

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD DEL REAL VALLADOLID CF

AÑO 2022



REAL
VALLADOLID



01**CARTA DEL
PRESIDENTE**

PÁG. 07

02**ESTA
MEMORIA**

PÁG. 08

03**EL REAL
VALLADOLID**

PÁG. 10

04**ÁMBITO
ECONÓMICO**

PÁG. 24

05**ÁMBITO
MEDIOAMBIENTAL**

PÁG. 30

06

ÁMBITO SOCIAL

PÁG. 38

07

CUMPLIMIENTO

PÁG. 46

08

FUNDACIÓN REAL VALLADOLID

PÁG. 48

09

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

PÁG. 52

10

INDICADORES

PÁG. 60



CARTA DEL PRESIDENTE

Iniciamos un nuevo ciclo en el Real Valladolid. La publicación de esta memoria de información no financiera nos coloca en una nueva dimensión dentro de nuestra relación con aquellos grupos de interés que conviven con nuestra entidad. La idea no es solo ajustarnos legislación vigente y a los estándares existentes para la redacción y publicación de este informe. Nuestra intención es ir un paso más allá, al adoptar una firme determinación de ser muy exhaustivos en nuestros procesos de recopilación y publicación de datos.

La sostenibilidad ha sido una de las premisas que han guiado la gestión del Club desde nuestra llegada, fijada en tres pilares fundamentales. Primero, la estabilidad financiera, que permitiera consolidar a la entidad en el fútbol profesional, sin las amenazas que un indeseable cambio de categoría pudiera suponer para la salud institucional. Segundo, el compromiso con las personas que trabajan en el Real Valladolid, sus abonados y sus aficionados. Tercero, la dedicación a los aspectos sociales y de medioambiente, necesarios para cerrar el círculo que nos convierta en un motor de cambio para nuestra sociedad.

Para elaborar esta memoria hemos desarrollado un proceso de consulta a nuestros interlocutores, del que hemos extraído los temas que son, para todos ellos, materiales, es decir, más relevantes. Estas opiniones nos han ayudado a definir qué interesa a nuestros grupos de interés y a realizar un examen doble, que nos conduzca a ser más detallados en la información que les proporcionamos y, por otro lado, a ser mucho más excelentes en nuestro día a día, con el fin de cumplir con todas sus expectativas.

Afrontamos este proyecto con la idea firme de cumplir con los preceptos que definen al desarrollo sostenible o explicar aquellos a los que no atendemos todavía. De este modo, nos centramos en aportar a la gestión del Club una preocupación por los límites medioambientales que, directa o indirectamente,

enmarcan nuestra labor. Asimismo, procuramos que nuestra sociedad sea cada vez más saludable y justa, que se produzca un crecimiento de las posibilidades vitales de todos y que nuestra tarea esté fiscalizada bajo los principios de una buena gobernanza.

Cuando comenzó la etapa de dirección del Club con el nuevo equipo gestor, en septiembre de 2018, mencioné cuatro palabras como base de nuestra forma de trabajar y, en cierto modo, de conseguir diferenciarnos de una gran parte del sector: Competitividad, Transparencia, Social y Revolución. La presente memoria recupera y aúna estos cuatro conceptos, tan importantes para nosotros, dado que es indudablemente una herramienta que fomenta y expone nuestra transparencia, incide en el bienestar social de nuestros grupos de interés, nos hace más competitivos y no deja de ser, aún hoy, una pequeña revolución en la industria del fútbol en nuestro país, de costumbre poco receptiva a los mecanismos de reporte de la información no financiera.

Estimado lector, te invito a que nos acompañes en este camino que hoy se refuerza. El Real Valladolid se coloca al nivel de grandes corporaciones en su reporte de actividades no financieras, pero, sobre todo, gracias a esta memoria, avanza en sus objetivos de gobernanza, cercanía, servicio y estabilidad. A través de los diferentes apartados descubrirás las cosas que hacemos y los motivos que explican las pocas carencias que todavía hoy una entidad como la nuestra trabaja para corregir. Espero que el contenido de este reporte siga haciendo de este Club un mejor club, y de las personas que lo formamos, mejores personas.

Ronaldo L. Nazário

ESTA MEMORIA



Inicia el Real Valladolid CF, SAD su reporte de información no financiera a través de **esta primera Memoria de Sostenibilidad**, para cuya elaboración se han asimilado algunos principios propuestos por la organización GRI (Global Reporting Initiative). Al tomar esta base, el Club persigue una mayor calidad y corrección en la exposición de indicadores, y adopta como estándares varios de los Fundamentos GRI 1 2021, Contenidos Generales GRI 2 2021, y Temas Materiales GRI 3 2021, habiéndose elaborado este informe con una aproximación de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI.

Un aspecto elemental de esta práctica es la medición de impactos, por lo que los contenidos que se exponen en este trabajo, con su detalle, permiten, cuantitativa y cualitativamente, conocer su alcance. Como no podía ser de otro modo, **la presentación de los datos ofrecidos se ajusta a la realidad y no se omiten impactos positivos ni negativos, así como cualquier otro tipo de información, que se presenta de forma comprensible y exhaustiva.** Estas características facilitarán que, a partir del siguiente informe de RSE de la entidad, los datos puedan ser comparables con facilidad, siempre, como todo el reporte, en el marco de un contexto sostenible ambiental, económico y social. En virtud de la claridad con la que se pretende dotar a este documento anual, se enmarca en el periodo comprendido **entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022** y, con su consulta, se podrán percibir los procesos de gestión y recopilación de referencias que funcionan en el Club, pudiendo optar a más información sobre este documento y las políticas de sostenibilidad en el correo electrónico realvalladolid@realvalladolid.es, en la página web www.realvalladolid.es y en las redes sociales oficiales del Real Valladolid.



EL REAL VALLADOLID



El Real Valladolid CF, SAD es una sociedad anónima deportiva, ubicada en la Avenida del Mundial 82, s/n, en la ciudad de Valladolid, aunque dispone de unas oficinas en la calle Serrano, número 6, de Madrid. Su máximo accionista es la leyenda del fútbol, Ronaldo Nazário, quien ejerce como presidente de la entidad y de su Consejo de Administración, al disponer del 72,77% de sus acciones. A los efectos de este reporte, se contabiliza el personal directamente contratado en ambas sedes, aunque la principal es la establecida en Valladolid, estando estas bajo la misma gestión y denominación societaria, operando en todo caso únicamente en el estado español. No constituye parte de grupo empresarial alguno, por lo que no presenta cuentas consolidadas.

Al tratarse de una entidad con una elevada actividad deportiva, los lugares de trabajo de algunas de las personas empleadas no son oficinas. Junto a la parte administrativa, el estadio José Zorrilla y los terrenos de juego de los campos Anexos son otras de las instalaciones que, aunque pertenecientes al Ayuntamiento de Valladolid, gestiona el Club como consecuencia del convenio de cesión firmado en 1997. **El estadio fue inaugurado en 1982**, con motivo de la celebración de la Copa del Mundo de fútbol, en tanto que los terrenos adyacentes datan de 1987, cuando fueron construidos tres campos, que en la actualidad han pasado a cuatro. A su vez, el Club dispone de una tienda en el centro de Valladolid y otra en el propio estadio, existiendo un contrato de arrendamiento para el primero de estos establecimientos. Se completa la relación de instalaciones con una **residencia de jóvenes jugadores**, situada en la calle Padre Llanos, número 77, de Valladolid, inaugurada en 1999 y que, en sus 2.700 metros cuadrados divididos en cuatro plantas, reúne 23 habitaciones y salas de actividades diversas.

El Real Valladolid Deportivo se fundó en 1928, con la fusión de los equipos vallisoletanos Real Unión Deportiva y Club Deportivo Español. Desde aquella fecha, ha militado en diversas categorías del fútbol nacional, **ocupando la decimotercera posición en la clasificación histórica de la Primera División**. Entre sus principales logros se encuentra la Copa de la Liga de 1984, dos subcampeonatos de la Copa de España (1950 y 1989), la Copa Federación de 1953 y campeonatos de Segunda y Tercera División. Su transformación en sociedad anónima deportiva se produjo en 1992. La entidad se ha sumado a la era tecnológica y de su participación en la eLaLiga se desprende como principal consecución el campeonato de la temporada 2021-2022.

El Club está representado por **14 equipos, desde Primera División hasta la categoría benjamines, con plantillas tanto masculinas como femeninas**, incluido

el conjunto que disputa LaLiga Genuine para personas con discapacidad intelectual y que tiene una consideración de primera plantilla a nivel informativo por parte de la entidad. Este equipo es una rama de la **Fundación del Real Valladolid, constituida en 1998**.

A nivel de operaciones relevantes, el Club ha decidido informar de todas aquellas **cuyo importe iguale o supere los 100.000 euros**, por su impacto en su economía. A nivel general, se han contabilizado en el periodo de análisis 37 operaciones de venta y 16 de compra, 53 en total, que en mayor detalle se corresponden, en el caso de las ventas, con derechos audiovisuales (19 operaciones), patrocinios y publicidad (13 operaciones) y traspaso temporal o definitivo de derechos federativos de jugadores (5 operaciones). En lo referente a las compras, estas operaciones se han debido a adquisición temporal o definitiva de derechos federativos de jugadores (4 operaciones), obras de mejora del estadio y la ciudad deportiva (4 operaciones), aprovisionamientos de la tienda (2 operaciones), costes de la pandemia COVID-19 repercutidos por LaLiga (2 operaciones), devolución de compensaciones anteriores a LaLiga por recuperación de la categoría (2 operaciones), canon de cesión del uso del estadio (1 operación), y compra de la Residencia de jóvenes jugadores (1 operación). **El montante total de las ventas ha estado en torno a los 30.329.000 euros**, en tanto que el de las compras ha girado sobre los 10.975.000 euros.

El Real Valladolid ofrece sus productos y servicios en todos los continentes gracias a la tecnología y la red de patrocinadores, y en diversos ámbitos, siempre teniendo al consumidor final como beneficiario, entre los que se pueden destacar la alimentación, nutrición y bienestar, sector financiero, deporte, tecnología, automoción, construcción, bebidas sin alcohol o aerolíneas.

El número total de personas empleadas en el Club por contrato laboral es de 274, de los que 205 son hombres y 69 mujeres. De aquellos, **257 se corresponden a contratos indefinidos y 17 a contratos temporales**, siendo todos estos últimos trabajadores de la sede de Valladolid, y 5 del total, indefinidos en las oficinas de Madrid. 117 empleados son a jornada completa (96 hombres y 21 mujeres), y 157 empleados lo son a media jornada (109 hombres y 48 mujeres). En cuanto a la descripción de estos puestos desempeñados por personal que no es empleado directo del Club, destaca el servicio de limpiezas, cocina y catering, personal de seguridad y de fan zone, y azafatas. Las variaciones significativas de estas cifras vienen dadas por 100 trabajadores fijos discontinuos, que causaron baja en mayo para ser dados de alta en agosto. De toda esta información laboral, los datos se han recopilado a través de la base utilizada por el Departamento de Recursos Humanos del Club, y, para el trabajo realizado por trabajadores no empleados directos del Club, se han tenido en cuenta las empresas subcontratadas por el Club, tanto en las tareas diarias como para los días de partido.

La entidad no se ha capitalizado por aportaciones ni por deudas, aunque sí lo ha hecho vía préstamo participativo, por un importe de 13.364.000 euros. **La cifra de negocio registrada en el periodo objeto de análisis es de 16.693.000 euros**, obtenidos de la actividad propia, siendo el 18,56% correspondientes a ingresos por las competiciones en que participa el Club, el 60,27% ingresos por retransmisiones, el 15,85% ingresos por publicidad, y el 5,29% por ventas de tienda y otros varios. La localización de los ingresos corresponde en su totalidad a la ubicación de la organización en Valladolid. El activo total de la entidad es de 53.895.000 euros, siendo los propietarios los accionistas de esta SAD, de los cuales, poseen más del 5% de las acciones: Tara Sports 2018 SLU (51%), Ronaldo Nazário de Lima (21,7%), Carlos Suárez Sureda (10%) e Inmobiliaria Ágora SA (9,1%).



En la cadena de suministro del Club no se han producido cambios significativos, como tampoco en la propia organización, a excepción de una variación en el **diseño del escudo** o logotipo de la entidad. Este proceso significó un trabajo de más de dos años, en el que se revisó documentación histórica, estudios y referencias, conversado con representantes de distintos grupos de interés, y la colaboración con una agencia creativa global, FutureBrand, hasta obtener el resultado final. Pese a la contestación de una parte de los abonados y aficionados del Club, este escuchó y respondió a las reclamaciones con las explicaciones pertinentes, siguiendo adelante con la modernización del escudo, al entender que es un paso adelante, necesario para el crecimiento e internacionalización del Real Valladolid. Al margen de este cuestionamiento, ninguna de las otras marcas ha sido discutida por los grupos de interés.

Dadas las peculiaridades de la industria, **la cadena de suministro supera los 50 proveedores**, cuyas actividades son, entre otras, alimentación y nutrición, bienestar, finanzas, deporte, tecnología, automoción, construcción, bebidas sin alcohol o transportes.

Como entidad comprometida con la sostenibilidad, el medio ambiente también forma parte de la estrategia del Club, y el enfoque de precaución, que se aplica en los informes contables y otras actividades, tiene extensión en las medidas que se adoptan en aquel sentido, tales como **reducción en el uso de plásticos y papel, uso de vehículos eléctricos, reciclaje y reutilización de productos, y reducción del consumo de agua** a través de su nuevo uso para riego.

La relación con otras instituciones es fluida, aunque la pertenencia a asociaciones o colectivos se limita a la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y el Club Cámara de Valladolid, y la necesaria a LaLiga, RFEF y RFCyLF. Al margen de cumplir con toda la legislación vigente, iniciativas obligatorias para el Club son la inscripción en las competiciones deportivas correspondientes, como miembros, de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, la Federación Internacional de Fútbol Asociación, la Real Federación Española de Fútbol, y la Real Federación de Castilla y León de Fútbol; aceptando la observancia de los Estatutos y demás Reglamentos Generales de LaLiga, la RFEF y la RFCyLF; las Normas de Elaboración de Presupuestos de Clubes y SAD de LaLiga; el Código Disciplinario de la RFEF; el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA; y el convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional. Son asimismo importantes los distintos convenios suscritos con entidades universitarias para la celebración de prácticas curriculares en las instalaciones del Club.



Los procesos de contacto y consulta con los grupos de interés son permanentes, en especial, a través de dos vías principales: el buzón de correo electrónico conecta@realvalladolid.es y los encuentros con el consejero y director de Presidencia del Club, a los que se puede acceder a través de cita previa en la página web oficial. Independientemente, existen otros foros de interacción con los grupos de interés, señalando de modo especial la relación con el Comité de Empresa del Club o el grupo de seguimiento del Plan de Igualdad, sin perjuicio de otros, como reuniones temáticas, cursos de formación, asistencia a eventos conjuntos u otras direcciones de correo electrónico que facilitan el intercambio de opiniones a nivel interno y externo, que contribuyen a diseñar algunas políticas dentro de la gestión integral de la organización y, de igual modo, para la elaboración de esta memoria. En este último caso, **se ha procedido al envío de 129 encuestas, repartidas entre los grupos de interés, que han servido como orientación sobre las expectativas, riesgos y preferencias de los mismos** en torno a la información y actuación provenientes del Club.

Consecuencia de los contactos mantenidos, durante todo el periodo se ha obtenido información muy interesante para las líneas de gestión de la entidad, resultantes de los temas que, a entender de los grupos de interés, son más relevantes. Los principales riesgos que el Real Valladolid presenta tienen tres ámbitos generales:



- **Económico:** descenso de categoría, impacto sobre los trabajadores del Club y las actividades de la comunidad asociadas, deuda, aplazamientos e impagos, reducción del valor de los derechos de televisión o de jugadores, e infraestructuras deficientes y no actualizadas.
- **Ambiental:** vertidos, contaminación acústica y lumínica, congestión de tráfico.
- **Social:** gobernanza, corrupción e integridad deportiva, abuso y discriminación de menores, asistencia de público al estadio.

Las expectativas que se extraen de estos procesos se centran muy particularmente en la actividad principal del Club, más aún, del Primer Equipo, de quien se espera que mantenga una posición estable en la máxima categoría de su competición. De igual modo, se han detectado preocupaciones especiales en el valor económico que genera y distribuye la entidad, sus impactos económicos, la gestión contra la corrupción y la integridad deportiva, el cumplimiento de las leyes y normativas, la contratación de proveedores locales, el bienestar de los menores que integran las categorías inferiores, y la correcta adecuación de las políticas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Al tomar en consideración las opiniones de los grupos de interés y los datos sobre la coyuntura general y particular de la organización, **se trabaja a nivel estratégico con una serie de metas a corto y medio-largo plazo** que sirven tanto para afianzar los objetivos marcados por la dirección, como las demandas que los grupos de interés han presentado. A modo de resumen, se adjuntan las más relevantes, correspondientes a cada uno de los ámbitos generales de actuación y consulta, para su desarrollo inmediato como para su consecución en un plazo más alejado, entre 3 y 5 años.

Meta	Ámbito
Cumplir los objetivos deportivos y consolidar al Club en la élite	General
Mantener la gestión sostenible y alcanzar resultados positivos	Económico
Mantener el elevado número de abonados	Económico
Aumentar las cantidades de materiales reciclados	Ambiental
Extender la instalación y uso de placas solares	Ambiental
Afianzar el seguimiento del convenio colectivo y plan de igualdad	Social
Reducir el número de accidentes y bajas laborales	Social
Meta 3-5 años	Ámbito
Finalizar e implementar la construcción de la nueva ciudad deportiva	General
Consolidar la gestión económica, ambiental y social del Club	General
Implantar en la sociedad la Fundación del Real Valladolid	General

El Club trabaja en su día a día con casi 60 protocolos, manuales y políticas de actuación, que regulan el comportamiento en las actividades. Como normas principales, el Consejo de Administración aprobó en su día tanto el Código de Conducta como el Régimen Disciplinario del Real Valladolid, a disposición de cualquier interesado en la página web oficial, www.realvalladolid.es, al igual que el resto de documentación normativa. La elaboración de estas normas ha partido directamente de los órganos directivos y el área jurídica y de cumplimiento del Club, mientras que las decisiones del Consejo de Administración se adoptan siguiendo el Reglamento del Consejo de Administración. Otro de los órganos colegiados del Club es el Órgano de Disciplina Social, con su propia regulación, encargado de observar el correcto comportamiento de los abonados y espectadores en las instalaciones deportivas para preservar los valores y la seguridad en los eventos deportivos organizados por el Real Valladolid. El conjunto de estos documentos y normativas internas son elaborados bajo estándares correspondientes al sector del deporte, junto con las recomendaciones y limitaciones legales pertinentes, y bajo los parámetros de normalización y estandarización UNE.

La integridad en el Real Valladolid cumple con los parámetros necesarios e incluso va más allá en algunos aspectos, especialmente en la normalización de procesos. Uno de ellos, indispensable para la salud en la gestión de una organización, es el del **asesoramiento en cuestiones éticas**, recogido en el reglamento del órgano responsable del cumplimiento penal, en un apartado que regula la resolución del canal de información para garantizar la confidencialidad, encontrándose el Club en estos momentos en el camino para implantar el anonimato en el procedimiento con el fin de ajustarse a los cambios legislativos. A través de esta vía, se han recibido y tratado nueve denuncias, todas sobre terceros no empleados por el Club, relacionadas con racismo, violencia, discriminación y propiedad intelectual, todas investigadas conforme el reglamento del órgano de cumplimiento que regula el canal de información y la forma de resolver las incidencias. La entidad no ha realizado encuestas de satisfacción, por lo que no existe un soporte sobre esta en los usuarios, pero, en todo caso, una de las máximas del Real Valladolid es que las políticas del Club son manifiestamente contrarias a cualquier tipo de represalia.





La toma de decisiones es colegiada, disponiendo para la misma de un reglamento el Consejo de Administración. Este órgano se compone de tres consejeros (el presidente, el consejero delegado y el director de Presidencia), más un secretario no consejero. En sus reuniones se invita a distintos profesionales para mejorar la calidad de la información que se aporta y los debates internos de cara a la toma de decisiones más adecuada para los intereses de la organización. Bajo el Consejo de Administración, en el organigrama de la estructura directiva que se adjunta, se encuentra el Comité de Dirección, que agrupa a todos los responsables de las áreas (Dirección de Cantera, Dirección Deportiva, Finanzas, Explotación/Operaciones, Negocios y Marketing/Comunicación, junto al consejero delegado, el director de Estrategia Deportiva y el director de Presidencia. Los encuentros del Consejo de Administración cumplen con todas las formalidades legislativas para su convocatoria y celebración, en tanto que las reuniones formales del Comité de Dirección tienen una periodicidad irregular,

en función de las agendas de los intervinientes y la relevancia de los asuntos a tratar, pero son complementadas por citas entre departamentos y áreas. La elección de los consejeros no se produce en base a las encuestas realizadas entre los grupos de interés, en tanto que la de los miembros del Comité de Dirección se produce por el rango de sus participantes, siendo todos ellos responsables de área en la estructura del Club.

El Consejo de Administración está compuesto solo por hombres, integrados a la propiedad y a las tareas ejecutivas, habiéndose producido los nombramientos en agosto de 2018 y marzo de 2021. En el seno de este Consejo se encuentra el directivo sobre quien recae el seguimiento de las políticas de responsabilidad social, incluido el presente informe, sobre las que se ha realizado una encuesta global a todos los grupos de interés de la entidad. Esta consulta ha servido, además, como punta de lanza para la publicación del presente reporte y tendrá una continuidad, como mínimo, semestral.

Existe un otorgamiento de poderes por parte del Consejo de Administración, así como una delegación formal operativa de carácter verbal para la gestión diaria de la entidad en los responsables de las áreas del Club, y el máximo compromiso de la alta dirección en la manifestación formal de la voluntad de la organización. Este órgano, a su vez, ejerce la observancia de cumplimiento, proposición y aplicación de mejoras, formándose internamente en aspectos relacionados con la gestión sostenible, que son tratados ocasionalmente en sus reuniones, que, mínimo, se producen una vez por trimestre. **La evaluación que se realiza de la labor del Comité de Dirección recae en el Consejo de Administración, mientras que el seguimiento a las decisiones de este último es supervisado por empresas auditoras independientes**, con lo que se cumple con la legislación y requerimientos de LaLiga para sus asociados.

Los posibles conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno se regulan a través de varios procedimientos, que sirven de salvaguarda a cualquier irregularidad en este sentido, como el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento del Órgano de Disciplina Social, el Reglamento del Órgano Responsable del Cumplimiento Penal, la Política de Compras, la Política de Regalos y Obsequios, el Protocolo contra la Corrupción o la Política para la Gestión de Entradas de Cortesía e Invitaciones al Palco Presidencial.

La comunicación de preocupaciones críticas al Consejo de Administración se facilita por su composición, al ser dos de sus miembros ejecutivos de la dirección diaria del Club. Aun así, no se ha registrado ninguna preocupación de este tipo en el periodo de análisis. De igual forma, la gestión de riesgos relacionados con la sostenibilidad está aún limitada por la novedad que supone la elaboración de esta memoria, quedando como un tema pendiente de tratar de cara

a nuevos ejercicios. Con todo, la situación financiera y social, así como los avances en cuestiones medioambientales, se consideran favorables para la continuidad de la entidad.

No existen como tales las políticas de remuneración para el máximo órgano y altos ejecutivos. **El Consejo de Administración aprobó un salario para su presidente, aunque este ha declinado el cobro** en todos los ejercicios. Respecto a los altos ejecutivos, sus salarios se fijan en función de la dedicación, la categoría de competición del Club y las posibilidades económicas. Al constar como presidente el poseedor de la mayoría accionarial, este grupo de interés se entiende representado a la hora de fijar estas cantidades. A partir de 2023, el grupo de trabajadores y representación sindical tendrán participación en este proceso, mediante el **convenio colectivo suscrito en la entidad**, bajo el que se hallan todos los trabajadores, excepto la alta dirección y aquellos empleados con una relación laboral con carácter especial, que disponen de su propio convenio (futbolistas, técnicos).



A nivel de ratios de compensación total anual, en la franja que recoge el nuevo convenio (incorporado a esta memoria, aunque pertenezca a otro periodo futuro, pero expuesto para mejorar la calidad de la información), la ratio entre la mayor retribución y la mediana del resto de retribuciones del personal es de 7,40%, mientras que la ratio de incremento porcentual anual es de 7,62%. Si se incorpora a los mandos directivos, estas cifras pasan a 8,15% y 8,62% respectivamente. Durante 2022, el Club no dispone de una lista con tipos de compensación, material que sí se incorporará en 2023 con el convenio colectivo.

El Real Valladolid salvaguarda los derechos fundamentales de los grupos de interés sobre los que puede impactar como empresa de la ciudad y Castilla y León, a través del cumplimiento de la legislación y de la diligencia debida. Sirven como guías de actuación y prevención algunos de los protocolos y manuales, disponibles en la ya mencionada página web del Club, como el Protocolo contra **el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia** en el Deporte, el Protocolo **Anticorrupción**, el Protocolo de Antiacoso y Antidiscriminación, el Plan de **Prevención de Riesgos Laborales**, el Protocolo de **Trato con Menores de Edad** y el Protocolo de **Medio Ambiente**. El Club está estudiando su incorporación a los 10 Principios del Pacto Mundial y ya está cumpliendo algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 para avanzar en estos compromisos. La ocupación hacia algunos colectivos vulnerables de entre nuestros grupos de interés se realiza a través de las actividades de la Fundación Real Valladolid.



En abril de 2021, se creó un **Comité de RSE en el Club, formado por seis personas**, representantes de cada una de las áreas funcionales de la estructura. Se implantó una cultura de reuniones mensuales, en ocasiones quincenales, para preparar al Club ante el desafío de implantar políticas de responsabilidad social y asentar la convicción de elaborar una memoria anual de información no financiera. Resultado de este trabajo es el presente documento y, en el comienzo de sus actividades, el Comité hizo un ejercicio de reflexión sobre quiénes formaban los grupos de interés de la entidad, qué impactos reciben y qué relevancia tienen. Se detectaron 15 grupos, que se dividieron en cuatro bloques, según su importancia: muy alta, alta, media y baja. El reparto fue el siguiente:

Grado de importancia	Grupo de interés
Muy Alta	Abonados
	Trabajadores
	Accionistas
Alta	Administraciones
	Aficionados
	LaLiga
	Peñas
	Proveedores
	RFCyLF
Media	Medios de comunicación
	Organismos
	Patrocinadores
Baja	Competencia
	Clubes conveniados
	Otros clubes



La relación con los grupos de interés se ha descrito con anterioridad en cuanto a los puntos de contacto existentes. Pero, al margen de encuestas a los abonados y aficionados del Club sobre cuestiones puntuales, **sus opiniones llegan al Real Valladolid** desde el seguimiento en redes sociales, la asistencia de personal directivo y laboral a eventos organizados por algunos de estos grupos (peñas, medios de comunicación, organismos), y reuniones periódicas (trabajadores, accionistas, administraciones, LaLiga, proveedores, patrocinadores, RFCyLF, competencia, clubes conveniados y otros clubes). Como encuesta dedicada en exclusiva a conocer sus temas materiales, debe reseñarse la enviada para detallar el contenido de esta memoria.

La encuesta se llevó a cabo durante el año 2022, siendo de carácter anónimo, **entre 129 representantes de los grupos de interés detectados** y servirá como referencia en más ejercicios. Se adjuntaron 101 temas posibles, extraídos de la relación de indicadores GRI para memorias de sostenibilidad, que debían ser puntuados entre 0 (no me interesa nada que me informen de ello) y 10 (me interesa completamente que me informen de ello). Una vez se reunieron todas las respuestas, **se extrajo la puntuación de cada uno de esos ítems y se clasificaron por su importancia** para nuestros grupos de interés, de mayor a menor. Considerando la economía de espacio e información, se han destacado los temas que obtuvieron más de 7 puntos de interés y, en una segunda criba, los que alcanzaron los 8 puntos.



Datos	Puntos	Ámbito
¿Qué interés tiene en conocer Información General del Club?	8,78	GEN
¿Qué inversiones se realizan en infraestructuras?	8,26	ECO
¿Qué normas de conducta y ética tiene el Club?	8,24	CLU
¿Qué interés tiene en información sobre el Ámbito Económico del Club?	8,15	GEN
¿Qué valor económico directo genera y distribuye el Club?	8,11	ECO
¿Qué interés tiene en información sobre el Ámbito Social del Club?	8,06	GEN
Temas generales	8,03	BLO
¿Cuáles son las prioridades estratégicas?	7,92	CLU
¿Qué impactos económicos indirectos significativos genera el Club?	7,82	ECO
¿Qué casos de corrupción se han confirmado y qué medidas se han tomado al respecto?	7,69	ECO
¿Cuántas nuevas contrataciones ha hecho el Club en este año y de qué modo ha rotado su personal?	7,67	SOC
¿Cuántas y qué operaciones se han evaluado para riesgos relacionados con la corrupción?	7,57	ECO
¿Se ha producido algún incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico?	7,50	SOC
¿Qué proporción de gasto se realiza en proveedores locales?	7,40	ECO
¿Qué operaciones realiza el Club con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales?	7,36	SOC
¿Qué comunicación y formación se realiza sobre políticas y procedimientos anticorrupción?	7,33	ECO
¿Qué operaciones realiza el Club con la participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo?	7,33	SOC
¿El Club dispone de un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo?	7,32	SOC
¿Se identifican los peligros, se realiza evaluación de riesgos e investigación de los accidentes laborales que se producen?	7,30	SOC
¿Ha incumplido el Club la legislación y normativa ambiental?	7,29	AMB
¿Qué casos de discriminación se han dado y cuáles han sido las acciones correctivas emprendidas?	7,26	SOC
¿Cómo se fomenta la salud de los trabajadores?	7,19	SOC
¿Qué prevención hay y cómo se mitigan los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores?	7,15	SOC
¿Qué interés tiene en conocer información sobre el Ámbito Medioambiental del Club?	7,13	GEN
¿Se tiene relaciones con proveedores u operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo infantil?	7,12	SOC
¿Qué programas existen en el Club para mejorar las aptitudes de los empleados y de ayuda a la transición laboral?	7,11	SOC
¿Se tienen relaciones con proveedores u operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio?	7,10	SOC
¿Cuáles son los servicios de salud en el trabajo?	7,09	SOC
Información del Club	7,09	BLO
¿Tiene el Club personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos?	7,09	SOC
Ámbito Económico	7,08	BLO
¿Se realizan en el Club evaluaciones de los impactos en la salud y seguridad de sus servicios?	7,07	SOC
¿Hay formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo?	7,06	SOC
¿Se realiza desde el Club alguna contribución a partidos y/o representantes políticos?	7,05	SOC

Se dividieron los temas en varios ámbitos:

Tema	Número
Bloques	5
Temas generales	4
Ámbito club	5
Ámbito económico	16
Ámbito medioambiental	32
Ámbito social	39

Se dividieron los grupos en varios grados:

Grado de importancia	Grupo de interés	Número
Muy alta	Abonados	32
	Trabajadores	40
	Accionistas	5
Alta	Administraciones	5
	Aficionados	5
	LaLiga	10
	Peñas	8
	Proveedores	4
	RFCyLF	6
Media	Medios de comunicación	6
	Organismos	2
	Patrocinadores	1
Baja	Competencia	1
	Clubes conveniados	2
	Otros clubes	2

Por ámbitos, estas fueron las puntuaciones máximas:

Puntuación superior a 7 sobre 10	
Tema	Número
Bloques	3
Temas generales	4
Ámbito club	2
Ámbito económico	7
Ámbito medioambiental	1
Ámbito social	17

Puntuación superior a 8 sobre 10	
Tema	Número
Bloques	1
Temas generales	3
Ámbito club	1
Ámbito económico	2
Ámbito medioambiental	0
Ámbito social	0

Aunque la imagen del Club y de su presidente son globales, el alcance de la práctica totalidad de los temas materiales se circunscribe a la ciudad donde está establecida la sede principal de la entidad, y, al tratarse del primer informe de estas características que presenta el Real Valladolid, no se registra ninguna reexpresión de la información suministrada ni cambios respecto a otros reportes anteriores.

ÁMBITO ECONÓMICO



Pese a firmarse el contrato con fecha de 30 de noviembre de 2021, dada la relevancia de su naturaleza e impacto sobre el Club, y que todas sus aplicaciones han comenzado a reflejarse durante 2022, se expone aquí la existencia del **Plan Impulso**, al que se adhirió el Real Valladolid en el día señalado. Se trata de una financiación por parte del fondo CVC Capital Partners, promovida por LaLiga, como iniciativa para, por un lado, paliar los efectos de la pandemia de COVID-19 y, por otro, para fomentar el crecimiento de todas las entidades pertenecientes al fútbol profesional. En el caso del Real Valladolid, el préstamo participativo suscrito fue de 42.023.707,63 euros, encaminados a realizar mejoras en las infraestructuras (físicas y humanas), digitalización, refinanciación o liquidación de la deuda financiera, e incrementar el límite de coste de plantilla. El proyecto estrella de la organización es la **construcción de la nueva ciudad deportiva**, para lo que se solicitó al ayuntamiento de la ciudad una concesión demanial de la parcela en que se ubican el estadio y los actuales campos anexos, a través de una iniciativa particular, también en el mes de noviembre de 2021, pendiente aún de aprobación por el consistorio. De forma similar a lo expresado con anterioridad, la trascendencia del proyecto para los grupos de interés del Club hace obligada su referencia en este reporte.

Esta obra supone una transformación de la parte privada de la parcela, pero también de su uso público, al estar recogida en el proyecto una actuación sobre la zona circundante que redundará en mejores condiciones paisajísticas, de uso y sostenibilidad para los abonados del Club y ciudadanos en general. El impacto sobre la comunidad hará que **un área en su mayor parte deprimida obtenga nuevos flujos de paseo y naturaleza junto a una instalación más moderna y funcional, mediante una inversión privada de 11.228.183,01 euros**, tal y como aparece reflejado en el documento de pliegos para el proyecto.

Durante el ejercicio objeto de este informe, la entidad ha comprado el edificio de la residencia de jóvenes jugadores, con un valor de 6.477.000 euros en su activo, y ha realizado diversas inversiones en las infraestructuras por un importe de 1.563.000 euros, correspondientes al cambio de iluminación del estadio y otras obras, en mejoras y ampliación de las instalaciones. Estas inversiones significan una mayor y mejor capacidad para atender a las necesidades operativas del Club para alojar a los futbolistas de la cantera, y para cumplir con las exigencias de LaLiga, así como para proporcionar los servicios necesarios a los espectadores asistentes a los partidos de fútbol.



Otros impactos destacados de la actividad del Club a nivel financiero se han recogido en los siguientes documentos, publicados por la Cámara de Comercio de Valladolid en junio de 2022 y enero de 2023, aunque con efectos sobre el funcionamiento durante 2022. El primero de ellos es el Impacto económico del ascenso del Real Valladolid a Primera División, en tanto que el segundo lleva como título Estimación del impacto económico y social de los clubes de Primera y Segunda División en Castilla y León. Ambos trabajos fueron presentados a la opinión pública en sendas ruedas de prensa y su contenido fue recogido por los medios de comunicación. A modo de resumen, se considera **un impacto, en el mejor de los casos, de 23.356.994,86 euros sobre la ciudad de Valladolid y, en el peor escenario, de 20.731.117,80 euros**, repartidos en ingresos directos, efecto indirecto, transferencia de presupuesto y efecto mediático. En lo concerniente al impacto económico total sobre la comunidad autónoma, este es de 66.522.608,38, un 0,50% del PIB de la provincia de Valladolid. El impacto directo, sobre hoteles, restaurantes, comercio, transportes, etc. es de 51.692.838,20 euros, el impacto inducido, de 4.938.196,54 euros, y el impacto mediático, de 6.969.646,84 euros, un 0,05% del PIB provincial.

De igual forma, la actividad de la organización supone un gran impacto promocional de la ciudad a nivel nacional e internacional, en especial, a causa de las transmisiones televisivas de los eventos deportivos que acoge en el estadio de la ciudad y su asociación directa con su nombre y su logo, que difunden con sus indumentarias los jugadores. **Es imposible cuantificar con exactitud el coste de la publicidad que sería necesaria** para lograr el impacto difusor que, de forma directa, está aportando el equipo al participar en una competición difundida en todos los continentes. A su vez, es considerable, como recogen los estudios citados en el párrafo anterior, el impacto

de las visitas recibidas con la llegada de los aficionados visitantes que acuden a la ciudad para asistir a los encuentros de fútbol y su aportación económica a los negocios de la población.

Los ingresos generados por la sociedad, de 41.518.000 euros, se han distribuido de forma que los costes de las operaciones han representado el 27,45% de este importe, mientras que los gastos de personal contratado suponen el 69,57% de los costes, el pago de proveedores de capital, el 2,61% y el 16,90% sobre los ingresos ha sido empleado en inversiones. El resultado de este reparto implica que los ingresos han sido un 16,55% inferiores a los gastos.

El Club no cuenta en la actualidad con un plan de pensiones y tampoco ha observado riesgos ni oportunidades que puedan incidir de forma significativa en los ingresos o gastos, derivados del cambio climático. **Las ayudas financieras recibidas de la Administración han sido de 521.000 euros**, por subvenciones del Ayuntamiento de Valladolid, para cubrir obras de infraestructuras correspondientes a la mejora del patrimonio público (estadio), así como la dotación recogida en el convenio de colaboración, firmado en 1997, para la celebración del Trofeo Ciudad de Valladolid. Otra ayuda, proveniente de la RFEF se computó, aunque esta no proviene propiamente de una institución gubernamental, dentro del programa general para clubes, denominado Cantera con Valores. Ninguna aportación es realizada desde el Club hacia partidos o representantes políticos.

En el Real Valladolid, **el salario mínimo es idéntico para mujeres y hombres, y este se encuentra por encima del salario mínimo local** en más de 1.000 euros anuales, siendo la proporción de altos ejecutivos (o personal directivo) de la comunidad, entendiendo esta como Valladolid, del 14%. A su vez, se contribuye a la propia comunidad con la contratación de una cuarta parte de los gastos y consumos de la entidad (25%), que son suministrados por proveedores locales.

La transparencia y la lucha contra cualquier forma de corrupción son premisas fundamentales en la gestión cotidiana del Real Valladolid. No se han identificado operaciones relacionadas con este aspecto en el periodo y una de las diversas fórmulas que utiliza el Club es la reglamentación de los comportamientos a través de al menos diez protocolos y políticas que aluden, directa o indirectamente, a esta cuestión (Código de Conducta, Régimen Disciplinario, Protocolo Anticorrupción, Política de Pagos, Política de Regalos, Política para la Gestión de Entradas de Cortesía e Invitaciones al Palco Presidencial, Protocolo para Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Protocolo Fiscal y de Buenas Prácticas Tributarias, Protocolo de Controles Financieros y Contables, y Protocolo contra el Fraude Deportivo). Estas precauciones han motivado que no se hayan confirmado casos de corrupción y que la formación e información en políticas y medidas contra la corrupción se haya extendido a todos los miembros del Consejo de Administración y resto de trabajadores de la entidad a través de formación interna. En esta línea, el Club no ha afrontado en este periodo tampoco ninguna acción judicial relacionada con la competencia desleal y la libre competencia.

En los contratos firmados, el Real Valladolid informa de su Política de Compliance Penal y de su Código de Conducta, mediante cláusulas incluidas al respecto, así como de la Política Anticorrupción, siendo todos estos conceptos de firma obligada para la contraparte.

En el último índice de transparencia INFUT, elaborado por Transparencia Internacional con todos los clubes de LaLiga, **el Real Valladolid alcanzó la máxima puntuación (100) en los 48 indicadores** analizados, agrupados en cinco áreas de transparencia:

1. Información sobre el club de fútbol.
2. Relaciones con los socios, aficionados y público en general.
3. Transparencia económico-financiera.
4. Transparencia en las contrataciones y suministros.
5. Indicadores Ley de Transparencia.



La entidad cumple con sus obligaciones fiscales, lo que constituye un aspecto prioritario y de gran impacto en la aplicación de los ingresos, debido a que los costes salariales constituyen el gasto principal y la fiscalidad sobre los mismos es muy relevante. El Impuesto sobre el Valor Añadido se liquida por el Sistema de IVA Inmediato (SII) y también con periodicidad mensual. **La estrategia fiscal forma parte del programa general de actuación del Club**, visadas sus actividades por el Consejo de Administración, para quien el cumplimiento con las obligaciones fiscales es elemental, y se gestiona mediante los registros de las operaciones bajo el control del departamento administrativo correspondiente, la vigilancia desde el Área de Cumplimiento interno y apoyados por una asesoría externa especializada, así como por las auditorías periódicas. De esta manera, se evitan los riesgos de incumplimiento de las obligaciones y liquidaciones de impuestos.

La mayoría del accionariado y el Consejo de Administración entienden del enfoque fiscal de la entidad y, en la mencionada encuesta realizada a los grupos de interés, de los 101 indicadores presentados, la gobernanza fiscal y la gestión y control de estos riesgos aparece en el lugar 45 (6,72 sobre 10 de puntuación) y el enfoque fiscal se encuentra en la posición 60 (6,54 sobre 10). Al formar parte de LaLiga, es a través suyo que se canalizan hacia las autoridades fiscales los aspectos que en esta materia afectan a la actividad del Club, que solo actúa fiscalmente en España.





ÁMBITO MEDIOAM- BIENTAL



El Real Valladolid dispone de un Protocolo de Sostenibilidad Medioambiental, que marca la política del Club en este aspecto, haciendo presentes los valores ecológicos para incluirlos en la gestión diaria de una entidad deportiva, abarcando a todo el personal y a terceros con quienes se entable o mantenga una relación comercial. Fruto de esta documentación y del compromiso de todos los actores que intervienen, **no se ha producido ningún incumplimiento de la legislación o normativa ambiental.** Tal y como se detalla en la Memoria Económica del ejercicio, el impacto medioambiental de los sistemas, equipos e instalaciones del Club es prácticamente nulo, gracias a que se han dispuesto los medios necesarios para prevenir, reducir y reparar, en su caso, ese impacto, derivado de la actividad propia de la entidad, que, en ningún supuesto, afecta a la biodiversidad. El Consejo de Administración estima que no existen contingencias significativas relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente, por lo que no se ha registrado ninguna provisión presupuestaria específica en tal sentido en este ejercicio, sin perjuicio de que en los apartados con impacto ambiental (obras, mejora de instalaciones) estén incluidas las partidas medioambientales dentro de los propios presupuestos.

A causa de la relevancia del proyecto presentado, que está previsto comenzar a desarrollar en 2023, **con la obra de la nueva ciudad deportiva, en la memoria presentada en su día para optar a la concesión, se reseñaron compromisos medioambientales por parte del Real Valladolid,** que han sido valorados por la Sección de Gestión Urbanística del Ayuntamiento de Valladolid, con fecha 15 de mayo de 2023. Es, en atención a su importancia, por lo que se incluyen estos comentarios en el presente reporte. Es buena la valoración de las calidades ofrecidas y la durabilidad de los materiales, la calidad medioambiental del proyecto (materiales más sostenibles, reducción y mejora de la gestión de residuos), así como la eficiencia energética del conjunto y la ordenación de la parcela en función de su adaptación al entorno. No fue buena la opinión sobre la minimización del empleo del agua, al no recogerse en la documentación las actuaciones previstas por el ayuntamiento en ese sentido y que vincularán el desempeño de la instalación en la gestión del agua. La parcela de referencia (que incluye, como se ha comentado, la actual infraestructura) se cataloga como aglomeración urbana y no posee ningún elemento de interés ecológico que se tenga que conservar, no



habiendo especies o hábitats protegidos o restaurados en su interior o en zonas adyacentes, en el entorno ninguna especie incluida en la Lista Roja de la UICN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) ni en listados de conservación. En el talud exterior de los campos anexos se han plantado vegetaciones autóctonas, en consonancia con los planes municipales de repoblación con estas especies.

En los contratos firmados con proveedores, la organización incluye cláusulas de carácter medioambiental, en las que se manifiesta el cumplimiento con la normativa energética y del medio ambiente, y se expresa el compromiso con la eficiencia en el uso de la energía. Al margen de esta cláusula, el Club firmó en 2022 un convenio de colaboración con Soluciones de Ingeniería Industrial, para **la colocación de placas solares en las instalaciones**, y en 2021, siendo ambos todavía vigentes, otro con ECOEMBES para colaborar en la selección de residuos para su recogida, y en la puesta en marcha de iniciativas de concienciación social sobre el depósito de residuos en envases domésticos para su reciclaje.

El Real Valladolid cumple con los tres principios medioambientales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, dado que mantiene un enfoque preventivo sobre este aspecto, fomenta iniciativas tendentes a un mayor compromiso con el medio ambiente, y favorece el desarrollo e implantación de tecnologías que respetan a la naturaleza.

Dada la particular actividad de una entidad deportiva, el uso de materiales, agua, energía, etc. es diferente al que realiza una industria elaboradora de productos. Aun así, aunque no de una forma completa, se lleva un registro del consumo de esos elementos y, entre otros materiales, se contabilizan los de carácter deportivo, oficina, césped y alimentación. La actividad del Real Valladolid hace que no proceda el uso de insumos reciclados para fabricar los productos, al no ejecutarse esta operación material.

Se suelen utilizar **180 balones de fútbol**, que cada temporada se reutilizan para los equipos de cantera y clubes con convenio de colaboración. En el año 2022, la cantidad de estos productos ha sido de 200. El número de **prendas de ropa empleadas en el periodo ha sido de 12.832**, repartidas en indumentaria de juego (5.433), entrenamiento (3.832), paseo (2.108), accesorios (357) y promoción (1.102).

El Club estima haber utilizado unas **300.000 unidades de papel**, unas 1,3 toneladas aproximadamente, lo que equivaldría a unos 20 árboles. Otras clases de materiales de oficina con menor impacto (bolígrafos,



rotuladores, grapadoras, etc.) no tienen registro de datos, aunque su uso es reducido, dado el empleo de materiales informáticos entre el personal. La adquisición y uso de este tipo de elementos de tecnología de la información en 2022 ha sido de 6 nuevos switches (conmutadores), de 8 y 48 puertos, 33 puntos de acceso wifi interiores y 4 de exterior, 5 ordenadores portátiles, 300 metros de cable de red y 2 teléfonos móviles.

La gestión diaria de alimentos se encuentra externalizada con la empresa Aramark, pero la compra y consumo de este tipo de productos por parte de la entidad se cifra en **6.000 kilogramos de fruta** anuales. Se utilizan anualmente **101 bidones de agua**, con un volumen unitario de 20 litros (2.020 litros en total) por parte de los trabajadores de oficinas y equipos deportivos, así como **50.000 litros de agua embotellada** en plástico, de 0,33 litros de cantidad, que son destinadas a reciclaje, una vez vaciadas, en alguno de los numerosos contenedores amarillos repartidos por todas las instalaciones del Club. El material de envasado recogido ha sido de **21.620 kilogramos de envases y 6.660 kilogramos de cartón**.

El coste anual en el mantenimiento de los campos de césped de la infraestructura se cifra en **80.450 euros, sin contar la construcción de los campos ni el personal encargado** de estas tareas, repartido en materiales como arenas, semillas, fitosanitarios, abonos y fertilizantes.

Para el cómputo del consumo energético, dado que los datos disponibles en cuanto a desplazamientos constan en kilómetros, se ha utilizado una media orientativa de 7 km/l para los automóviles y de 1.200 l/100 km para los movimientos en avión. De esta manera, los consumos son los siguientes:

- **64.285 litros anuales**
(o 450.000 kilómetros) de **coches con combustible diésel**.
- **7.142 litros anuales**
(o 50.000 kilómetros) de **furgonetas con combustible diésel**.
- **4.000 litros anuales** de **maquinaria con combustible diésel**.
- **8.000 litros anuales**
(o 56.000 kilómetros) de **autobuses con combustible diésel**.

Estas cantidades representan un consumo de 83.427 litros anuales de combustible diésel, a los que deben añadirse los 113.784 litros anuales por desplazamientos aéreos (o 9.482 kilómetros). La procedencia de todo el combustible que se consume no es de fuentes renovables, ni el Club está en disposición de vender energía a terceros.



La electricidad, calefacción, refrigeración, etc. consumida asciende a 151.170 kW/h, cumpliendo con la metodología de cálculo basada en las facturas emitidas. El desglose de este consumo, en cuanto a electricidad, es el siguiente:

- **93.073 kW/h** de consumo en el **estadio**.
- **7.133 kW/h** de consumo en la **residencia**.
- **901 kW/h** de consumo en la **oficina de Madrid**.

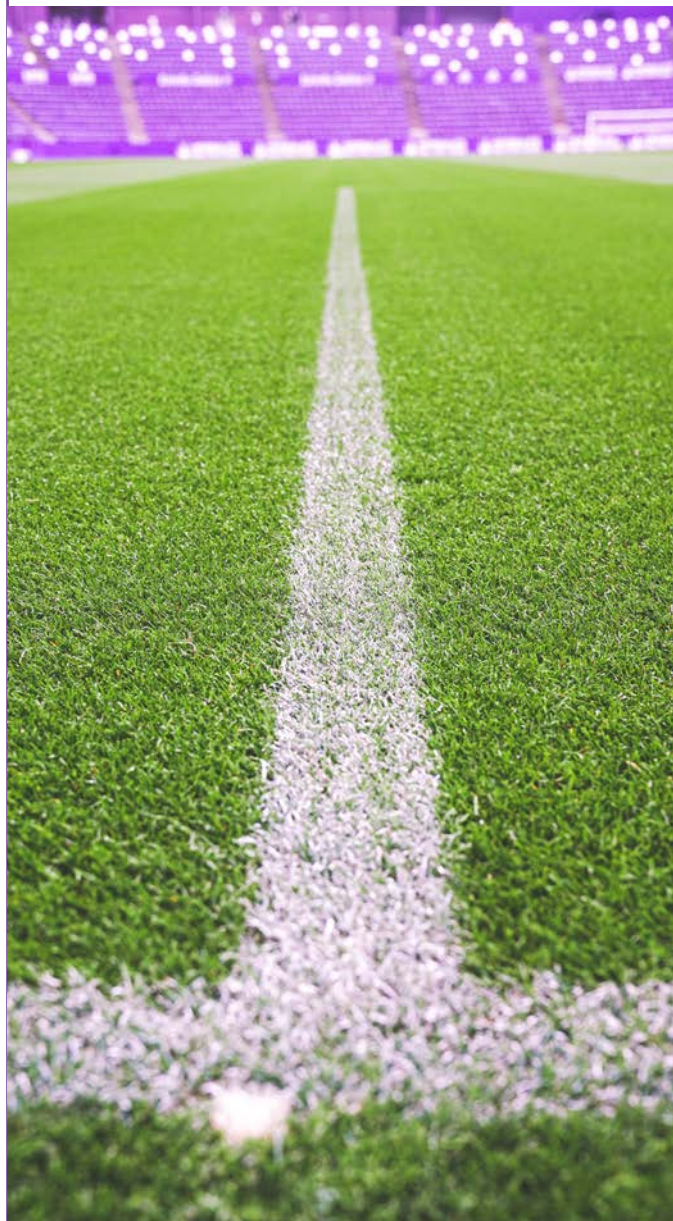
Por lo que respecta al gas, este es el detalle:

- **12.579 kW/h** de consumo en el **estadio**.
- **36.599 kW/h** de consumo en la **residencia**.
- **885 kW/h** de consumo en la **oficina de Madrid**.

La entidad no dispone de datos acerca del consumo energético fuera de la organización, en los que correspondería aplicar los consumos en hoteles o estadios en los que ejerce como visitante, por lo que carece también de metodologías para su cálculo. De igual modo, no están definidos una unidad de producción ni parámetros específicos razonables para medir la intensidad energética del Club.

La actividad de la organización no reviste encaje en la reducción de los requerimientos energéticos, al presentar una especificidad muy concreta con su negocio, en cuanto a productos y servicios. Sí se ha reducido, en cambio, el consumo energético, gracias a la instalación de placas solares antes comentada. Este **ahorro en la energía anual ha sido de un 14,99%**, registrándose un pico superior del 38,67% en el mes de julio e inferior del 3,10% en diciembre.

El agua utilizada como recurso proviene de dos tipos de suministro: por un lado, la destinada a los campos, que se riegan por aspersion, es surtida por el sistema de riego de parques y jardines del Ayuntamiento de Valladolid, procedente del río Pisuerga. Es el consistorio el encargado de decidir su gestión y cantidad, produciéndose cortes en caso de restricciones, y llegando a las instalaciones del Club de lunes a viernes. Por otra parte, el agua potable, para duchas y baños procede de la red municipal. En paralelo a este suministro, la entidad dispone de dos aljibes, de 400.000 y 200.000 litros, respectivamente, surtidos por el sistema de riego municipal de parques y jardines. El método de cálculo del consumo se basa en el volumen diario empleado de cada aljibe, y el consumo total



es de 1.529,66 m³ al año, proveniente de 1.253,50 m³ anuales en el estadio y 276,16 m³ en la residencia.

Los impactos relacionados con el agua se analizan en colaboración con el ayuntamiento de la ciudad, con quien la organización comparte un proyecto europeo, Urban Waterbuffer, **cuya finalidad es recuperar agua del entorno de la parcela y volcarla con filtro verde en el acuífero** que transita por debajo del estadio. Esta cooperación se enmarca en la línea de las metas del Club, que aspira a ser una institución ecológica y sostenible, que cumpla con el objetivo de recuperar el máximo de agua posible de las cubiertas y el drenaje de los campos que forman parte de la infraestructura.

Al margen de las aguas pluviales de la visera del estadio que salen a la canalización municipal, el Club no realiza vertidos de agua, por lo que no dispone de un tratamiento al efecto, ni extrae la misma de ningún pozo ni acuífero, al no tener perforación y utilizar la que llega hasta los aljibes.



Las precauciones del Real Valladolid hacia la biodiversidad están reforzadas, aparte de la orientación de la propia entidad, por la inexistencia de especies relevantes en ninguno de los centros en los que opera. En el entorno del estadio prolifera el conejo, considerado plaga por la Junta de Castilla y León, para cuya captura se dispone del permiso correspondiente, así como para las medidas que impidan el anidamiento de la paloma torcaz en el estadio, para lo que se emplea un ave rapaz, proporcionada por un cetrero, debidamente habilitado por las preceptivas licencias.

Pese a que no se realizan vertidos significativos de agua, la entidad utiliza unos palés contenedores para evitar aquellos, en los que se depositan las garrafas de pintura y otros elementos que pudieran ser nocivos. Preservados con este sistema los derrames, también se ha cambiado la ubicación de la zona en que se lava la máquina empleada para pintar las líneas de los campos. En esta línea, existe un acuerdo con una empresa que retira productos fitosanitarios, de los que se producen 12 kilogramos anuales, en tanto que las garrafas que contienen estos productos para el tratamiento del césped son devueltas al distribuidor.

El Club no produce residuos peligrosos, derrames significativos, ni transporta residuos peligrosos, sin poner en riesgo a ningún cuerpo de agua por este tipo de acciones o escorrentías.

Al producir tan pocos, y de escaso riesgo, residuos, los impactos que se registran son irrelevantes. En todo caso, aquellos son en su mayoría plástico, cartón y restos de la poda del césped, que en total suman 83.693 kilogramos, segmentados en recipientes de plástico de uso diario en el Club (30.413 kg.), envases (21.620 kg.), cartón (6.660 kg.) y césped (25.000 kg.). Este último tipo de residuo es el reutilizado por la propia entidad, que lo destina a compostaje, en tanto que el resto son enviados para su reciclado, inten-

tando aprovechar al máximo la vida posterior a su uso y siendo inapreciable (12 kg. anuales) la generación de residuos destinados a su eliminación, de carácter no orgánico.

Se emiten 110,90 toneladas de gases de efecto invernadero, en este caso, CO₂ y CH₄, no manejándose hidrofluorocarburos (HFC) ni otros elementos químicos en el periodo objeto de análisis (año 2022), así como no se lanzan emisiones biogénicas, dado que no se procede a la quema de materia orgánica. No existe una definición del enfoque de consolidación para las emisiones, y la fuente de emisión y tasas del potencial de calentamiento global empleada ha sido el Protocolo GHG de Gobiernos Locales por la Sostenibilidad y el Grupo de Liderazgo de Ciudades contra el Cambio Climático. Por otro lado, el valor bruto de las emisiones al generar energía en cuanto a gases de efecto invernadero (alcance 2) es de 29,12 toneladas, no estando disponible la naturaleza de los gases incluidos en el cálculo, así como tampoco los datos de otras emisiones indirectas (alcance 3) derivadas de la actividad de la entidad, como el transporte de los trabajadores con medios externos.

El parámetro que ha utilizado el Club para determinar la intensidad de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), en este caso, CO₂ y CH₄, es el número de sus empleados a tiempo completo, que es el denominador que mejor se ajusta a la actividad que realiza, dentro de los alcances 1 y 2 de las emisiones. Con este cálculo, las 140,02 toneladas de CO₂ equivalente, repartidas entre 117 trabajadores a jornada completa, arrojan un resultado de **1,20 toneladas de CO₂ por cada empleado a tiempo completo**. Ninguno de los datos que se aportan pueden ser comparados con otros años, al tratarse del primer informe de este tipo que elabora la entidad. El Club no produce emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono

(SAO) y, más allá de los emitido por los vehículos, tampoco emisiones significativas de otro tipo, como óxidos de nitrógeno (NO_x) o de azufre (SO_x). El cálculo de lo emitido por los vehículos diésel es de 225 kg. de NO_x , tomando como referencia una emisión en torno a 0,5g/km.

Pese a estar contemplado en la programación de las actividades del Área de Cumplimiento, todavía no se ha incluido una evaluación ambiental de proveedores en los criterios de selección de estos. La inclusión de estas condiciones ambientales, tanto en sus contratos como en la elección de proveedores, es uno de los objetivos de mejora de la sostenibilidad que el Real Valladolid tiene en su planificación, así como determinar los procesos para la evaluación de los impactos ambientales negativos generados por la cadena de suministro.



ÁMBITO SOCIAL



El Club ha realizado avances en cuestiones sociales, laborales y humanitarias en el periodo contemplado en este informe, y otras están ya confirmadas para el siguiente ejercicio. **Las personas son el principal valor de la entidad y el Real Valladolid ha reforzado sus estructuras** para beneficiar a sus grupos de interés, tanto internos como externos. Al margen de las indicaciones laborales, la gestión y respuesta de las necesidades de la sociedad hacia aspectos como la mejora de las condiciones de vida, y respeto por los derechos humanos en general, se articula a través de la Fundación del Real Valladolid, sobre la que se expondrá su actividad al término de este bloque.

Un elemento destacado es la confianza depositada en la **plantilla de trabajo**, cuyo número se ha incrementado mucho respecto a la existente en la entidad a la llegada del actual equipo de gestión, en septiembre de 2018. Durante el periodo de referencia, se han producido 458 altas, repartidas de este modo:

- Fijos hombres **299**
- Fijas mujeres **123**
- Eventuales hombres **24**
- Eventuales mujeres **12**

De estos datos, surge el promedio de la tasa de nuevas contrataciones que, respecto al año anterior, es del 278,5%, y por grupo de edad:

- De 16 a 24 años **1,61%**
- De 24 a 34 años **2,30%**
- De 35 a 44 años **2,02%**
- De 45 a 54 años **2,12%**
- 55 años y más **2,16%**

La tasa de contratación por sexo es de 2,13% para hombres y 1,80% para mujeres respecto a 2021, 273,5% de Valladolid y 5% de Madrid, siendo la tasa de rotación del personal de 29,38%.

No existe diferencia en cuanto a las prestaciones que se dan a los empleados a tiempo completo respecto a las de los trabajadores a tiempo parcial. En el tramo temporal de análisis, **4 han sido los empleados que se han acogido al permiso parental** (3 hombres y 1 mujer), habiendo regresado todos a sus puestos al finalizar ese permiso y continuando en la plantilla de trabajadores del Club, siendo la tasa de retención tras estos



periodos del 100%, y cumpliéndose lo establecido legalmente en cuanto al plazo para avisar a la plantilla sobre cualquier cambio operacional, es decir, 5 días.

La entidad cuenta con los servicios de una empresa externa, **Prevenyes Consultores, especializada en sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo**, que es la encargada de realizar la evaluación de los puestos, determinar los riesgos inherentes a cada uno de ellos, e impartir las formaciones oportunas, relativas a prevención de riesgos laborales. El sistema alcanza a la totalidad de trabajadores, actividades y centros de trabajo, y la evaluación de puestos se lleva a cabo anualmente. Para ello, el personal del servicio de prevención visita el centro de trabajo para realizar un seguimiento de las medidas preventivas y del cumplimiento de la planificación de la acción preventiva, con una periodicidad de dos veces al año. De dichas visitas, se extraen datos para la elaboración del informe de revisión de la evaluación de riesgos y, tras ello, se hace entrega de la memoria anual de actividades y valoración de la integración de riesgos laborales en la organización, y es un técnico de prevención, perteneciente a la proveedora externa, el encargado de todas las tareas relativas a este apartado.

Los procesos relacionados con los riesgos laborales están claramente asentados entre el personal, y es a través de la información al superior directo, al departamento de Recursos Humanos y a la representación legal de los trabajadores como se comunican las precauciones respecto a las situaciones laborales de riesgo. Para investigar los accidentes en el trabajo, existe un procedimiento dividido en tres etapas: recogida de la información, detección de las causas, y medidas a adoptar. En primer lugar, el servicio de prevención se pone en contacto con el accidentado, si es posible, con el objetivo de iniciar la investigación del percance, determinar las causas y cumplimentar el parte interno. Una vez cumplida esta fase, se contacta con la entidad para proceder a la corrección de las causas desencadenantes del accidente, se informa a los trabajadores sobre lo ocurrido para reforzar la conciencia acerca de la prevención, y, por último, se comprueba que se han seguido todos los trámites administrativos de cumplimentación del parte de accidente y su correspondiente comunicación.

Las atribuciones principales de los servicios de salud en el trabajo son evaluar los puestos de trabajo, planificar la acción preventiva,



asegurar y velar por el cumplimiento de las medidas preventivas, investigar y elaborar los informes respectivos a accidentes laborales, realizar un asesoramiento técnico a tal efecto, revisar la documentación de prevención de riesgos y de cumplimiento de la acción preventiva, revisar la evaluación inicial de riesgos, elaborar la memoria anual de actividades y valorar la integración de la prevención en el Club, así como controlar el registro de entrega de equipos de protección individual (EPI). Todos los procesos de participación y consulta de los trabajadores se gestionan a través del Comité de Seguridad y Salud, formado por 3 personas, tanto de la parte empresarial como de la sindical, cuya función principal consiste en la participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la entidad, a través de reuniones trimestrales.

En el Club se imparte **formación relativa a la prevención de riesgos laborales**, referente a los riesgos inherentes de las actividades de la entidad, así como a los procedimientos y formas de actuación para afrontarlas. La modalidad de la formación es presencial para determinados departamentos y en línea para el resto de la plantilla, cuya totalidad está incluida en dichas formaciones.

El Real Valladolid ofrece a sus trabajadores **cobertura médica mediante un seguro de salud con la empresa Sanitas**, como uno de los beneficios sociales, al margen de que el 100% de los empleados está cubierto por el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, no habiéndose excluido a ninguno de ellos. Los trabajadores no empleados están cubiertos por su propia empresa en este aspecto. Por lo que respecta a la prevención de los impactos en la salud de los trabajadores, entre otras medidas e iniciativas, se utilizan EPI en los puestos en que son requeridos, se efectúa una formación a la plantilla con el objetivo doble de informar y concienciar sobre la importancia de estas cuestiones, se habilitan los espacios de trabajo para que cumplan con las condiciones establecidas por la normativa y se acogen y desarrollan las mejoras y modificaciones requeridas legalmente.



En el periodo de análisis se han producido 46 accidentes laborales, lo que, tomando como base para calcular la tasa por cada 1.000.000 horas, aquella resulta en 26.255,71, no habiéndose producido ningún fallecimiento ni grandes consecuencias por este motivo. La tabla de bajas por accidentes de trabajo en 2022 es la siguiente, siendo todos ellos de un nivel de gravedad leve:

- Baja de 1 a 15 días 1
- Baja de 16 a 30 días 2
- Baja de 31 a 45 días 1
- Baja de más de 46 días 7

Estas bajas han significado 675 jornadas perdidas, todas en jornada laboral, correspondiendo todos los accidentes a hombres, con lesiones provocadas por colisiones con un objeto o sobreesfuerzo físico. La descripción del puesto se corresponde a Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas (7), Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines (1), y Peones agrícolas (1). No se han registrado casos de dolencias o enfermedades laborales, puesto que la actividad de la organización no implica este tipo de trastornos ni peligros laborales que presenten grandes consecuencias.

A nivel formativo, **se han impartido 76 horas de cursos**, a los que han asistido un total de 150 personas, tanto hombres (115) como mujeres (35), pertenecientes a todas las categorías laborales:

- Directivo 7
- Mando intermedio 16
- Técnico 80
- Trabajador cualificado 29
- Trabajador no cualificado 18

Pese a que no se realiza una evaluación estructurada y periódica del desempeño profesional, los programas de formación persiguen mejorar las aptitudes de los trabajadores para su carrera, y no se limitan a cuestiones directamente relacionadas con su puesto de trabajo. Así, la formación ha recogido temáticas como el manejo de desfibriladores, coaching, prevención de riesgos laborales, inglés, protección de datos, cumplimiento y manipulación de productos fitosanitarios.



El máximo órgano de gobierno está formado por 2 personas con edades comprendidas entre los 30 y los 50 años, y una mayor de 50 años, en tanto que el reparto de personas empleadas es el siguiente, aunque actualizado a inicios de 2023:



Categoría	Hombres	%	Mujeres	%
Grupo 1	19	7%	0	0%
Grupo 2	39	14%	13	12%
Grupo 3	57	20%	18	16%
Grupo 4	63	22%	27	24%
Grupo 5	110	38%	53	48%

No se han registrado casos de discriminación de ninguna clase y la ratio del salario base de mujeres frente a hombres es la misma, al venir las retribuciones marcadas por la categoría profesional, independientemente del sexo del trabajador.

Ni el Club ni su representación de trabajadores tienen constancia de alguna operación que ponga en riesgo los derechos asociativos, así como de ningún proveedor que los impida o que viole los derechos de los trabajadores a su libertad de asociación.

A raíz de algunas informaciones aparecidas en distintos medios de comunicación sobre el riesgo que uno de los proveedores de la entidad podía representar hacia casos de trabajo infantil, se consultó en la guía laboral de dicha organización y se comprobó que aquellas publicaciones contradecían los principios y actuaciones recogidos en el citado documento, por lo que **se considera desde el Real Valladolid que toda su cadena de suministro es altamente respetuosa con los derechos de la infancia y de las personas** a no sufrir trabajo forzoso u obligatorio. De igual manera, ninguna de las operaciones en las que el Club ha estado inmerso durante todo el periodo ha puesto en riesgo estos derechos.

La capacitación del personal de seguridad no tiene un apartado concreto, relativo a los derechos humanos, aunque sí algunos particulares que mejoran la atención a los usuarios de las instalaciones, como una formación específica sobre el trato a las personas con algún tipo de discapacidad, que se imparte a través de un psicólogo. Tampoco los empleados de la entidad son formados en esta clase de políticas ni se han incluido hasta la fecha cláusulas relativas en los contratos de inversión o acuerdos del Club, que entienda implícitos esos principios, así como el análisis de los impactos que, eventualmente, se pudieran ocasionar sobre el particular. En este sentido, se parte de la base de que la actividad propia

de la organización rara vez puede poner en riesgo esta clase de derechos. De cualquier forma, entre los programas educativos del Club se integran aspectos cuya esencia implica a los derechos humanos, tales como igualdad, legalidad o libertad de reunión.

En tanto que no se han identificado casos sobre violaciones de los derechos de poblaciones indígenas, dado que las acciones que lleva a cabo la entidad no suponen esta clase de afectaciones, los programas de participación conjunta con la comunidad local son desarrollados por la Fundación del Real Valladolid. Como consecuencia del proceso de reforma de aquella, **sus actuaciones se han visto muy limitadas y será en la próxima memoria de sostenibilidad en la que se podrá incorporar toda la información relativa** a estos procedimientos. En todo caso, se pone a disposición de la comunidad una serie de líneas de contacto (buzón conecta, canal de denuncias, oficina de atención al abonado), para recoger sus comentarios y calibrar los impactos que se producen, sin que estos hayan sido significativos.

Todavía no se ha puesto en marcha el protocolo de compras diseñado, que recogerá principios sociales para la evaluación en los contratos firmados por el Club, aunque **sí se recopilan los impactos sociales que los proveedores ejercen en sus actividades**, con un análisis de homologación y revisión de sus condiciones jurídicas para prestar servicios o suministrar bienes, habiéndose revisado la totalidad de aquellos y no detectándose ninguna interacción negativa.

Tampoco se han identificado impactos negativos en la salud y seguridad en los productos y servicios que ofrece la entidad, por lo que no se han contabilizado incumplimientos a este respecto, aunque el Club tiene contratado un seguro de responsabilidad civil que protege a todos los asistentes al estadio. **Todos los productos ofrecidos por el Real Valladolid cumplen con los requisitos legales** en cuanto a su publicidad y etiquetado, lo que ha permitido que no se hayan registrado incumplimientos en los contenidos de marketing lanzados desde la organización ni sobre la información correspondiente.

Pese a la estricta actuación de todos los estamentos de la entidad para preservar la privacidad y los datos de las personas que se relacionan con ella, se han producido dos casos de reclamaciones en este aspecto, que fueron satisfactoriamente gestionados a través del canal de información correspondiente, no existiendo, por otra parte, conocimiento del incumplimiento de la legislación en cuestiones sociales y económicas.



CUMPLI- MIENTO



Desde el Órgano de Cumplimiento Penal del Club se fortalecen las estructuras de este para dotarle de la suficiente solidez como para hacer su gestión sostenible en los tres ámbitos de esta memoria: gobernanza y economía, social y medioambiental. Durante el año 2022 se han reforzado y revisado las cuestiones vinculadas con protocolos importantes, como el de menores, el de privacidad y el de acoso laboral y sexual, considerados como partes críticas en los cambios estructurales de la entidad.

Entre otras acciones, **se ha perfeccionado el programa de gestión de riesgos penales**, actualizado los protocolos y políticas aprobados por el Consejo de Administración, revisado la adhesión de la sección de baloncesto al programa de cumplimiento, y confirmado el resto de documentos de gestión del Club.

Otros hitos en el periodo de estudio del presente informe han sido la negociación para el acuerdo y firma del **convenio colectivo** de los trabajadores de la entidad, la aprobación del **Plan de Igualdad** del Real Valladolid, y la inscripción de la fundación como entidad habilitada para realizar programas de voluntariado en el registro de la Junta de Castilla y León.

Tras el partido disputado ante el Real Madrid Club de Fútbol, LaLiga denunció a algunos abonados del Club por proferir gritos racistas contra el jugador Vinícius Jr., del equipo visitante. Este encuentro tuvo lugar el día 30 de diciembre de 2022 y el Órgano de Disciplina Social de la entidad actuó para investigar lo sucedido y sancionar, en su caso, a los responsables. Toda la operativa tuvo lugar durante los días siguientes, ya correspondientes al año 2023, por lo que todos los detalles aparecerán recogidos en la memoria del próximo curso.



FUNDACIÓN REAL VALLADOLID

A photograph of Real Valladolid players in purple training kits on a grass field. The image is overlaid with large, bold, purple text that reads "FUNDACIÓN REAL VALLADOLID". The text is split across three lines: "FUNDACIÓN" on the top line, "REAL" on the middle line, and "VALLADOLID" on the bottom line. The background shows several players in purple kits walking on a green field under a clear sky. The text is semi-transparent, allowing the background image to be seen through it.

La Fundación Real Valladolid se constituyó en 1998 con el objeto de promocionar las actividades relacionadas con la cultura física y el deporte, a través de diversas fórmulas, tal y como recogen sus Estatutos, que deberán ser modificados para adaptarlos a la nueva realidad fundacional. 25 años después de su creación, **el Club quiere dar un nuevo impulso a este canal de colaboración con la sociedad** y, sin perder de vista el apoyo a las actividades relacionadas con el deporte, dotar de una nueva misión y visión a su proyecto social y medioambiental.

Se ha elaborado, en octubre de 2022, un plan estratégico de la fundación, que incluye un diagnóstico de todo el proceso vivido hasta hoy, y que arroja la conclusión de que el Club debe utilizar este instrumento para **acercarse aún más a la sociedad vallisoletana, ciudad y provincia**, para formar parte activa y cotidiana de los conciudadanos y ocupar un papel preponderante y protagonista en la transformación social, cultural, económica y medioambiental que está experimentando Valladolid.

Un medio eficiente para alcanzar este objetivo es la realización de proyectos cuyas actividades generen impactos positivos locales y provinciales, que se puedan encuadrar en una apuesta general por el desarrollo sostenible, muy vinculado a la actividad urbana, y fundamentado en tres pilares: **crecimiento económico, buen gobierno y sostenibilidad medioambiental**. La notoriedad que ofrece el Club a los problemas que se producen en este triple ámbito es una herramienta idónea para trabajar en su solución. Al margen de los recursos materiales que se destinen a los diferentes programas de actuación, la condición de altavoz de la entidad es otro aporte de valor.



Tal y como se desprende del plan estratégico, las metas estarán relacionadas en gran medida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, mediante el uso del deporte como elemento inspirador. Se han detectado algunos de esos objetivos, estimando muy estrecha la relación entre su sentido y la actividad propia del Club:



Objetivo 1:

Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.



Objetivo 3:

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.



Objetivo 4:

Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.



Objetivo 5:

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



Objetivo 11:

Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



Objetivo 16:

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

A través de la puesta en marcha de diferentes proyectos y actividades, y de la utilización del altavoz mediático que representa el Club, la fundación “quiere convertirse en un actor destacado dentro de la comunidad”.



Estrella Galicia
0,0

Estrella Galicia
0,0

Estrella Galicia
0,0

Estrella Galicia
0,0



COMPROMISO CON LA COMUNIDAD



El Real Valladolid no olvida que está posicionado en una comunidad, que tiene muchas expectativas sobre su comportamiento como institución relevante de la ciudad y la región. Al margen de las nuevas directrices de la fundación, la cooperación con entidades y personas que han formado parte del Club o que fomentan el crecimiento del territorio, es otra premisa básica, y se articula, en varios casos, a través de la firma de convenios de colaboración específicos.

Cada temporada futbolística se firma o renueva el **convenio suscrito con la Federación de Peñas del Real Valladolid**, que sirve para vehicular la colaboración entre el Club y esta asociación, con el fin de incentivar la animación al equipo y acercar a los aficionados a la entidad, que, a través de 52 peñas, suman 2.133 afiliados. De igual forma, en un marco temporal similar, se mueve el **acuerdo firmado con la Asociación de Veteranos jugadores del Club**, con el que se asientan las bases de una colaboración con aquellos que en su día defendieron los colores blanquioletas dentro de los terrenos de juego.

Otros dos convenios ofrecen, de una forma diferente, por trienios (estando en vigor en el periodo de análisis para este informe) un modo de colaboración para difundir y reforzar la marca del territorio (capital y provincia) mediante otras modalidades. Por un lado, existe el acuerdo con el CB Ciudad de Valladolid, convertido en **Real Valladolid Baloncesto**, y, por otro, el consignado con la sección femenina del CD Villa de Simancas, que adquiere la nomenclatura de **Real Valladolid Simancas**, en el primer equipo de la sección femenina de fútbol. Otro apartado específico, con el mismo tratamiento informativo interno que la primera plantilla de la entidad (con quienes comparte anualmente la fotografía oficial), es el del conjunto que representa al Real Valladolid en **LaLiga Genuine**, para personas con discapacidad intelectual. Desde la temporada 2018/2019, primera participación de este colectivo, han transcurrido cuatro sesiones y participado 40 futbolistas con la camiseta del Real Valladolid, bajo la dirección de un cuerpo técnico formado por otras 4 personas.



En cuanto al fomento de la colaboración con otros clubes, en especial con el fútbol base de esas entidades, a finales de 2022, el Real Valladolid tenía firmados 42 convenios con equipos de la propia ciudad y provincia, así como de León, Zamora, Salamanca, Segovia, Ávila, Palencia, Burgos, Girona, Cáceres y Gran Canaria. Estos acuerdos implican una posibilidad de **captación de jóvenes talentos y el apoyo expreso al crecimiento de la base** competitiva de esos clubes con convenio, en sus plantillas más jóvenes. Al margen de esa cooperación estrictamente deportiva, el Real Valladolid ofrece jornadas de formación para trabajadores, técnicos y padres de futbolistas, con el objetivo de compartir la experiencia de una entidad profesional dentro de la elite del deporte en España.

En el transcurso del año de esta memoria, el Club tomó la decisión de disolver la estructura paralela que, en su fútbol de categorías inferiores y bajo el nombre de Deportivo Valladolid, servía para que tanto niños como niñas se ejercitaran en las instalaciones de la entidad y disputaran los campeonatos correspondientes, sin pertenecer propiamente al Real Valladolid. Esta organización dejó paso a una reestructuración del fútbol base, que conllevó la creación de tres nuevos equipos (benjamín, alevín e infantil), formados exclusivamente por niñas, con lo que **se reforzó la apuesta por la inclusión e igualdad dentro del deporte que promueve el Club**. Para limitar en lo posible los impactos negativos que la solución pudiera provocar entre los afectados, se destinó a una persona para atender las demandas de los familiares y colocar, en la medida de lo posible, a los jóvenes jugadores en otros clubes con los que se tenía convenio firmado, de los mencionados en el párrafo anterior.

Otra forma de compartir con la comunidad la experiencia de la entidad es la organización de **escuelas y campus**, así como la disponibilidad de la academia internacional. Este último proyecto forma parte del Club desde hace varios años, pero ha experimentado un salto cualitativo desde agosto de 2021, cuando se firmó un acuerdo de cooperación con la empresa CSE Events para la organización de esta actividad. En 2022, la participación de los **22 inscritos, de 15 nacionalidades diferentes** (EEUU, Canadá, Brasil, Tanzania, Alemania, Irán, Irak, Chile, España, Colombia, Ecuador, Nicaragua, Mozambique, México y República Dominicana) y de las categorías cadete (6 jugadores), juvenil (13 jugadores) y sénior (3 jugadores), fue la que sigue:



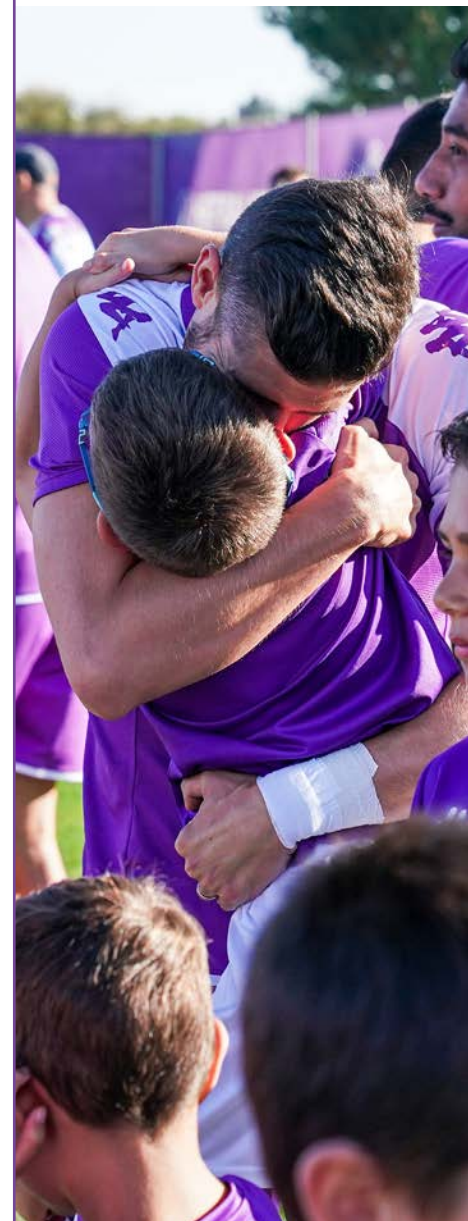
- Programa anual: **9 jugadores.**
- Programa semestral: **5 jugadores.**
- Programa trimestral: **3 jugadores.**
- Programa mensual: **5 jugadores.**

La academia, al margen de la preparación futbolística, ahonda en la formación en otros deportes, académica, turística, y de idiomas, todo ello junto a un plan de apoyo psicológico y emocional, además de refuerzo de los valores y la ética deportivos.

En paralelo a esta actividad, se organiza, entre octubre y mayo, la escuela para niños y niñas, de edades comprendidas entre los 4 y los 12 años. En esta actividad, que en 2022 contó con 175 participantes, se combina la formación deportiva con algunas charlas sobre nutrición saludable o cuidado de la vista, estando previsto ampliar este formato en el próximo curso. Por otro lado, **los campus tienen lugar en los periodos de Semana Santa, verano y Navidad, reuniendo en 2022 a 379 asistentes, entre los 5 y los 13 años de edad**, que, durante una semana, son preparados con la metodología del Club, no solo en sus instalaciones, sino también en otras localidades, para expandir el contacto con el Real Valladolid a otras zonas de la provincia.

En abril de 2022 se lanzó el programa de simpatizantes de la entidad, a un precio de 19,90 euros anuales por persona inscrita, siempre que no fuera abonada del Club, que accedía a sus ventajas de forma gratuita. Esos beneficios **incluyen más de 400 descuentos en todo tipo de comercios**, así como experiencias exclusivas y acceso prioritario a la venta de localidades de los partidos disputados por el equipo. La intención de este programa es premiar a quienes sienten afinidad por los colores del Club, pero por diversas razones no pueden ser abonados, así como dotar a estos de unas ventajas fuera del entorno futbolístico, en toda clase de comercios, servicios o tecnología.

El **buzón conecta@realvalladolid.es** fue creado en febrero de 2019 para facilitar las comunicaciones de cualquier interesado con el Club. Desde entonces se ha cumplido la premisa con la que se gestó este servicio: todos los mensajes han sido contestados. Se publica un informe mensual sobre su actividad en la página web oficial, donde existe un enlace directo al formulario para enviar la comunicación a la entidad.



A nivel interno, se redactan asimismo informes semestrales y anuales, con el objetivo de **conocer el sentimiento de los aficionados respecto a diversas materias**. En los informes, se analizan los tiempos de respuesta, las temáticas, número de temas tratados y otros indicadores. En 2022, este fue el número de mensajes y consultas recibidos, así como las temáticas tratadas, divididos por meses:

Mes	Mens.	Com.	Tem.
Enero	121	122	9
Febrero	51	52	9
Marzo	93	93	15
Abril	175	176	18
Mayo	151	151	20
Junio	433	433	19
Julio	227	228	17
Agosto	358	361	17
Septiembre	107	107	17
Octubre	140	142	14
Noviembre	86	88	14
Diciembre	69	69	13
Total	2.011	2.022	29
1. Semestre	1.024	1.027	25
2. Semestre	987	995	26

Otra cuestión que se trata en profundidad en la información es la comparabilidad de los datos, con el objetivo de definir las tendencias en todos los puntos de análisis sobre las preferencias e inquietudes de los interlocutores. A continuación, se adjunta la tabla comparativa con las temáticas más repetidas en el periodo de estudio, respecto a las mismas en los años precedentes:



Temática	2019	2020	2021	2022	Total	%
Abonados	1.151	321	288	565	2.325	35,18%
Entradas	253	83	199	379	914	13,83%
Escudo	0	0	0	285	285	4,31%
Estadio	184	61	109	171	525	7,94%
Club	158	202	263	160	783	11,85%
Fundación	2	4	3	77	86	1,30%
Empleo	54	94	84	70	302	4,57%
Campus	3	3	6	44	56	0,85%
Cantera	7	7	14	37	65	0,98%
Escuelas	8	1	17	35	61	0,92%
Insignias	0	0	0	34	34	0,51%
Equipo	28	38	145	31	242	3,66%
Simpatizante	0	0	0	29	29	0,44%
Tienda	48	105	30	27	210	3,18%
Negocio	13	38	23	21	95	1,44%
Comunicación	114	111	38	16	279	4,22%
Autobuses	14	2	1	16	33	0,50%
Equipaciones	44	8	1	4	57	0,86%
Promesas	0	1	15	4	20	0,30%
Bares	10	2	0	4	16	0,24%
Horarios	6	0	0	4	10	0,15%
Femenino	0	0	0	4	4	0,06%
Baloncesto	0	2	0	3	5	0,08%
Grada animación	0	0	0	3	3	0,05%
Peñas	23	19	3	2	47	0,71%
Genuine	0	0	0	2	2	0,03%
Tecnología	0	0	0	2	2	0,03%
Anexos	7	1	1	1	10	0,15%
E-sports	0	0	0	1	1	0,02%

Desde 2022 se ha incluido en el reporte el sentido de cada una de las consultas recibidas, como una forma de obtener más datos de las comunicaciones, divididas en cinco bloques:

Mes	Información	Servicio	Queja	Sugerencia	Colaboración
Enero	60	28	23	3	8
Febrero	25	14	2	2	9
Marzo	55	25	5	1	7
Abril	118	37	7	5	9
Mayo	80	34	12	7	18
Junio	105	27	265	17	19
Julio	161	28	14	11	14
Agosto	214	109	21	7	10
Septiembre	51	30	9	3	14
Octubre	57	29	26	14	16
Noviembre	47	21	7	5	8
Diciembre	22	28	4	5	10
Total	995	410	395	80	142
%	49,21%	20,28%	19,54%	3,96%	7,02%

En el año de esta memoria, todas las consultas (2.022) fueron respondidas en el mismo día de su recepción, o el día siguiente. En el primero de los casos, supusieron el **65,98%** y, en el segundo, el **34,02%**. Desde su puesta en funcionamiento, la suma de las respuestas a los usuarios entre 0 y 1 días después de la llegada de los mensajes es del **96,20%** del total.



INDICADORES





unque, tal y como se ha explicado ya en este informe, el espíritu del mismo está inspirado en los estándares GRI, el reporte no es estrictamente puntual con todos sus parámetros, por lo que no ha sido verificado en esta fase inicial de la elaboración de la memoria desde el Club, aunque sí se ha intentado responder a la mayoría de aquellos, con la premisa de cumplir o explicar. Ese incumplimiento en algunos datos es más perceptible en la explicación de cada tema material, su cobertura, cómo se enfoca y evalúa la gestión de los temas y qué los compone. Aun así, estas omisiones se procurarán solventar en próximos informes, e, independientemente, se ha intentado cumplir con la explicación correspondiente y, a modo de guía, para facilitar la consulta de los grupos de interés del Real Valladolid, se adjuntan **las tablas de correspondencia de la información proporcionada, con su equivalente, tanto en los indicadores GRI, como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.**



Global Reporting Initiative

Página

101	FUNDAMENTOS	
	PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	
	DEFINICIÓN DEL CONTENIDO DEL INFORME	
	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de los grupos de interés • Contexto de sostenibilidad • Materialidad • Exhaustividad 	<p>21</p> <p>39</p> <p>21</p> <p>21</p>
	DEFINICIÓN DE LA CALIDAD DEL INFORME	
	<ul style="list-style-type: none"> • Precisión • Equilibrio • Claridad • Comparabilidad • Fiabilidad • Puntualidad 	<p>9</p> <p>9</p> <p>9</p> <p>9</p> <p>9</p> <p>9</p>
	REDACCIÓN DE DECLARACIONES RELACIONADAS CON EL USO DE LOS ESTÁNDARES GRI	
	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de que un informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI • Motivos para la omisión • Notificación a GRI del uso de los Estándares 	<p>9</p> <p>9</p>
102	CONTENIDOS GENERALES	
	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	
102-1	Nombre de la organización	10
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	11
102-3	Ubicación de la sede	10
102-4	Ubicación de las operaciones	10
102-5	Propiedad y forma jurídica	10
102-6	Mercados servidos	11
102-7	Tamaño de la organización	11
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	12
102-9	Cadena de suministro	13
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	13
102-11	Principio o enfoque de precaución	13
102-12	Iniciativas externas	13
102-13	Adhesión a asociaciones	13
	ESTRATEGIA	
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	7
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	14
	ÉTICA E INTEGRIDAD	
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	16
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	16

GOBERNANZA		
102-18	Estructura de gobernanza	17
102-19	Delegación de autoridad	18
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	17
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	17
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	17
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	10
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	17
102-25	Conflictos de intereses	18
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	18
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	18
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	18
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	17
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	18
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	18
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	17
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	18
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	18
102-35	Políticas de remuneración	18
102-36	Proceso para determinar la remuneración	18
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	18
102-38	Ratio de compensación total anual	19
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	19
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
102-40	Lista de grupos de interés	20
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	18
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	20
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	21
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	22
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	10
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	21
102-47	Lista de temas materiales	22
102-48	Reexpresión de la información	23
102-49	Cambios en la elaboración de informes	23
102-50	Periodo objeto del informe	9
102-51	Fecha del último informe	9
102-52	Ciclo de elaboración de informes	9
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	14
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	61
102-55	Índice de contenidos GRI	61

102-56	Verificación externa	61
103	ENFOQUE DE GESTIÓN	
	REQUERIMIENTOS GENERALES PARA LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN	
	CONTENIDO	
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	61
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	61
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	61
201	DESEMPEÑO ECONÓMICO	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	26
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	26
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	26
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	26
202	PRESENCIA EN EL MERCADO	
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	27
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	27
203	IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	25
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	25
204	PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	27
205	ANTICORRUPCIÓN	
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	27
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	27
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	27
206	COMPETENCIA DESLEAL	
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	27
207	FISCALIDAD	
207-1	Enfoque fiscal	28
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	28
207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	28
207-4	Presentación de informes país por país	28
301	MATERIALES	
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	32
301-2	Insumos reciclados	32
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	33
302	ENERGÍA	
302-1	Consumo energético dentro de la organización	33
302-2	Consumo energético fuera de la organización	34
302-3	Intensidad energética	34
302-4	Reducción del consumo energético	34
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	34

303	AGUA Y EFLUENTES	
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	34
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	35
303-3	Extracción de agua	35
303-4	Vertido de agua	35
303-5	Consumo de agua	35
304	BIODIVERSIDAD	
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	36
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	31
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	31
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	32
305	EMISIONES	
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	36
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	36
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	36
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	36
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	36
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	36
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	37
306	RESIDUOS	
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	36
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	36
306-3	Derrames significativos, Residuos generados	36
306-4	Residuos no destinados a eliminación	36
306-5	Residuos destinados a eliminación	36
307	CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	31
308	EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	37
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	37
401	EMPLEO	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	39
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	39
401-3	Permiso parental	39
402	RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA	
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	40
403	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	40
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	40

403-3	Servicios de salud en el trabajo	40
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	41
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	41
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	41
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	41
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	41
403-9	Lesiones por accidente laboral	42
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	42
404	FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	42
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	42
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	42
405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	43
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	44
406	NO DISCRIMINACIÓN	
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	44
407	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	44
408	TRABAJO INFANTIL	
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	44
409	TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	44
410	PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD	
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	44
411	DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	44
412	EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	44
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	44
412-3	Acuerdos y contratos de inversión con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	44
413	COMUNIDADES LOCALES	
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	44
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	44
414	EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES	
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	44
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	44
415	POLÍTICA PÚBLICA	
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	26
416	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	45

416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	45
417	MARKETING Y ETIQUETADO	
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	45
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	45
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	45
418	PRIVACIDAD DEL CLIENTE	
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	45
419	CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	45

Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030

	Página
1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo	26, 49
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible	55
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades	41, 53-55
4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos	42
5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas	39, 42
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos	33-35
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos	31-34
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	12, 18, 26-27, 39, 44
9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación	25
10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos	-
11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	25-26
12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	12-13
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	32-34, 36-37
14. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	31
15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir en la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad	-
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas	16, 25, 27, 44
17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	-

Pacto Mundial**Página**

- | | | |
|------------|---|------------------------------|
| 1. | Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia | 41, 44, 47 |
| 2. | Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos | 41, 44, 47 |
| 3. | Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva | 14, 39, 44 |
| 4. | Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción | 41, 44 |
| 5. | Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil | 44 |
| 6. | Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación | 12, 39-42, 44 |
| 7. | Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente | 31-37 |
| 8. | Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental | 31-37 |
| 9. | Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente | 32-34 |
| 10. | Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno | 16, 18, 27-28, 44, 47 |



fibergreen
CONECTANDO TU MUNDO

Estrella Galicia

