Club cuenta con una alta implantación en su entorno y para poder mantener la misma, trata de atender a todos

c. Proyectos estratégicos

sus aficionados y simpatizantes por el mayor número de vías posibles y de la forma más cómoda para todos ellos.

El Club ha logrado sus hitos siendo fiel a sus principios y valores, que no son otros que el ser una entidad humilde y trabajadora, que consigue los méritos mediante una gestión basada en el trabajo duro y la responsabilidad. Para ello, mantiene líneas de trabajo desde la integridad y la transparencia, tratando dar amplia cuenta de nuestra decisiones a su masa social y el entorno.

La vocación de permanencia del club en la Liga de Fútbol Profesional y dentro de ella, en Primera División, requiere que la SD Eibar trabaje con la máxima exigencia para tratar de contar con las infraestructuras necesarias que permitan el trabajo y el rendimiento de todo el club en la misma. Por ello, es más que necesario en estos momentos en los que el club está en Segunda División la existencia de una estructura personal y de recursos que lleven a cumplir con excelencia los requisitos de dicha categoría y ayuden en el objetivo marcado por parte del consejo de administración en mayo de 2021 tras el descenso de categoría, que no es otro que el retorno a Primera División. Con este fin, se han creado proyectos desde las áreas deportiva, de infraestructuras y de generación de recursos.

1. Ciudad Deportiva

El proyecto principal es el de la construcción de la Ciudad Deportiva de la SDEibar. En octubre de 2018, los accionistas del Club aprobaron la construcción de la misma en sede de junta general. Esta ciudad deportiva, con una inversión cercana a los 20 millones de euros contará con 5 campos de fútbol (2 de hierba natural, 2 de hierba artificial y un mini estadio para el primer equipo femenino y el equipo filial) e instalaciones anexas. Este proyecto busca en primer lugar centralizar y optimizar el trabajo de todos los equipos del Club, que actualmente se realiza en 6 instalaciones distintas. De esta manera, el primer equipo del club contará con unas instalaciones modernas y funcionales que sustituyan las actuales sitas en Atxabalpe (Arrasate-Mondragón) y donde puedan tener todos los servicios esenciales para su preparación, cosa que sin duda contribuirá a la mejora de su rendimiento.

Por otra parte, el resto de equipos de la estructura del Club también tendrán un nuevo espacio de trabajo, que contribuirá a la eficiencia de costes de la entidad mediante la centralización de todos los servicios y unas condiciones óptimas de trabajo en cuanto a disponibilidad y calidad de las instalaciones. Esta mejora de sus instalaciones se corresponderá con la inversión anual de más de un millón de euros que se viene realizando en personal e infraestructuras para la cantera los últimos años y que tiene como objetivo formar a jóvenes jugadores que en un futuro puedan pasar a formar parte de los equipos profesionales de la SDEibar.

En este último ejercicio, se ha llevado a cabo la primera fase de la ejecución de trabajos de la ciudad deportiva, que incluyen el sellado de la antigua escombrera sita en el Alto de Areitio con los movimientos de tierras de lo que será la futura ciudad deportiva. Al mismo tiempo, el Ayuntamiento de Mallabia procedió a la aprobación provisional de la

modificación del Plan General de Ordenación Urbana de Mallabia, refrendada por la Comisión de Ordenación del Territorio del País Vasco.

Como hicimos constar en el Estado de Información no Financiera del ejercicio cerrado en junio de 2021, la inyección económica proveniente del acuerdo alcanzado entre LaLiga y CVC Capital Partners ha hecho que el proyecto pueda desarrollarse en sus términos más amplios hasta en el contexto de Segunda División “A”.

2. Digitalización

En materia de digitalización, la principal novedad durante esta temporada 2021/2022 a la que se refiere el presente informe es la incorporación de herramientas automáticas de análisis y mejora en el área deportiva, que permiten la monitorización y grabación de entrenamientos del primer equipo masculino y de los entrenamientos y partidos del resto de equipos profesionales y no profesionales que entrenan y juegan en Unbe Inferior.

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

d. Plan Impulso

Al hilo de lo mencionado en el párrafo anterior, durante el último ejercicio económico el Club se ha adherido al acuerdo alcanzado entre LaLiga y CVC Capital Partners para el desarrollo de la primera entidad y los clubes adheridos, denominado Plan Impulso o LaLiga Impulso.

A raíz del citado acuerdo y además de percibir una cantidad cercana a los 68 millones de euros, el club debe establecer, temporada tras temporada, una serie de objetivos divididos en nueve líneas verticales (Tecnología, Estrategia Digital, Marca, Comunicación, Infraestructura Técnica, Internacional, Marketing y Comercial, Canteras y Responsabilidad Social Corporativa) que son de obligado cumplimiento dentro del proyecto LaLiga Impulso y que sirven para medir el crecimiento de cada club adherido al proyecto.

A final del ejercicio social, el Club ha presentado a LaLiga su primer plan de desarrollo en dichas

nueve líneas verticales. Tras su presentación y durante todo el ejercicio social, LaLiga establece un plan de trabajo basado que tiene por objeto la aprobación y cumplimiento por parte de los clubes adheridos de los citados planes de desarrollo y los objetivos de crecimiento mencionados en el mismo.

e. Gestión de riesgos

GRI 102 - 15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

Con carácter general, la SDEibar considera relevantes aquellos riesgos que puedan comprometer la rentabilidad económica de su actividad, la solvencia financiera, así como la reputación corporativa e integridad de sus empleados.

La organización agrupa los riesgos a los que se enfrenta en 3 grupos con sus líneas de actuación prioritarias:

Riesgos de la organización	Línea de actuación
FINANCIEROS	
Multas por el no cumplimiento de las normativas	Seguimiento de la normativa
Fluctuaciones de categoría que impactan en los derechos televisivos	Optimización de recursos económicos
MEDIOAMBIENTALES	
Impactos medioambientales en la construcción de la Ciudad Deportiva	Implantación de políticas medioambientales
Daño reputacional por la no atención al medioambiente	Comunicación de las medidas medioambientales tomadas
Multas por incumplimiento normativo	Seguimiento de la normativa
SOCIALES	
Discriminación por raza, sexo o discapacidad	Cumplimiento de políticas internas de igualdad e inclusión
Falta de conexión o comunicación con los grupos de interés	Políticas de comunicación con grupos de interés
Falta de transmisión de valores corporativos	Estrategia de implantación de valores corporativos

f. Cifra de negocio

GRI 102 - 7 Tamaño de la organización

Las cifras de negocio durante el ejercicio cerrado a 30 de junio de 2022 sufrieron un importante retroceso, debido al descenso de categoría, tras unos ejercicios consecutivos de crecimiento. La situación macroeconómica y geopolítica derivada de la invasión rusa a Ucrania, ha supuesto el hecho de incurrir en pérdidas tras varios lustros de ejercicios notables.

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

ENTIDAD	IMPORTE CIFRA DE NEGOCIO	EMPLEADOS	TRIBUTOS
Sociedad Deportiva Eibar, S.A.D.	9.977.077,91 €	131	4.038.259,25 €
Ipurua Kirol Fundazioa	2.391.907,66 €	100	372.084,15 €

2

LAS PERSONAS



3. Gestión de personas

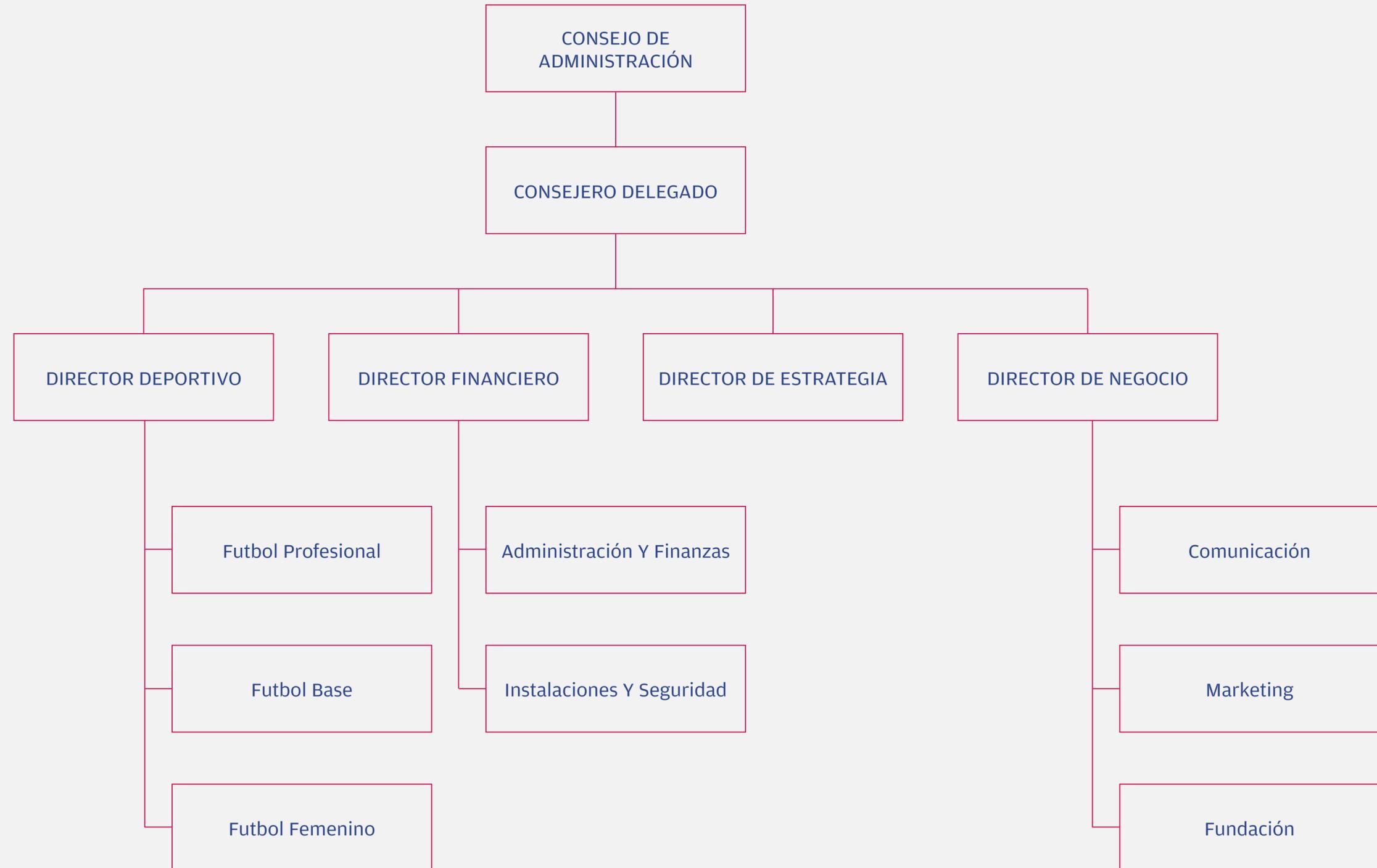
GRI 102 - 8 Información de los empleados y otros trabajadores

a. Estructura y organigrama

GRI 102-18 Estructura de gobernanza

Estructura y organigrama a fecha de formulación de los presentes Estados de Información no Financiera:

I) Organigrama SD Eibar



II) Organigrama Fundación Ipurua Kirol Fundazioa

1. Patronato

- Presidenta, Amaia Gorostiza
- Vicepresidente, Mikel Larrañaga (ex-Alcalde de Eibar entre 1979 y 1983, ex-Consejero de SD Eibar entre 2014 y 2017)
- Patrono, Jon Ander Ulazia (Consejero de SD Eibar desde 2012)
- Patrono, Leire Barriuso (Consejera de SD Eibar desde 2017)
- Patrono, Oscar Artetxe (ex-jugador del Primer Equipo de SD Eibar entre 1990 y 2001)
- Patrono, Ainhoa Alonso (ex-jugadora del Primer Equipo de SD Eibar entre 2004 y 2017)
- Patrono, Jesús Gutiérrez (historiador, escritor, técnico de deportes en la Diputación Foral de

Gipuzkoa)

- Patrono, Jorge Rubio (Secretario de la Federación Internacional de Peñas de SD Eibar, Presidente de la peña Mandiola Laguntaldea)
 - Patrono, Gergori Prieto (Director de Administración, Finanzas y RRHH en SD Eibar)
- ### 2. Junta General de la Fundación
- ### 3. Equipo directivo
- Directora, Elisa Mangado Martín
 - Responsable de Comisiones de Igualdad y Euskera, Arrate Fernández Prieto

III) Comisiones

1. Comisión Deportiva de Fútbol Profesional Masculino:

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

2. Comisión Económica

MIEMBROS	CARGOS
Joseba Unamuno Areitioaurtena	Consejero
Virginia Arakistain Ariznabarreta	Consejera
Gergori Prieto Valbuena	Director Financiero
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero Delegado

3. Comisión Deportiva de Fútbol Femenino Profesional y Fútbol Aficionado:

MIEMBROS	CARGOS
Anton Martinena Mallagaray	Consejero
Leire Barriuso Astigarraga	Consejera
Javier Sarrionandia Echandi	Consejero
Arkaitz Lakanbra Askasibar	Secretario Técnico
Raúl del Pozo Guinaldo	Director Fútbol Base
Jordi Torres Palomino	Secretario Técnico Femenino
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero Delegado

4. Comisión de Área de Negocio

MIEMBROS	CARGOS
Agustín Lahidalga Gonzalez	Consejero
Joseba Unamuno Areitioaurtena	Consejero
Alex Martínez Urizar	Consejero
Leire Barriuso Astigarraga	Consejera
Unai Artetxe Leal	Director de Negocio
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero Delegado

5. Comisión de Instalaciones y Seguridad

MIEMBROS	CARGOS
Amaia Gorostiza Tellería	Presidenta del consejo de administración
José Antonio Fernández Taboada	Consejero
Javier Sarrionandia Echandi	Consejero
Gorka Unamuno Enzunza	Director de Instalaciones y Seguridad
Jon Ander Ulazia Garetxana	Consejero Delegado

b. Organización del trabajo

6. Otras comisiones:

Comisión de Seguridad
Euskera Batzordea
Comisión de Igualdad
Comisión Jurídica

I) Empleo

Tramo	Nº	Hombres	Mujeres	C/Fijo	C/Temp
18-25	64	63	1	3	61
26-35	31	29	2	6	25
36-45	23	20	3	7	16
46-55	4	3	1	2	2
56-70	9	8	1	7	2

II) Retribución

GRI 102- 35 Políticas de remuneración

Todo empleado percibe una retribución fija por la prestación de sus servicios.

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

- Área deportiva: objetivos de clasificación deportiva e individuales
- Área de gestión: objetivos individuales, departamentales y grupales.

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

c. Políticas de RRHH

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

GRI 404 - 2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayudas a la transición

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

I) Plan director de RRHH

Dentro del marco de mejora continua del área, se ha llevado a cabo un proceso de análisis de la situación actual, con el fin de establecer unas directrices y objetivos, en relación a lo que la empresa necesita de los trabajadores y viceversa. Dicho plan tiene como reto principal el hecho de potenciar el talento y liderazgo de las personas, así como dar formalidad a las políticas que a día de hoy ya se llevan a cabo.

Se ha llevado a cabo un trabajo bidireccional. Ver si las personas se adaptan a lo que necesita la empresa y viceversa: Si hay un alineamiento con los objetivos y líneas estratégicas, cuáles son los formalismos o políticas, los grados de identidad con la cultura corporativa o temas más personales como el grado de satisfacción o motivación y la potenciación del talento. Básicamente, se han analizado las necesidades actuales y futuras, como equipo y como

organización. La meta en este trabajo ha sido estar tener un club con personas más preparadas para el futuro. Se podría resumir en potenciar el liderazgo y potenciar el talento.

La metodología que se ha llevado en este caso fue por medio de reuniones con los empleados. En primer lugar, unas reuniones introductorias y de poner en conocimiento lo que se está haciendo o no, primero al hilo de los objetivos y Plan Estratégico y después y a partir de ahí las entrevistas individuales.

Desarrollo de las iniciativas:

- Valores y Cultura Corporativa: Adaptados a la situación actual y de cara a futuro
- Estructura organizativa y dimensionamiento: Revisar la actual estructura, las descripciones de puestos y el análisis de cargas
- Reclutamiento, selección e incorporación:

definir un proceso de on-boarding y un manual de bienvenida

- Gestión del talento; Formación y desarrollo personal: Diseño de un plan de desarrollo individual y un plan de Formación
- Políticas de conciliación y flexibilidad: Formalizar las políticas de gestión de personas que hoy en día ya están implementadas y que no se recogen en ninguna parte.
- Modelo de liderazgo; Comunicación y Feedback: Trabajar en un modelo de liderazgo y el fomento del trabajo en equipo, modelo de escucha y reuniones.

II) Formación

La formación como factor clave para la excelencia no debe convertirse en la mera acumulación de conocimientos sobre temas diversos, sino que, debe responder a unos objetivos determinados ya sean individuales o colectivos, pero siempre compartidos por las personas que han de recibir la formación.

Así, la formación tiene como función fundamental la de poner a todo el personal en condiciones de utilizar al máximo sus propias capacidades intelectuales y que estas sean beneficiosas tanto para el individuo como para el colectivo. Se trata de cambiar la mentalidad hacia el deseo y la voluntad de una mejora continua.

Está en vías de instaurarse una planificación tanto de formación como de carrera, de cara a que los empleados tengan un horizonte claro en lo que a su transcurso en la entidad se refiere y,

con visos de fortalecer la relación entre empresa y empleado, para que dicha relación sea lo más duradera posible.

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

Por otro lado, se ha trabajado en una formación al uso con Deusto Business School, con el fin de tratar de desarrollar e impulsar, lo que ahora se denomina habilidades blandas (soft skills), entendiéndolo como parte fundamental del proceso de formación, ya que es extensible a cualquier departamento o área.

III) Ventajas para el empleado

GRI 401 - 2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se en los empleados temporales o a tiempo parcial

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

No obstante, la entidad se caracteriza por una gestión basada en la confianza, donde cada empleado/a se gestiona su tiempo de la manera que considera más oportuno. Asimismo, la empresa muestra total flexibilidad en lo que a términos de conciliación y cuidado de la familia se refiere.

En otro orden de cosas, la entidad ofrece a sus empleados ventajas de diversa índole, tales

como seguro médico, plazas de aparcamiento, servicio de comedor a precio de coste y entradas a los eventos deportivos, entre otros.

d. Relaciones sociales

I) Derecho de asociación

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

e. Igualdad

I) Plan de Igualdad SD Eibar

La SD Eibar sigue adelante con su firme compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres que ya se encuentran en el club así como a aquellas personas que opten a un puesto de trabajo dentro de él. Para ello, en 2019 se activaba el Plan de Igualdad y se conformaba la Comisión que destinada a velar por el cumplimiento del mismo. Esta comisión se ha ido reuniendo para aprobar diferentes hitos y, para actualizar el mismo para el periodo 2022-2025.

II) Igualdad de oportunidades

Desde el año 2018 el Eibar participa en La Liga Genuine, un proyecto social e integrador en el que equipos conformados por personas con DI, discapacidad intelectual, de todo el estado conviven y compiten. Además, la entidad armera cuenta también con un equipo PC, parálisis cerebral.

A través de acuerdos con la Diputación de Gipuzkoa, entidades y asociaciones a favor de las personas con algún tipo de discapacidad la Fundación SD Eibar ha incorporado en su estructura personal con discapacidad promoviendo entornos amigables y accesibles que faciliten su participación laboral y social.

f. Seguridad y salud

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

I) Prevención de riesgos laborales

De acuerdo a la ley 31/1995 disponemos de plan de prevención las dos empresas SD Eibar y la Fundación.

IMQ Prevención, la aseguradora médica del club, realiza visitas periódicas y cursos de prevención para todos los trabajadores. Se han actualizado los planes para incorporar los riesgos derivados del COVID19.

II) Chequeo anual

Todos los trabajadores de la SD Eibar y la Fundación pasan anualmente por chequeos médicos a través de IMQ.

III) Curso de primeros auxilios

Con el fin de que todos los empleados del Club y la Fundación tengan unos conocimientos mínimos de primeros auxilios, los Servicios Médicos imparten cursos periódicamente.

3

BUEN
GOBIERNO



4. Área de Cumplimiento y Control Interno

GRI 102 - 16 Valores, principios, estándares y normas de conducta

a. Compliance

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

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

b. Código ético

GRI 102 - 17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

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

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

- Integridad, Transparencia y Ética
- Juego Limpio
- Tolerancia 0 con cualquier modalidad corrupción
- Tolerancia 0 con la violencia, discriminación, acoso, racismo, xenofobia o intolerancia en el deporte

- Entrega, Esfuerzo y Trabajo en equipo
- Confidencialidad

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

Los principios establecidos en el presente Código Ético serán desarrollados a través de los Protocolos y mecanismos de control incorporados en el Manual del Programa de Cumplimiento Normativo del Club en el momento de aprobación del mismo y cualesquiera otros que pudieran ser incorporados en un futuro.

c. Protocolo anti corrupción y soborno

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

d. Transparencia

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

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

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

Además, desde hace 2 años, la SD Eibar publica sus Estados de Información No Financiera dando cuenta a sus grupos de interés de su gestión en materia ambiental, social y de gobernanza.

e. Derechos Humanos

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

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

IV) Canal Ético

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

Durante la temporada 2021/2022 se recibieron cinco denuncias en el canal ético de la organización. Tras el proceso de investigación establecido en la normativa interna del Club, llevado a cabo por el Órgano de Supervisión y Control (órgano colegiado, nombrado por el Consejo de Administración para velar por el correcto funcionamiento de todos los aspectos que contemplan las normas de compliance) y una

vez finalizado el mismo, quedaron subsanadas tres de ellas, aplicando medida disciplinar en una de ellas. Asimismo, a fecha de cierre del ejercicio, existe investigación en curso para dos denuncias.

I) Protección de datos

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

4

MEDIOAMBIENTE



5. Política de Medioambiente

a. Compliance

GRI 302 - 1 Consumo energético dentro de la organización

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

IPURUA

- Gas Natural - 261.708 kwh.
- Electricidad - 976.106 kwh.

ATXABALPE

- Gas Natural - 50.856 kwh.
- Electricidad - 14.088 Kwh.

b. Medición de la Huella de Carbono y eficiencia energética

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

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

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

La temporada pasada la SD Eibar comenzó con los cimientos de un plan ambiental evaluando todos los impactos de la organización en esta materia. En cuanto a la medición de emisiones CO2, se recogieron los siguientes resultados:

- Totalidad de los gases de efecto invernadero (GEI) emitidos directa o indirectamente por las actividades de la organización.
- Unidad de medida: kg de CO2 equivalente.
- Metodología utilizada: UNE EN ISO 14064:1:2019.
- Se calcula para 4 temporadas: 2017-2018 a 2020-2021.
- Instalaciones consideradas: Estadio de Ipúrua.

Se midieron los siguientes aspectos:

GRUPO	DESCRIPCIÓN	DESCRIPCIÓN
Alcance 1 - emisiones directas de GEI	1 - Emisiones y remociones directas de GEI	Combustión de gas natural.
		Combustión de gasóleo de vehículos propios.
		Combustión de gasolina de vehículos propios.
Alcance 2 - emisiones indirectas de GEI por uso de energía	2- Emisiones indirectas de GEI por energía importada	Consumo de electricidad.
Alcance 3 - otras emisiones indirectas	3- Emisiones indirectas de GEI por transporte	Desplazamientos en avión.
		Desplazamientos en el autocar del equipo.
		Desplazamientos en autocar alquilado en destino.
		Desplazamientos en tren.
		Desplazamientos en coche de alquiler.
		Alojamientos (hoteles).
4- Emisiones indirectas de GEI por productos utilizados por la organización	Consumo de agua.	
	Consumo de productos para mantenimiento (abonos, pintura, etc.).	
5- Emisiones indirectas de GEI asociadas con el uso de productos de la organización		No incluido.
6- Emisiones indirectas de GEI por otras fuentes		Producción del gas natural, gasóleo y gasolina utilizados en el alcance 1.

Y estas fueron las emisiones por temporada:

Temporada 2017-2018	Temporada 2018-2019	Temporada 2019-2020	Temporada 2020-2021
820.042 kg CO2 eq.	749.949 kg CO2 eq.	626.064 kg CO2 eq.	537.792 kg CO2 eq.

Las principales medidas a adoptar que se traslucen del estudio son las siguientes:

I) Eficiencia en consumo de energía:

- Implantación de sistemas de monitorización y control inteligente del consumo térmico y eléctrico.
- Correcto aislamiento de las instalaciones para evitar pérdidas de calor.
- Optimización de los sistemas de iluminación y climatización.

- Fomentar el uso responsable de los equipos/ instalaciones y campañas de sensibilización ambiental a empleados y aficionados.

II) Fuentes de energía con menor huella:

- Instalación de calderas más eficientes (Ej., de condensación o de biomasa) para reducir el consumo de gas natural.
- Instalación de paneles solares térmicos y fotovoltaicos para el autoabastecimiento energético.
- Contratación del 100% de electricidad renovable con garantía de origen.

III) Compensación de las emisiones en los desplazamientos:

- Aportación voluntaria de una cantidad económica de dinero proporcional a las toneladas de CO2eq emitidas y que se destina a proyectos que reducen o absorben CO2eq.

c. Club Verde

La temporada pasada se inició un trabajo de evaluación de impactos ambientales internos estudiando los procesos del uso del papel, energía, transportes y compras. El objetivo la próxima temporada es llevar a cabo una planificación de acciones en esta línea para poder concienciar a los empleados del club de que el cuidado del medioambiente empieza con el cuidado de nuestro entorno con una presentación en formato digital, así como cartelería por las oficinas y el estadio.

d. Cumplimiento ambiental

GRI 307 - 1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

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

5

SOCIEDAD Y ENTORNO



6. Políticas sociales SD Eibar Fundazioa

GRI 203 -2 Impactos económicos indirectos significativos

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

a. Compromiso con la sociedad

La Fundación de la SD Eibar trabaja en el área social del club teniendo como objetivos prioritarios:

- Ser impulsora de la sostenibilidad dentro del club.
- Ayudar, mediante sus acciones, a convertir al Eibar en el club de la comarca.
- Aportar a la construcción de la Ciudad Deportiva en materia de medioambiente y generación de negocio.
- Crear proyectos sociales atractivos para establecer alianzas con empresas de la comarca.

Los objetivos que se marca la Fundación están fundamentados en 3 pilares:

Personas	Plan de Igualdad y Fútbol Femenino Políticas de inclusión y Fútbol Adaptado Eibar Txiki y la Escuela y el Campus
Comarca	Euskararen Baloia y acercamiento del club a la comarca Política de medioambiente y Ciudad Deportiva
Empresas	Creación de proyectos que vinculen a empresas mediante patrocinios, colaboraciones o voluntariado.

b. Principales proyectos

El descenso del primer equipo masculino a segunda división impacto en una reducción de presupuesto de la Fundación de un 25% destinando los fondos a aquellos proyectos que consideraba más prioritarios y potenciando proyectos propios.

Área Deportiva

Fundamentalmente se apostó por mantener la estructura que había dentro del Fútbol Adaptado, ya que es un perfecto transmisor de valores del club como la disciplina, la humildad y el compromiso.

Se continuó con la ayuda a los clubes deportivos de Eibar, a pesar de haber hecho un recorte presupuestario, pero con el objetivo de apoyar el desarrollo del deporte local.

Eibar Txiki

Futbol Eskola y Campus funcionaron de manera de

normal. Entre ambas actividades se agrupan más de 300 niños y niñas de Eibar y de la comarca y el objetivo es fomentar el sentimiento de pertenencia y la transmisión de los valores del club.

Esta temporada, tras la pandemia, la Fundación recibió en Ipurua colegios eibarreses dentro del proyecto Euskararen Baloia que busca fomentar el uso del euskera entre los niños y niñas, así como el sentimiento de pertenencia al club.

Cultura y Entorno Social

Esta temporada se llevó a cabo el estudio de Huella de Carbono y Eficiencia Energética dentro del Plan de Medioambiente y el objetivo es implantar medidas de cara la temporada 2022-2023.

Además, se siguió con la ayuda a Egoaizia y a la escuela de fútbol de Perú.

Educación

La Fundación sigue trabajando en alianzas con

las principales universidades vascas de cara a futuras temporadas.

Institucional

En esta área, la Fundación ha comenzado a aportar al club en materia de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa en colaboración con Laliga.

c. Objetivos a futuro

Como se ha comentado anteriormente, los objetivos de la Fundación pasan por ser una herramienta para la consecución de los objetivos del club. Por ello, ambas organizaciones trabajan conjuntamente para establecer metas cada principio de temporada.

7. Proveedores y subcontratistas

GRI 102 - 9 Cadena de Suministro

a. Compromiso con la sociedad

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

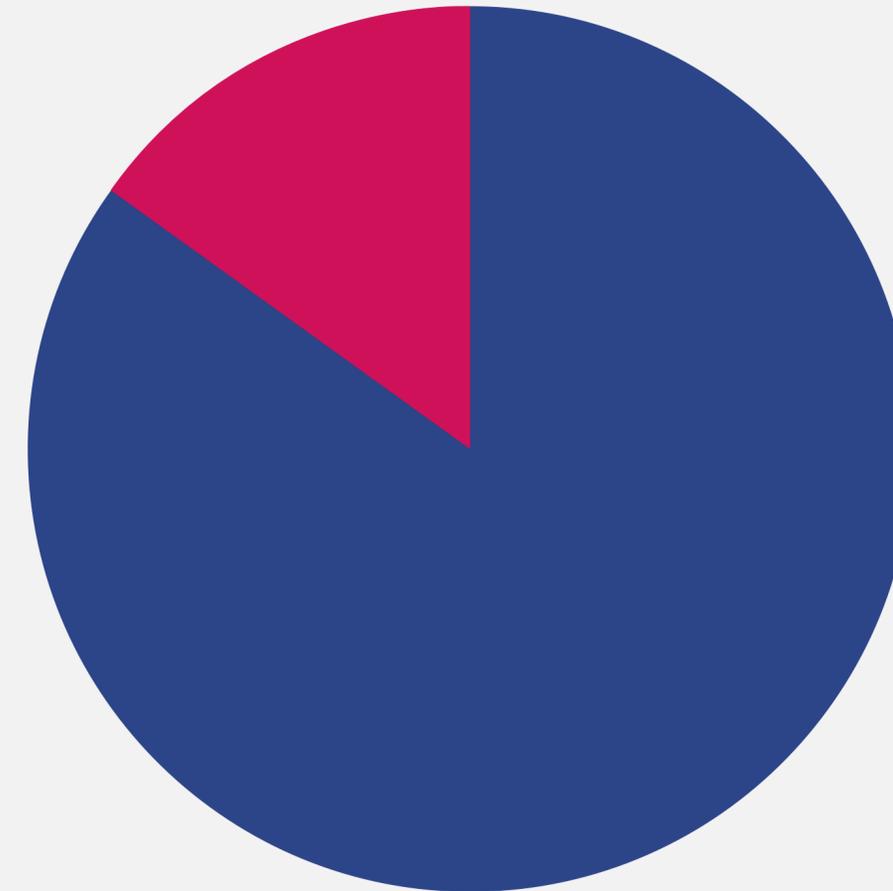
Toda persona vinculada al Club debe firmar una declaración de compromiso en la que certifica haber leído y comprendido el mismo y su compromiso de adherirse a lo establecido en él, obligándose por ello, a cumplir con todas y cada una de las pautas y reglas especificadas en este Código Ético y en la totalidad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

b. Favorecimiento al desarrollo local

GRI 203 - 2 Impactos Indirectos Significativos

GRI 204 - 1 Proporción de gasto en proveedores locales

Con el arraigo que caracteriza a la localidad y a la entidad, la SD Eibar trata de velar porque los bienes y servicios que adquiere o disfruta sean provistos por empresas de la propia ciudad o, en su defecto, de la comarca o localidades cercanas. Siempre bajo la premisa de devolver a la sociedad, lo mucho que la sociedad le ha dado.



- Proveedor local CAV
- Proveedor fuera CAV

8. Clientes y consumidores

Los clientes y consumidores forman parte de los grupos de interés del club.

a. Canales de comunicación

Los clientes y consumidores forman parte de los grupos de interés del club.

En el siguiente esquema se detallan los canales de comunicación:



b. Medición de niveles de satisfacción del cliente

Además, cualquier persona que lo desee puede ponerse en contacto con el club a través del número de teléfono general y hablar con los departamentos pulsando en las extensiones correspondientes:

- 1- Atención al socio y entradas
- 2- Tienda
- 3- Fundación
- 4- Prensa
- 5- Administración
- 6- Marketing
- 7- Protocolo y comunicación
- 8- Comercial
- 9- Obras e instalaciones

El club, a través de su departamento de Atención al Socio envía anualmente una encuesta de satisfacción a abonados que utilizan el servicio de atención para realizar gestiones directas como: cambio de asiento, renovación, modificación de datos, alta de abonos, consulta entre otras. Existe un documento a disposición de cada abonado para interponer quejas, sugerencias, solicitudes tanto de forma online por correo como presencialmente. Preguntamos aspectos a valorar como; atención directa, facilidades online, atención telefónica, nivel de satisfacción, y otras sugerencias. El nivel de satisfacción obtenido en la última encuesta fue del 80%.

Al cierre de este informe, se reporta únicamente una queja de un abonado que está siendo gestionada.

6

REPORTING



9. Sobre este informe

GRI 102 -50 Periodo objeto del informe

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

Esta Memoria correspondiente a los Estados de Información No Financiera (EINF) expone la gestión realizada por la SD Eibar desde el 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022, y se basa en la Ley 11/2018. Para su elaboración se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

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

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

10. Certificaciones

El club cuenta con la obtención de los siguientes certificados

- ISO 9001:2015, es una norma internacional acerca del sistema de gestión de calidad, el cual se le atribuye a todas aquellas empresas públicas o privadas que disponen de todos aquellos elementos que son necesarios para contar con una gestión de calidad que satisfaga las necesidades y expectativas de sus clientes.
- ISO 37001:2016 “Sistemas de Gestión Anti-Soborno”, es una norma internacional que trata de combatir el soborno y promueve una cultura empresarial ética, también demuestra a los principales accionistas y potenciales clientes que se trata de un club comprometido con las prácticas anti-soborno que han sido reconocidas mundialmente. No sólo dentro de sus propias operaciones, sino también en las transacciones de toda su cadena de valor.
- UNE19601:2017 “Sistema de gestión de compliance penal” el objetivo de esta norma es la de ir más allá del cumplimiento de la legislación, y ayudar al club a prevenir la comisión de delitos y reducir el riesgo penal y con ello, favorecer una cultura ética y de cumplimiento.

11. Información fiscal

GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido

La SD Eibar es un motor económico para la localidad, la comarca y provincia. No en vano, el periplo en las categorías del fútbol profesional, ya ha sobrepasado los 130 millones de euros en aportaciones a las arcas públicas, ya sea vía impuestos o tributos.

Siendo la recaudación a la Diputación Foral de Gipuzkoa:

TEMP	IRPF	IVA	IS	TOTAL
19/20	10.357.458,33 €	12.962.652,88 €	Neutro o a devolver	23.320.111,21 €
20/21	11.481.234,30 €	9.464.665,32 €	987.353,22 €	21.933.252,84 €
21/22	3.066.523,24 €	971.736,01 €	Pendiente de calcular	4.038.259,25 €

Cuotas de Seguridad Social:

TEMP	IRPF
19/20	1.293.064,80 €
20/21	1.459.020,65 €
21/22	1.273.396,47 €

12. Índice de contenidos GRI

ÁMBITO	LOCALIZACION DEL CONTENIDO	ESTANDAR GRI
Carta de la Presidenta	Analizado en el apartado Carta de la Presidenta	GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones
Materialidad	Analizado en el apartado 1 Análisis de Materialidad	GRI 102 -21 Consulta a Grupos de Interés sobre temas económicos, ambientales y sociales
	Analizado en el apartado 1.a Grupos de Interés	GRI 102 - 40 Lista de Grupos de Interés
	Analizado en el apartado 1.b Análisis de Materialidad	GRI 102 -29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales GRI 102-47 Lista de temas materiales
Modelo de Negocio	Analizado en el apartado 2.a Perfil de la Organización	GRI 102 - 1 Nombre de la Organización GRI 102 - 5 Propiedad y forma jurídica
	Analizado en el apartado 2.a.i Sede Social	GRI 102 - 3 Ubicación de la sede
	Analizado en el apartado 2.a.ii Actividades	GRI 102 - 2 Actividades, marcas, productos y servicios
Análisis de riesgos	Analizado en el apartado 2.e	GRI 102 - 15 Principales impactos, riesgos y oportunidades
Gestión de personas	Analizado en el apartado 3	GRI 102 - 8 Información de los empleados y otros trabajadores
	Analizado en el apartado 3.a Estructura y Organigrama	GRI 102 - 18 Estructura de Gobernanza
	Analizado en el apartado 3.b. ii	GRI 102- 35 Políticas de remuneración
	Analizado en el apartado 3.c	GRI 404 - 1 Media de horas de formación al año por empleado GRI 404 - 2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayudas a la transición GRI 404 - 3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
	Analizado en el apartado 3.c. iii	GRI 401 - 2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se en los empleados temporales o a tiempo parcial
	Analizado en el apartado 3.f	GRI 403 - 1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	Analizado en el apartado 4	GRI 102 - 7 Tamaño de la organización
Control Interno e Integridad Corporativa	Analizado en el apartado 4	GRI 102 - 16 Valores, principios, estándares y normas de conducta
	Analizado en el apartado 4.b	GRI 102 -17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
	Analizado en el apartado 4.e	GRI 205 - 1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

ÁMBITO	LOCALIZACION DEL CONTENIDO	ESTANDAR GRI
Política de Medioambiente	Analizado en el apartado 5.a	GRI 302 - 1 Consumo energético dentro de la organización
	Analizado en el apartado 5.b	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
	Analizado en el apartado 5.d	GRI 307 -1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
Proveedores y subcontratistas	Analizado en el apartado 7	GRI 102 -9 Cadena de suministro
	Analizado en el apartado 7.b	GRI 204 -1 Proporción de gasto en proveedores locales GRI 203 - 2 Impactos económicos indirectos significativos
Políticas Sociales	Analizado en el apartado 6	GRI 203 -2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413 - 1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas del desarrollo
Informe	Analizado en el apartado 9. Sobre este informe	GRI 102 -54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI GRI 102 -54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los estándares
Información fiscal	Analizado en el apartado 11	GRI 201 -1 Valor económico directo generado y distribuido
Índice Contenido GRI	Analizado en el apartado 12	GRI 102 -55 Índice de Contenidos GRI