



# Estado de Información no Financiera

*Real Betis Balompié, S.A.D y sus sociedades  
dependientes*

**Temporada 2024-2025**

**Edita:**

Real Betis Balompié, S.A.D y sociedades dependientes.

**Dirección:**

Avenida Heliópolis, S/N, 41012 Sevilla, Sevilla.

**Contacto:**

Rafael Muela Pastor: [rmuela@realbetisbalompie.es](mailto:rmuela@realbetisbalompie.es)

**Diseño y producción:**

Ecoterrae Global Solutions, S.L.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>1. Contextualización</b>                                                                                               | 5  |
| <b>2. Sobre este informe</b>                                                                                              | 7  |
| 2.1. Definición del alcance del EINF                                                                                      | 7  |
| <b>3. Comprometidos con el Desarrollo Sostenible.</b>                                                                     | 8  |
| 3.1. Real Betis Balompié como agente canalizador de la sostenibilidad                                                     | 8  |
| 3.2. Priorización de asuntos materiales                                                                                   | 8  |
| 3.3. Matriz de materialidad                                                                                               | 12 |
| <b>4. Modelo de negocio</b>                                                                                               | 14 |
| 4.1. Organización y estructura                                                                                            | 14 |
| 4.2. Actividad y entorno empresarial                                                                                      | 14 |
| 4.3. Mercados en los que opera                                                                                            | 15 |
| 4.4. Objetivos y estrategias                                                                                              | 16 |
| 4.4.1. Misión, visión y valores                                                                                           | 16 |
| 4.4.2. Compromisos del Grupo Real Betis                                                                                   | 16 |
| 4.4.3. Cultura de Real Betis                                                                                              | 17 |
| 4.4.4. Estrategia                                                                                                         | 18 |
| 4.5. Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución                                       | 19 |
| <b>5. Políticas</b>                                                                                                       | 20 |
| 5.1. Resultados de las políticas                                                                                          | 22 |
| <b>6. Riesgos a corto, medio y largo plazo</b>                                                                            | 22 |
| <b>7. Indicadores clave no financieros</b>                                                                                | 23 |
| <b>8. Cuestiones medioambientales</b>                                                                                     | 24 |
| 8.1. Global Medio Ambiente                                                                                                | 24 |
| 8.2. Forever Green: Agente canalizador de la sostenibilidad en el Club                                                    | 24 |
| 8.2.1 Contaminación atmosférica y cambio climático                                                                        | 26 |
| 8.2.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos                                                                | 27 |
| 8.2.2.1 Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 28 |
| 8.2.2.2 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos                                                                | 29 |
| 8.2.3 Movilidad sostenible                                                                                                | 29 |
| 8.2.4 Uso sostenible de los recursos                                                                                      | 30 |

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                |           |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 8.2.4.1  | <i>El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales</i>                                                                                                                                                                                      | 30        |
| 8.2.4.2  | <i>Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso</i>                                                                                                                                                                                 | 31        |
| 8.2.4.3  | <i>Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables</i>                                                                                                                                         | 33        |
| 8.2.5    | Protección de la biodiversidad                                                                                                                                                                                                                                                 | 35        |
| 8.2.6    | Club sostenible                                                                                                                                                                                                                                                                | 36        |
| <b>9</b> | <b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>                                                                                                                                                                                                                             | <b>37</b> |
| 9.1.     | Empleo                                                                                                                                                                                                                                                                         | 37        |
| 9.1.1    | <i>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional a cierre de ejercicio</i>                                                                                                                                                         | 37        |
| 9.1.2    | <i>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 30/06/25</i>                                                                                                                                                                                            | 39        |
| 9.1.3    | <i>Promedio anual de contratos por tipología, sexo, edad y categoría profesional</i>                                                                                                                                                                                           | 39        |
| 9.1.4    | <i>Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional</i>                                                                                                                                                                                                           | 41        |
| 9.1.5    | <i>Las remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad, clasificación profesional y brecha salarial</i>                                                                                                                                                                      | 42        |
| 9.1.6    | <i>Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo</i> | 45        |
| 9.1.7    | <i>Implantación de políticas de desconexión laboral</i>                                                                                                                                                                                                                        | 45        |
| 9.1.8    | <i>Empleados con discapacidad</i>                                                                                                                                                                                                                                              | 45        |
| 9.2      | Organización en el trabajo                                                                                                                                                                                                                                                     | 46        |
| 9.2.1    | <i>Organización del tiempo de trabajo</i>                                                                                                                                                                                                                                      | 46        |
| 9.2.2    | <i>Número de horas de absentismo</i>                                                                                                                                                                                                                                           | 46        |
| 9.2.3    | <i>Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores</i>                                                                                                                           | 47        |
| 9.3      | Salud y seguridad                                                                                                                                                                                                                                                              | 48        |
| 9.3.1    | <i>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</i>                                                                                                                                                                                                                          | 48        |
| 9.3.2    | <i>Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo</i>                                                                                                                                                         | 49        |
| 9.4      | Relaciones sociales                                                                                                                                                                                                                                                            | 49        |
| 9.4.1    | <i>Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos</i>                                                                                                                                                    | 49        |
| 9.4.2    | <i>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</i>                                                                                                                                                                                                       | 50        |

|           |                                                                                                                                                                                                                            |           |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 9.4.3     | <i>El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.....</i>                                                                                                   | 50        |
| 9.5       | Formación.....                                                                                                                                                                                                             | 50        |
| 9.5.1     | <i>Políticas implementadas en el campo de la Formación .....</i>                                                                                                                                                           | 50        |
| 9.5.2     | <i>La cantidad total de horas de formación por categoría profesional.....</i>                                                                                                                                              | 51        |
| 9.6       | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....                                                                                                                                                              | 51        |
| 9.7       | Igualdad.....                                                                                                                                                                                                              | 53        |
| 9.7.1.    | <i>Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) .....</i>                                                                                                                                                                        | 54        |
| <b>10</b> | <b>Derechos humanos .....</b>                                                                                                                                                                                              | <b>55</b> |
| <b>11</b> | <b>Corrupción y soborno .....</b>                                                                                                                                                                                          | <b>55</b> |
| 11.1      | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno .....                                                                                                                                                           | 55        |
| 11.2      | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales .....                                                                                                                                                                  | 56        |
| 11.3      | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y acciones de asociación o patrocinio .....                                                                                                                      | 56        |
| <b>12</b> | <b>Sociedad.....</b>                                                                                                                                                                                                       | <b>57</b> |
| 12.1      | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible .....                                                                                                                                                               | 57        |
| 12.1.1    | <i>El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local .....</i>                                                                                                                                  | <i>57</i> |
| 12.1.2    | <i>El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio .....</i>                                                                                                                       | <i>57</i> |
| 12.1.3    | <i>Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos .....</i>                                                                                                  | <i>58</i> |
| 12.2      | Subcontratación y proveedores .....                                                                                                                                                                                        | 69        |
| 12.2.1    | <i>La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.....</i> | <i>69</i> |
| 12.2.2    | <i>Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.....</i>                                                                                                                                                | <i>70</i> |
| 12.3      | Consumidores.....                                                                                                                                                                                                          | 71        |
| 12.3.1    | <i>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores .....</i>                                                                                                                                                      | <i>71</i> |
| 12.3.2    | <i>Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.....</i>                                                                                                                                           | <i>72</i> |
| 12.4      | Información fiscal.....                                                                                                                                                                                                    | 73        |
| 12.4.1    | <i>Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados .....</i>                                                                                                                                        | <i>73</i> |
| 12.4.2    | <i>Subvenciones públicas recibidas.....</i>                                                                                                                                                                                | <i>73</i> |
| <b>13</b> | <b>Anexo I: Tabla de correspondencia entre Ley 11/2018, de 28 de diciembre y GRI.....</b>                                                                                                                                  | <b>74</b> |

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sociedad junto con domicilio y actividad principal. ....7

Tabla 2: Huella de carbono corporativa. Alcances 1 y 2: Emisiones directas e indirectas por consumo de electricidad.....27

Tabla 3: Residuos generados por tipo (kg). ....28

Tabla 4: Consumo de agua total (metros cúbicos) .....30

Tabla 5: Materias primas utilizadas por año. ....33

Tabla 6: Consumo de electricidad (kWh) del Club. ....34

Tabla 7: Consumo de energía por tipo. ....35

Tabla 8: Distribución de la plantilla por sexo y tramos de edad .....38

Tabla 9: Distribución de la plantilla por sexo y clasificación profesional. ....38

Tabla 10: Distribución de la plantilla a 30/06/25 por tipo de contrato. ....39

Tabla 11: Promedio anual de contratos por tipo, sexo y tramos de edad 2024-2025 (superior) y 2023-2024 (inferior) .....40

Tabla 12: Promedio anual de contratación por tipo, sexo y clasificación profesional en 2024-2025 (superior) y 2023-2024 (inferior). ....41

Tabla 13: Despidos por sexo y tramos de edad. ....41

Tabla 14: Despidos por sexo y clasificación profesional. ....42

Tabla 15: Retribución media por sexo y edad. ....43

Tabla 16: Retribución media por sexo y clasificación profesional.....44

Tabla 17: Empleados con discapacidad. ....45

Tabla 18: Días de absentismo.....47

Tabla 19: Accidentes, índice de gravedad, índice de frecuencia y enfermedades profesionales. ....49

Tabla 20: Horas de formación por categoría profesional. ....51

Tabla 21: Donaciones y ayudas aportadas por el Real Betis. ....58

Tabla 22: Atenciones recibidas en la Oficina de Atención al Bético .....72

Tabla 23: Número de quejas y reclamaciones tramitadas. ....73

Tabla 24: Beneficios antes de impuestos e impuesto de sociedades. ....73

Tabla 25: Subvenciones recibidas.....73

## 1. Contextualización

“La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. Asimismo, la publicación de esta información resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente. Una mayor información no financiera por parte de las empresas constituye un factor importante a la hora de garantizar un enfoque más a largo plazo, que debe ser fomentado y tenido en cuenta, además de contribuir a mejorar la transparencia empresarial facilitando la comprensión de la organización y de los negocios de la empresa de que se trate.”

El presente **informe de información no financiera (EINF)** se elabora con el objetivo de dar cumplimiento a la **Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad**.

Esta ley establece que las empresas españolas o grupos de empresas que, durante dos ejercicios consecutivos, cuenten con más de **250 empleados** y superen el límite establecido de más de **20 millones de euros** en activos y/o **40 millones de euros** de facturación, tienen que realizar, además del informe de gestión financiero, un informe que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones **medioambientales** y **sociales**, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

En este sentido, la ley determina una estructura para el informe con arreglo a la Directiva Europea de la que se traspone al ordenamiento jurídico español, pero se han añadido apartados para que sea algo más ambiciosa en término de contenidos.

Esta estructura integrará la siguiente información:

- El **modelo de negocio** de la organización.
- Las **políticas** que aplica la organización para la gestión de sus aspectos materiales.
- Los principales **riesgos** a los que se enfrenta la empresa.
- **Indicadores clave** que cumplan criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

En cuanto al contenido del informe, la ley indica el deber de las organizaciones de incluir en el informe los contenidos mínimos que marca el **apartado 6** del artículo 49 del *Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio*.

*“El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas*

*las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.”*

En este sentido, el presente informe incluirá información significativa sobre las siguientes cuestiones:

- Información sobre cuestiones **medioambientales** (contaminación, economía circular y prevención y gestión de residuos, uso sostenible de recursos, cambio climático, protección de biodiversidad)
- Información sobre cuestiones **sociales** y relativas al **personal** (empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, relaciones sociales, formación, accesibilidad, igualdad)
- Información sobre el respeto de los **derechos humanos** (procedimientos de diligencia debida en la materia, prevención de vulneración de derechos humanos, medidas para mitigar, gestionar y reparar abusos cometidos, denuncias, eliminación de trabajo infantil y forzoso, etc.)
- Información relativa a la lucha contra la **corrupción** y el **soborno** (medidas para prevenir corrupción y soborno, contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro)
- Información sobre la **sociedad** (compromisos con el desarrollo sostenible, subcontratación y proveedores, consumidores, información fiscal)
- Cualquier otra información que sea **significativa**.

Como se verá a lo largo del contenido de este informe, las actuaciones llevadas a cabo por la organización contribuyen de forma directa e indirecta al cumplimiento de la **Agenda 2030** y de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de **Naciones Unidas**.



## 2. Sobre este informe

A continuación, se presentan los datos del presente informe:

- **Año de reporte:** Temporada 2024-2025 (1 julio 2024 - 30 junio 2025)
- **Estándar de referencia:** Global Reporting Initiative (GRI) ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).  
Para la elaboración de la memoria se han tenido en cuenta indicadores seleccionados.

La información no financiera ha sido verificada externamente por un prestador independiente de servicios de verificación, siguiendo los requisitos sobre aseguramiento indicados en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento revisada ISAE 3000.

**La información recogida en el EINF puede complementarse y, en algunos casos, extenderse, con la reflejada en las cuentas anuales del Real Betis del ejercicio terminado el 30 de junio de 2025.**

### 2.1. Definición del alcance del EINF

La información contenida a continuación da respuesta única y consolidada a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre a nivel de Grupo que, de acuerdo con la citada ley, reúne los requisitos que le obligaría a tener que reportar esta información. El presente EINF forma parte del Informe de Gestión que acompaña a las Cuentas Anuales de Real Betis, S.A.D correspondientes al ejercicio comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025.

La información, financiera y no financiera, los riesgos identificados, así como, los controles y políticas desarrollados para su mitigación recogidos en el EINF, provienen de los registros contables y documentales, de reglamentos, procedimientos y normas aprobadas por el Consejo de Administración.

Se muestra una tabla con las sociedades del Grupo:

| Sociedad                                | CIF        | Tipo de sociedad               |
|-----------------------------------------|------------|--------------------------------|
| Real Betis Balompié, S.A.D.             | A-41034851 | Dominante                      |
| Betis Estadio S.L.                      | B-75673566 | Dependiente                    |
| Betis Real Estate S.L.                  | B-75671487 | Dependiente                    |
| Ciudad Deportiva Rafael Gordillo        | B-75668574 | Dependiente                    |
| Centenario Real Betis Balompié, S.L.    | B-91573196 | Asociadas. Sociedad inactiva.  |
| Patrimonial Real Betis Balompié, S.L.U. | B-91595249 | Multigrupo. Sociedad inactiva. |
| Radio Real Betis Balompié, S.L.U.       | B-91681395 | Asociadas. Sociedad inactiva.  |

**Tabla 1:** Sociedad junto con domicilio y actividad principal.

Como se puede apreciar, Real Betis Balompié, S.A.D actúa como sociedad dominante del grupo, siendo la entidad sobre la que se reportan los datos en este EINF.

Además, se incluye los datos correspondientes a la Fundación Real Betis Balompié, entidad de naturaleza funcional y sin ánimo de lucro, cuyo propósito es promover el deporte, la educación en valores, la sostenibilidad y la acción social.

### 3. Comprometidos con el Desarrollo Sostenible.

---

#### 3.1. Real Betis Balompié como agente canalizador de la sostenibilidad

Desde la temporada 2021-2022, el Real Betis ha estado aplicando su Plan de Sostenibilidad, concebido como una herramienta estratégica para identificar, junto con sus grupos de interés, los aspectos materiales sobre los que debía actuar el Club. Este Plan ha marcado durante los últimos ejercicios los objetivos y actuaciones que han guiado el compromiso del Real Betis con una gestión cada vez más responsable y sostenible. De cara a la temporada 2025-2026, el Club prevé llevar a cabo una revisión en profundidad mediante un nuevo estudio de doble materialidad, en línea con las últimas novedades en materia de reporting establecidas por la Directiva de Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD) y los Estándares Europeos de Información de Sostenibilidad (ESRS).

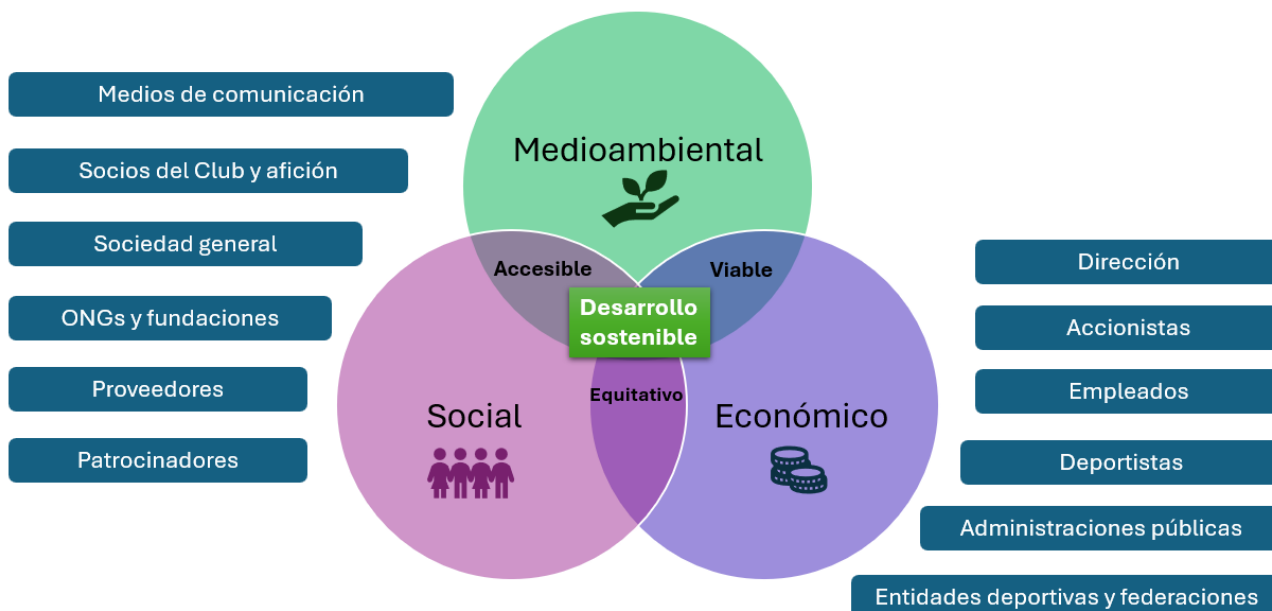
En los siguientes apartados se presenta de forma resumida los principios que han guiado el Plan de Sostenibilidad 2021-2022 y cuáles fueron los pasos clave para llegar hasta él.

#### 3.2. Priorización de asuntos materiales

La gestión empresarial en el Real Betis está basada en un modelo productivo sostenible que armoniza el crecimiento económico, el desarrollo local y el cuidado del medio ambiente.

La evaluación del **Comité de sostenibilidad** del Real Betis para la definición de los grupos de interés permitió que el Club fuera capaz de identificar y analizar aquellos grupos y entidades que, de un modo u otro, disponen de influencia o capacidad de impacto sobre los diferentes departamentos del Club.

Para definir la estrategia, se llevó a cabo una etapa de diálogo activo con actores internos (empleados y departamentos del Betis) y externos (entorno: clientes, entidades públicas, colaboradores, comunidad local, etc.). Este trabajo permitió definir una serie de **objetivos y un plan estratégico**, alineándolo con todos los grupos de interés (stakeholders) del entorno.



**Figura 1.** Grupos de interés identificados para el Real Betis Balompié

El ejercicio de identificación de asuntos materiales se llevó a cabo conforme a los principios del estándar GRI 2021, lo que permitió adoptar un enfoque de materialidad de impacto, integrando al mismo tiempo la consideración de los posibles efectos financieros derivados de dichos asuntos. Como resultado, se seleccionaron una serie de temáticas ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo que abarcaran los tres pilares del desarrollo sostenible, al tiempo que respondieran a las inquietudes y expectativas del entorno.

Los **temas materiales** identificados fueron priorizados con la participación activa de numerosos representantes de los grupos de interés, a través de un proceso de diálogo y escucha estructurado, lo que supuso un avance significativo en la **transformación estratégica** del Club.

A continuación, se muestran los 15 temas analizados y evaluados sobre los que se construyó la estrategia de sostenibilidad del Club 21-22.

## Medioambiental

- Acción por el clima.
- Movilidad y transporte sostenible.
- Economía circular. Gestión eficiente de recursos.
- Biodiversidad y cuidado del entorno.
- Tecnología, innovación operativa e investigación.

## Social

- Progresión profesional y orgullo de pertenencia. Prácticas laborales justas y trabajo de calidad. Retención y atracción de talento.
- Igualdad de género, diversidad y accesibilidad. Inclusión social, educación y sensibilización.
- Seguridad, salud y bienestar de las personas.
- Acción social y desarrollo comunitario. Compromiso con la sociedad.
- Alianzas estratégicas.

## Gobernanza

- Contribución a la Agenda 2030.
- Comportamiento ético.
- Transparencia.
- Información accesible.
- Cadena de suministro ética.

Con el fin de **priorizar los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad**, el Real Betis diseñó un proceso participativo de diálogo con sus grupos de interés. En una primera fase, se celebró una sesión de **focus group** con distintos colectivos vinculados al Club, lo que permitió abrir un espacio de reflexión y debate sobre cuestiones clave de carácter medioambiental, social y de gobernanza. A través de esta dinámica, el Club pudo recoger de forma directa las percepciones y expectativas de los diferentes colectivos respecto a los asuntos relevantes previamente expuestos.

Los temas abordados en esta sesión giraron en torno a aspectos como la gestión ética y transparente, el cumplimiento normativo y la Agenda 2030, la acción por el clima, la movilidad sostenible, la innovación tecnológica, la gestión de recursos y la protección de la biodiversidad. En el ámbito social, se pusieron de relieve asuntos como la igualdad y la diversidad, las prácticas laborales justas, la salud y seguridad de las personas, el desarrollo del talento o el papel del Club en la acción comunitaria y las alianzas estratégicas.

Posteriormente, se lanzó una **consulta online** a los diferentes grupos de interés con el objetivo de medir el grado de relevancia de estos asuntos y establecer un orden de prioridades. En total, se obtuvieron 722 respuestas, en las que se valoraba cada tema en una escala de 1 a 5, lo que permitió contar con una visión representativa de la percepción de los grupos de interés o *stakeholders*.

En general, el debate realizado se tradujo en un interesante ejercicio de participación y en un excelente vehículo para recoger la visión de los asistentes sobre importantes asuntos relevantes relacionados con el desarrollo sostenible del Betis.

### 3.3. Matriz de materialidad

Al cruzar todos los resultados obtenidos en la fase de diálogo con los grupos de interés, junto con la evaluación de la dirección del Club, se obtuvo la **Matriz de Materialidad del Real Betis Balompié** en la que se aprecian, de todos los asuntos seleccionados en un principio, cuáles son verdaderamente prioritarios.

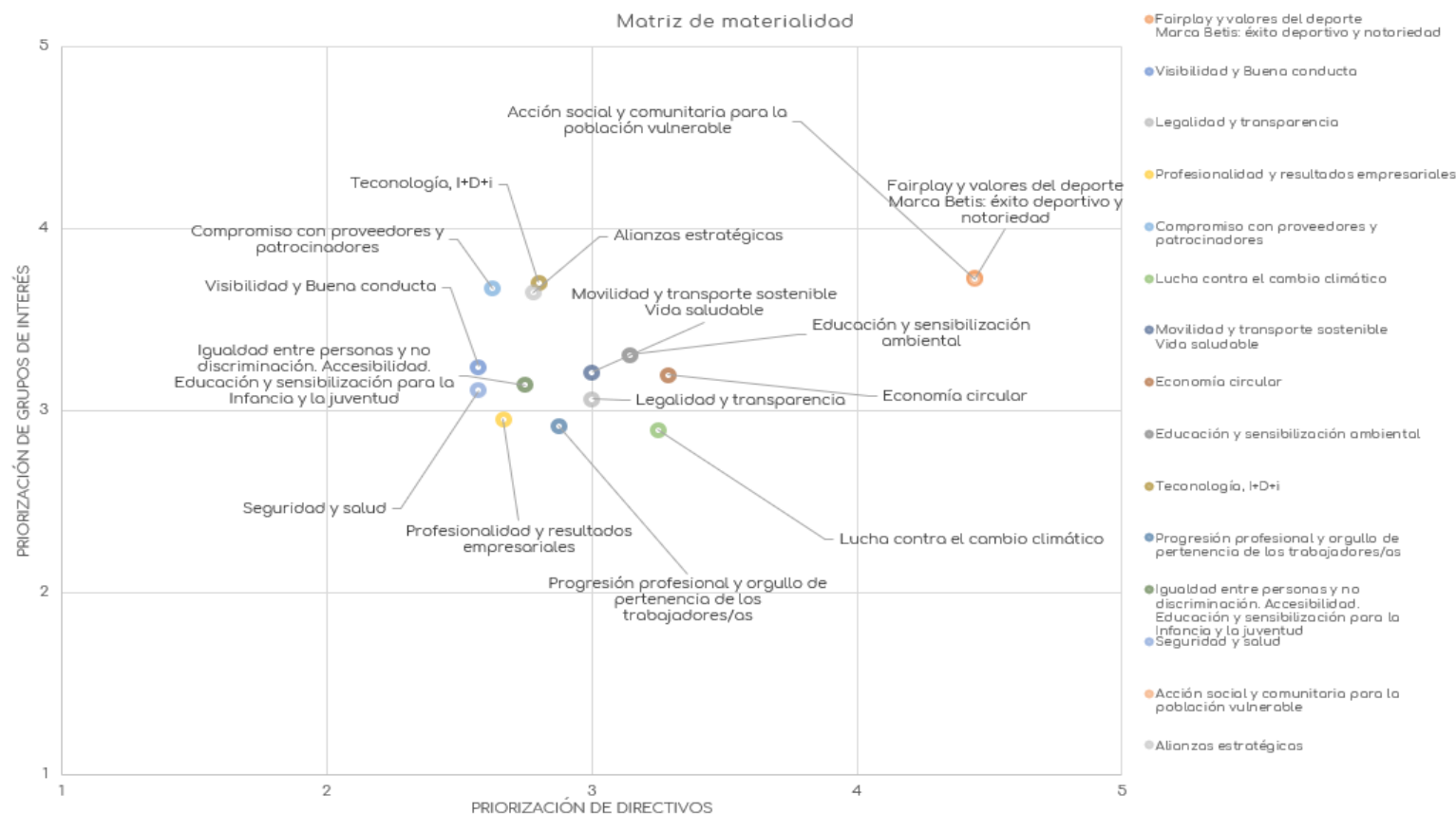


Figura 2. Matriz de materialidad del Real Betis Balompié

Los resultados obtenidos en la matriz de materialidad reflejan **que todos los asuntos identificados son relevantes para el Real Betis**; no obstante, se reconoció la necesidad de poner un énfasis especial en aquellos que han alcanzado una mayor puntuación, al ser los que mejor representan las expectativas y prioridades de su entorno.

En el **ámbito de la gobernanza y la ética empresarial**, el Club centró sus esfuerzos en fortalecer la relación con proveedores y patrocinadores para promover una cadena de suministro cada vez más responsable y eficiente. Asimismo, se trabajó en reforzar la proyección de la Marca Betis bajo criterios de transparencia y ética, garantizando que todas las personas vinculadas al Club actúen conforme a los más altos estándares de integridad.

Desde la **perspectiva social**, la Fundación Real Betis continuó desarrollando iniciativas orientadas a la población más vulnerable, consolidando la acción social como una de las señas de identidad del Club. Paralelamente, se siguió trabajando en el fortalecimiento de las relaciones institucionales y en la creación de alianzas estratégicas con otras entidades deportivas, administraciones públicas y agentes relevantes.

En **materia medioambiental**, el Real Betis ha seguido reafirmando su apuesta por la integración de criterios de sostenibilidad en la contratación de proveedores, el impulso de la economía circular, la eficiencia energética, la lucha contra el cambio climático y la gestión responsable de residuos. De igual forma, se reforzaron las acciones de sensibilización y concienciación ambiental, tanto entre el personal y la afición como a través de proyectos de restauración y protección de la biodiversidad en el entorno.

El Club tiene previsto trabajar durante la temporada **2025-2026** en una **actualización de su análisis de materialidad**, aplicando las últimas directrices europeas en el marco de la Directiva de **Información Corporativa en Materia de Sostenibilidad (CSRD)** y los **Estándares Europeos de Información en Sostenibilidad (ESRS)**. Con ello, el Real Betis busca situar su estrategia en plena sintonía con las exigencias más avanzadas a nivel europeo, consolidando su posición como referente en sostenibilidad corporativa dentro del sector deportivo.

## 4. Modelo de negocio

### 4.1. Organización y estructura

En cuanto a la estructura del Real Betis, se muestra a continuación la organización y estructura interna del Club a través del siguiente organigrama:



Figura 3. Estructura Organizativa del Club

### 4.2. Actividad y entorno empresarial

El Real Betis Balompié es un club polideportivo fundado el 12 de septiembre de 1907 en la ciudad de Sevilla. En 1914, Su Majestad el Rey Alfonso XIII le otorgó el título honorífico de “Real”, en reconocimiento a la relevancia y consolidación del club en sus primeros años de historia.

En la actualidad, el club desarrolla su actividad en diversas instalaciones propias, que constituyen un activo estratégico para el crecimiento deportivo y social de la institución. Entre ellas destaca el Estadio Benito Villamarín, situado en el barrio sevillano de Heliópolis, con una capacidad para 60.721 aficionados, siendo el segundo estadio más grande de Andalucía, únicamente por detrás del Estadio de La Cartuja. El Benito Villamarín es un símbolo inconfundible del Heliópolis, que ha contribuido al desarrollo social y económico de su entorno. Este recibo será objeto de una innovadora reforma a partir de la temporada 25/26,



con el objetivo de mejorarlo, modernizarlo y convertirlo en un espacio de ocio y servicios abierto los 365 días del año.

Además, el club verdiblanco dispone de dos ciudades deportivas: la Ciudad Deportiva Luis del Sol, situada a apenas 200 metros del estadio, acoge entrenamientos del primer equipo y encuentros oficiales de la cantera; y la nueva Ciudad Deportiva Rafael Gordillo, inaugurada a finales de la temporada 23/24 en Dos Hermanas. Este moderno complejo está destinado a los equipos de cantera y a la Escuela de Fútbol de la Fundación, y constituye un avance en el compromiso del Real Betis con la sostenibilidad y el desarrollo social, gracias a la eficiencia, modernidad y mejoras llevadas a cabo en sus instalaciones.

En el ámbito social, la cifra de socios ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años. En la temporada 24-25, el Real Betis Balompié alcanzó los 50.741 socios abonados con asiento y un total superior a 73.439 socios registrados (con y sin asiento), consolidándose como uno de los clubes con mayor seguimiento de España.

En cuanto a seguimiento y afición, el Real Betis es actualmente el cuarto club español con mayor número de seguidores, y cuenta con más de 500 peñas oficiales distribuidas tanto en España y Europa como en regiones tan diversas como Estados Unidos, Japón, Australia o Zanzíbar. Este despliegue internacional refleja el carácter global y universal del sentimiento bético, capaz de trascender fronteras y distancias.

El club goza de una cantera prolífica que ha dado futbolistas al primer equipo a lo largo de su historia. Además del primer equipo y el féminas, existen 18 equipos canteranos que conforman en la actualidad la fábrica verdiblanca.

#### 4.3. Mercados en los que opera

El Real Betis opera casi completamente en España. Los ingresos de la cifra de negocio lo componen abonados, venta de entradas, derechos de televisión y patrocinios-publicidad. Esta entrega de bienes y servicios se realiza en territorio nacional.

A continuación, se muestra la cifra de ventas en los ejercicios anteriores y en el actual:

- 2021-2022: 121.860.607 €
- 2022-2023: 148.773.742 €
- 2023-2024: 138.606.824 €
- 2024-2025: 150.628.896 €

#### 4.4. Objetivos y estrategias

##### 4.4.1. Misión, visión y valores



#### Misión

*“Hacer felices a los béticos”*



#### Visión

*“Situarse al Real Betis Balompié entre las mejores entidades deportivas, fomentando la excelencia y el compromiso social”*



#### Valores

*“Superación, Humildad, Compromiso, Fidelidad, Trabajo en equipo”*

##### 4.4.2. Compromisos del Grupo Real Betis

Los compromisos del Real Betis emanan de su visión y misión y, en aplicación de sus valores, se traducen en los siguientes compromisos:

- **Compromiso con la sociedad.**

El Real Betis Balompié, a través de su Fundación, ha reformado su compromiso con la responsabilidad social, desarrollando diversas acciones dirigidas a instituciones y colectivos.

Desde la temporada 19/20, la Fundación forma parte de la *European Football Development Network*, red europea que impulsa la responsabilidad social en el fútbol y cuyo objetivo es servir de plataforma y altavoz para informar e interactuar con todas las partes interesadas sobre sus estrategias de responsabilidad social y comunitaria. Asimismo, es miembro de Asociaciones y Fundaciones Andaluzas, entidad privada, sin ánimo de lucro, que trabaja por prestar servicios a las fundaciones y profesionalizar el sector fundacional en Andalucía.

Durante la temporada, la entidad ha puesto en marcha múltiples iniciativas encaminadas a la mejora social, económica y ambiental, reafirmando que la responsabilidad social es esencial en un club como el Real Betis, donde los valores, sentimientos y la identidad colectiva forman parte de su esencia.

- **Compromiso del Betis con su entorno y con el cuidado del planeta**

El Real Betis Balompié es uno de los equipos con mayor compromiso con el medio ambiente en el mundo, siendo pionero en el desarrollo de diversas actividades y proyectos enmarcados dentro de los tres ámbitos de la sostenibilidad, medio ambiente, sociedad y gobernanza.

En este sentido, es destacable la creación en 2020 de la plataforma **Forever Green<sup>1</sup>**, plataforma de colaboración abierta que establece diversas líneas de actuación en materia medioambiental, y que busca generar cambios reales a través del desarrollo de proyectos, su divulgación a la sociedad, y la generación y fortalecimiento de alianzas con otras entidades y organizaciones para que se sumen al compromiso.

#### ○ **Compromiso del Betis con la ética y la buena gobernanza**

El Real Betis Balompié, en su constante esfuerzo por mejorar la organización y gestión del club, mantiene un firme compromiso con la transparencia, la ética y el buen gobierno corporativo.

Desde la temporada 2014-15, el Club implantó su **Programa de Cumplimiento Normativo** (Compliance), anticipándose a los requisitos de LaLiga y a lo establecido posteriormente en la Ley 39/2022 del Deporte. Este sistema refuerza la integridad, la prevención de riesgos y la correcta gestión institucional, impulsando el cumplimiento normativo en el mundo del deporte y consolidando al Betis como un referente en materia de gobernanza dentro del fútbol profesional.

#### **4.4.3. Cultura de Real Betis**

La cultura del Real Betis Balompié se fundamenta en los valores de la Humildad, Esfuerzo, Competitividad, Deportividad, Integridad, Juego Limpio, Tolerancia Cero con la Violencia, Tolerancia cero con la Corrupción y la Responsabilidad Social. Teniendo siempre presentes estos valores, el Club lleva a la práctica su compromiso con el desempeño de todas sus actividades de forma ética y honrada.

Así, en los últimos años, el club ha impulsado una sólida cultura corporativa orientada a la **mejora continua** de la cadena de valor y al desarrollo de una **cultura de compliance integral** que engloba todos los aspectos legales y de buen gobierno corporativo.

Este sólido compromiso se ha visto materializado con el desarrollo e implementación del ya mencionado **Programa de Cumplimiento Normativo**, marco en el cual se ha desarrollado el **Manual de Cumplimiento Normativo** y el **Código Ético del Real Betis Balompié<sup>2</sup>**, eje sobre el que se vertebra toda la cultura de compliance integral del Real Betis. Además, para el desarrollo de los principios establecidos en el Código Ético, el Club cuenta con distintos **Protocolos** de actuación aplicables a las distintas áreas o secciones.

Asimismo, el Programa de Cumplimiento Normativo también cuenta con un **Código Disciplinario**, aplicable en aquellos casos en que el Código Ético o los Protocolos establecidos han resultado vulnerados. De forma periódica, toda esta documentación es revisada y

---

<sup>1</sup> <http://forevergreen.es/>

<sup>2</sup> Puede consultarse en el siguiente enlace:

[https://www.realbetisbalompie.es/media/files/rbetis/files/c%C3%B3digo\\_%C3%89tico\\_real\\_betis\\_balompi%C3%A9\\_sad.pdf](https://www.realbetisbalompie.es/media/files/rbetis/files/c%C3%B3digo_%C3%89tico_real_betis_balompi%C3%A9_sad.pdf)

actualizada en aras de asegurar, de manera constante, las innovaciones legislativas que pudieran producirse. Para ello, el Real Betis Balompié cuenta con un Órgano de Supervisión y Control nombrado por su Consejo de Administración y formado por dos miembros internos y un miembro externo (asesor experto) cuya principal función implica la supervisión del funcionamiento y el cumplimiento del Programa de Cumplimiento Normativo.

#### 4.4.4.Estrategia

Tras la actualización del Plan Estratégico, que tuvo lugar durante ejercicio 22-23, el Real Betis Balompié cuenta con un renovado y sólido Plan Estratégico con un horizonte temporal desde 2022 hasta 2026<sup>3</sup>. Este Plan marca un nuevo decálogo de objetivos y compromisos con los béticos que guiará la línea de actuación en las próximas temporadas.

El nuevo Plan Estratégico 2022-2026 está formado por 10 puntos que tienen la intención de continuar con el proceso de crecimiento deportivo e institucional de la sociedad. Se presentan a continuación las diferentes líneas estratégicas de actuación:

### 1. Consolidación del modelo de éxito deportivo del Real Betis.

El trabajo en equipo y la gestión a través de procesos son las claves del crecimiento deportivo del Real Betis. El Club tendrá profesionales altamente cualificados, especialmente en todos los ámbitos del primer equipo. El objetivo será pelear cada año por Europa, buscando lo máximos logros en todas las competiciones.

### 2. Un Club bien dirigido y profesional.

Los béticos merecen que la entidad esté dirigida por los mejores, reforzando el buen talento de la casa y seleccionando a grandes profesionales en el mercado. El Club preparará sus recursos para el futuro apoyado en el Plan Impulso de La Liga.

### 3. Un Betis estable económicamente

El objetivo es elevar los ingresos recurrentes y crecer a través de los extraordinarios. Un Club ambicioso en lo deportivo, a la par que responsable en su gestión.

### 4. El Betis de los béticos, cada vez más cercano a sus aficionados.

La entidad desarrollará el modelo del Betis de los béticos adaptándolo a los cambios de la industria. Un Club que potenciará su comunicación con los socios, los accionistas y el resto de los grupos de interés.

### 5. Un Betis solidario y sostenible a través de su Fundación.

<sup>3</sup> <https://www.realbetisbalompie.es/noticias/actualidad/el-real-betis-presenta-su-nuevo-plan-estrategico-2022-2026-28490>

La responsabilidad social corporativa es una de las banderas del Real Betis del futuro, aumentando el presupuesto de su Fundación con recursos externos. Una referencia en sostenibilidad a nivel global gracias al proyecto Forever Green.

#### 6. Un Club de cantera en una gran ciudad deportiva.

El nuevo complejo de Dos Hermanas inaugurado durante la temporada anterior 23-24 supone el crecimiento de la cantera, con una sede única mayor y más eficiente. El objetivo es formar a los deportistas para que el 20% del primer equipo esté formado por jugadores procedentes del Betis Deportivo.

#### 7. Potenciar la expansión internacional de la entidad.

El posicionamiento internacional de la marca Betis es clave en una industria cada vez más global. Estos proyectos ayudarán a captar cada vez más patrocinadores mundiales y regionales, aumentando los ingresos, con las escuelas internacionales como mejores embajadores del Club.

#### 8. Un Betis polideportivo sostenible económicamente.

Un modelo de secciones para hacer Betis, fomentando el deporte base, especialmente entre los niños. Más deporte, más comunidad, más Betis.

#### 9. Innovación y liderazgo en tecnología

El Betis debe seguir estando a la vanguardia de las nuevas tecnologías en el fútbol, con el 'business intelligence' como gran reto.

#### 10. Un nuevo Estadio para la mejor afición.

El gran salto del Betis del futuro será el nuevo Estadio Benito Villamarín, cuyo comienzo de obra está previsto para la temporada 25-26. Un nuevo concepto de la casa de los béticos que elevará el confort de los aficionados, la experiencia del día de partido y multiplicará los ingresos de la entidad.

#### 4.5. Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Los riesgos que pueden afectar al club se describen en el apartado 6, relativo a Riesgos a corto, medio y largo plazo, a través del último análisis de riesgos implementado por el Club.

## 5. Políticas

---

La responsabilidad social del Real Betis se pone de manifiesto en las distintas políticas, procedimientos y actuaciones aprobados por sus órganos de gestión, los cuales establecen las directrices y pautas a seguir en el desempeño de sus actividades y en el desarrollo de las relaciones con sus grupos de interés.

A continuación, se muestran las políticas, códigos y protocolos adoptados por el club verdiblanco:

- **Programa de Cumplimiento Normativo<sup>4</sup>:** se articula en base al **Manual de Cumplimiento Normativo**, en el cual se incluyen los siguientes documentos:
  - Código Ético<sup>5</sup>
  - Protocolos:
    - Protocolo de Juego Limpio (actualizado en su versión 2)
    - Protocolo Anticorrupción (actualizado en su versión 2)
    - Protocolo para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (versión 2)
    - Protocolo contra las Infracciones del Derecho de la Competencia y delitos relacionados
    - Protocolo Anti-acoso, antidiscriminación y contra el abuso sexual (actualizado en su versión 3)
    - Protocolo contra la LGTBIfobia
    - Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
    - Protocolo de Contratación Laboral (actualizado en su versión 2)
    - Protocolo de Relaciones con la Administración Pública
    - Protocolo Fiscal
    - Protocolo de Privacidad
    - Protocolo de Publicidad y Relaciones con los Medios
    - Protocolo de Controles Financieros (actualizado en su versión 3)
    - Protocolo de Canal Ético (actualizado en su versión 2)
    - Protocolo de Seguridad
  - Código Disciplinario

---

<sup>4</sup> <https://www.realbetisbalompie.es/club/ley-de-transparencia/>

<sup>5</sup> [https://www.realbetisbalompie.es/media/files/rbetis/files/c%C3%B3digo\\_%C3%89tico\\_-\\_real\\_betis\\_balomp%C3%A9\\_sad.pdf](https://www.realbetisbalompie.es/media/files/rbetis/files/c%C3%B3digo_%C3%89tico_-_real_betis_balomp%C3%A9_sad.pdf)

- ANEXO 1. Cláusula contra las apuestas ilegales y el uso de información privilegiada
- **Política medioambiental.** En enero de 2025, el Real Betis Balompié aprobó su nueva política medioambiental, reforzando su compromiso con el desarrollo sostenible y la protección del entorno. Esta política, alineada con el Reglamento EMAS de la Unión Europea, establece un marco de actuación basado en la mejora continua, la integración de criterios ambientales en todas las operaciones y la definición de objetivos medibles a través de indicadores clave de desempeño. La Política se aplica a todas las actividades del Club y a sus grupos de interés, garantizando el cumplimiento normativo y la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) que facilite la monitorización, evaluación y mejora permanente del desempeño ambiental.

Del mismo modo, es destacable:

- **Plan de Igualdad.** La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio estratégico de la cultura empresarial del Real Betis, aspecto que se refleja en todos los ámbitos en los que desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación. En esta temporada 24-25, se ha implantado en la organización el nuevo Plan de Igualdad, aprobado el 20 de mayo del 2025 y puesto en funcionamiento desde el día siguiente a su aprobación. La extensión de este plan de igualdad cubre 4 años, por lo que se encontrará vigente hasta el 21 de mayo de 2029. En el apartado **9.8 Igualdad** se expone más información al respecto.

Además de estas políticas, se llevan a cabo una serie de acciones relacionadas para dar a conocer y hacer partícipe a todas las personas del Club:

- **Transparencia:** sección específica en la web del Club (Ley de Transparencia<sup>6</sup>) que recoge información relevante para aficionados, socios, accionistas y otros grupos de interés. Su contenido se estructura siguiendo las recomendaciones de **Transparencia Internacional**, organización no gubernamental de referencia mundial en la lucha contra la corrupción y la promoción de la rendición de cuentas. En este espacio se pone a disposición del público información clave sobre la situación económica y financiera del Club, la estructura deportiva y social, así como canales de comunicación directa con socios y aficionados. Además, incluye un **buzón de denuncias** a disposición del público.
- **Órgano Colegiado de Supervisión y Control** formado por dos miembros internos y un miembro externo (asesor experto) cuya principal función implica la supervisión del

---

<sup>6</sup> <https://www.realbetisbalompie.es/club/ley-de-transparencia/>

funcionamiento y el cumplimiento del Programa de Cumplimiento Normativo o Compliance.

- Formación anual sobre los protocolos de cumplimiento, impartidos por áreas/departamentos del Club.
- Comunicaciones periódicas internas.
- Talleres específicos para los equipos de más relevancia.

#### 5.1. Resultados de las políticas

Gracias a las políticas y demás planificación indicada en el apartado anterior, el Club dispone de un sistema que le permite gestionar todos los aspectos de la sostenibilidad relacionados con la gobernanza, la prevención de la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales, la discriminación por cualquier motivo u razón, la igualdad entre hombres y mujeres y el respeto por los derechos humanos.

Todos estos mecanismos implementados permiten al Club regirse por los más estrictos estándares de ética y con la máxima integridad.

### 6. Riesgos a corto, medio y largo plazo

---

Hasta la fecha, la gestión de riesgos se desarrolla individualmente por cada uno de los departamentos y áreas de cada una de las entidades del Club.

El proceso de Evaluación y Análisis de Riesgos es constantemente evaluado y actualizado, siendo la última revisión llevada a cabo durante la temporada 23/24 para la adaptación de los riesgos de carácter penal vigentes en materia de acoso laboral, acoso sexual, acceso, descubrimiento y revelación de secretos en lo relativo a la posible difusión de contenido audiovisual que atente gravemente contra la intimidad del afectado.

En dicho análisis se contempla inicialmente el catálogo cerrado de delitos susceptibles de generar responsabilidad penal a las personas jurídicas, estableciendo finalmente, en base al análisis efectuado, un catálogo de veintiún riesgos que podrían generar responsabilidad penal para el Club o sanciones administrativas o perjuicios a su reputación.

Como respuesta a los riesgos identificados por cada departamento o área de las empresas que conforman el Club, los directores y responsables de las mismas, junto con sus equipos de trabajo, han elaborado las políticas y protocolos descritos en el apartado “**Políticas**”.

- **Cumplimiento:** Principalmente, el análisis de riesgos está enfocado en el cumplimiento normativo y prevención de delitos. No se dispone de certificaciones en materia de *Compliance*, pero se tiene como objetivo hacerlo.



En cuanto al análisis de otros posibles riesgos (corporativos, económicos, climáticos y ambientales, entre otros) se espera poder presentar de cara a los próximos reportes un análisis más exhaustivo.

De cara al presente reporte, se exponen a continuación una aproximación a los principales riesgos que se han identificado en materia ambiental y derivados del cambio climático

- **Riesgos de transición:**

- **Regulación actual y emergente:** incertidumbre frente al desarrollo de políticas que condicionan a las acciones que contribuyen a los efectos adversos del cambio climático o desarrollos de políticas que buscan promover la adaptación al cambio climático.
- **Reputacionales:** todos los riesgos vinculados a las percepciones cambiantes de los aficionados o de la comunidad sobre una contribución de la organización a la transición a una economía con bajas emisiones de carbono. Por ejemplo, la ausencia de una estrategia NetZero bien definida que sea eficaz y cubra las expectativas de mercados y clientes más exigentes (el Club ya está trabajando en el diseño de la estrategia de descarbonización).

- **Riesgos físicos:**

- **Agudo:** riesgos provocados por eventos, incluido el aumento de la gravedad de los fenómenos meteorológicos extremos, como ciclones, huracanes o inundaciones. Desastres naturales.
- **Crónico:** cambios a más largo plazo en los patrones climáticos que pueden causar un aumento del nivel del mar u olas de calor crónicas. Variaciones de las condiciones del medio físico que puedan afectar a nuestra producción.

## 7. Indicadores clave no financieros

---

La identificación de los Indicadores Claves No Financieros se ha realizado atendiendo al **análisis de materialidad** realizado en el apartado “**Comprometidos con el Desarrollo Sostenible**”, teniendo en consideración los requerimientos de información no financiera solicitados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, y las directrices y recomendaciones recogidas en los estándares globales **GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)**.

Los indicadores se han incluido a lo largo de los siguientes apartados del Estado de Información No Financiera, estando recogido cada uno de ellos en la tabla del **Anexo I**, donde aparece la correspondencia de cada apartado y contenido de este EINF con cada indicador de GRI y las metas de los ODS a los que contribuye.

## 8. Cuestiones medioambientales

### 8.1. Global Medio Ambiente

El Real Betis Balompié sitúa la sostenibilidad ambiental como una prioridad estratégica dentro de su modelo de gestión, reafirmando su liderazgo y compromiso con la protección del entorno. El Club ha alcanzado un hito relevante en el sector deportivo al convertirse en el **primer club español y el segundo en Europa** en obtener la **certificación EMAS** de la Unión Europea y la **ISO 14001**, por la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA). Ambas en la Ciudad Deportiva Rafael Gordillo. Dicho sistema se fundamenta en la Política Ambiental del Club y en el Programa de Mejora Ambiental, que establece objetivos específicos y verificables orientados a la sostenibilidad.

El Club se encuentra alineado con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y cuenta con un **Plan Estratégico 2022-2026**, que integra criterios de sostenibilidad en la gestión de sus operaciones y promueve la adopción de prácticas responsables en toda su cadena de valor.

Asimismo, a través de su Fundación, el Real Betis desarrolla y participa en diversas iniciativas y proyectos de ámbito europeo vinculados a la protección del medio ambiente, la eficiencia en el uso de recursos y la lucha contra el cambio climático.

Durante la temporada 2024-2025, el Real Betis Balompié ha destinado 77.481,93 € al desarrollo y ejecución de actuaciones vinculadas a la protección y defensa del medio ambiente, la reducción de emisiones y la implementación de medidas de sostenibilidad.

En este sentido, cabe destacar que el Club no ha recibido sanciones ni multas por incumplimiento de la normativa ambiental en el ejercicio reportado. Asimismo, debido a la naturaleza de su actividad económica y al bajo potencial de generar daños ambientales, el Real Betis se encuentra exento de la obligación de constituir provisiones o garantías para la reparación de posibles daños medioambientales conforme a lo dispuesto en la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.

Con estas actuaciones, el Real Betis no solo refuerza su compromiso ambiental, sino que se erige en un referente dentro del sector deportivo, inspirando a su comunidad y a la sociedad en general a participar activamente en la construcción de un futuro más verde y sostenible.

### 8.2. Forever Green: Agente canalizador de la sostenibilidad en el Club

Con el objetivo de dar cumplimiento efectivo a su compromiso con la protección del medio ambiente y la mitigación de los efectos de la contaminación y el cambio climático, el Real Betis Balompié impulsa una cultura organizacional basada en la concienciación, el respeto y la defensa del entorno, orientada a maximizar el alcance e impacto de sus actuaciones en materia de sostenibilidad.

Esta cultura se canaliza a través de Forever Green, plataforma de sostenibilidad creada en 2020 como un proyecto de colaboración abierta que articula diversas líneas de actuación en materia medioambiental. Su finalidad es generar un impacto real mediante el desarrollo de proyectos específicos, su divulgación a la sociedad y la creación y consolidación de alianzas con otras entidades y organizaciones, fomentando así la adhesión al compromiso común y la movilización en torno a acciones concretas y medibles.

Forever Green aprovecha la capacidad de influencia del deporte y del fútbol como fenómeno global para contribuir activamente a la protección del planeta, evidenciando que el deporte más seguido del mundo puede y debe ser un agente de transformación hacia la sostenibilidad.

Desde su lanzamiento, la plataforma se ha consolidado como una iniciativa de referencia internacional, con un balance de **174 acciones implementadas**, la participación de **94 entidades colaboradoras** y un alcance en **74 países**, que se han sumado y apoyado el proyecto.



Figura 4. Áreas de actuación Forever Green

El Real Betis Balompié reconoce que la lucha contra el cambio climático requiere un enfoque colaborativo y la creación de alianzas estratégicas. Por ello, el club participa en diversas iniciativas y colaboraciones que buscan fortalecer la sostenibilidad dentro de la organización, al mismo tiempo que actúa como promotor activo del cambio en el sector deportivo.

En este contexto, resulta especialmente relevante la labor de la plataforma Forever Green, impulsada por la Fundación Real Betis Balompié. Desde su creación, esta iniciativa ha logrado unir a varios equipos de fútbol con el objetivo común de desarrollar proyectos de sostenibilidad integrales.

Gracias a estas acciones, el Real Betis no solo refuerza su compromiso ambiental, sino que también contribuye a crear una red de colaboración entre clubes deportivos, inspirando a otros actores del sector a sumarse a la construcción de un futuro más sostenible.



Sports for Climate Action de la ONU

Iniciativa que impulsa a las organizaciones deportivas a reducir emisiones, y fomentar sostenibilidad.



Climate Neutral Now de la UNFCCC

El Real Betis se convirtió en 2019 en el primer club de fútbol en unirse a la iniciativa para medir, reducir y compensar emisiones GEI y avanzar hacia la neutralidad climática.



The Climate Pledge de Amazon

El Club pertenece desde 2020 a esta iniciativa, siendo el primer club de fútbol en unirse al compromiso global para alcanzar cero emisiones netas en 2040.



Sports for Nature

El Real Betis es el primer club de LaLiga en adherirse a este programa que busca promover acciones para la protección de la naturaleza.



Football Clubs Alliance for Climate

Nace con la participación del Real Betis en la COP29 en Bakú en 2024 con el objetivo de coordinar acciones, compartir buenas prácticas y reducir los impactos ambientales.



World Football Summit

Plataforma para reunir a clubes, ligas, federaciones, patrocinadores, para debatir innovación, sostenibilidad, inclusión y modelos de negocio.



Grupo de trabajo de Sostenibilidad de la ECA

Impulsa iniciativas y estrategias para que los clubes de fútbol europeos integren la sostenibilidad en sus gestiones y operaciones.

### 8.2.1 Contaminación atmosférica y cambio climático

El Real Betis se convirtió en 2019 en el primer club de fútbol en sumarse a la iniciativa de Naciones Unidas "Climate Neutral Now", comprometiéndose a medir y reducir su huella de carbono, así como a compensar las inevitables emisiones.



Desde entonces, el Club ha consolidado un compromiso continuación con la sostenibilidad a través de Forever Green, midiendo y reduciendo sus emisiones durante siete temporadas consecutivas (desde 2018/2019). Para ello, cuentan con la colaboración de la consultora especializada en sostenibilidad y cambio climático **Ecoterra**. Este inventario incluye las emisiones del alcance 3, abarcando, entre otros, los desplazamientos del club y de los empleados. Por todo ello, el Real Betis se sitúa como el primer club de LaLiga en calcular, certificar y registrar su huella de carbono en el Registro Nacional del MITERD.

Gracias a la implementación de su Plan de Reducción de Emisiones, el club ha logrado una disminución de cerca del 41% de su huella de Alcance 1 y 2 respecto a la temporada base 2018-2019, equivalente a 275 tCO<sub>2</sub>e evitadas, reforzando su liderazgo y lucha por el cambio climático.

A continuación, se presentan los datos relativos al cálculo de la huella de carbono del Club.

| Emisiones (tCO <sub>2</sub> e) | 2024-2025     | 2023-2024     |
|--------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Alcance 1</b>               | 112,36        | 114,24        |
| <b>Alcance 2</b>               | 292,00        | 139,25        |
| <b>Total Emisiones</b>         | <b>404,36</b> | <b>253,49</b> |

**Tabla 2:** Huella de carbono corporativa. Alcances 1 y 2: Emisiones directas e indirectas por consumo de electricidad.

En la Tabla 2 se refleja un ligero descenso de las emisiones directas (Alcance 1) del Real Betis Balompié, derivado principalmente de la reducción en el consumo de combustibles fósiles y fertilizantes, como se detallará en los apartados siguientes. Sin embargo, las emisiones indirectas por consumo eléctrico (Alcance 2) han experimentado un incremento debido al cambio de comercializadora en la C.D. Luis del Sol, que pasó de contar con un suministro con Garantía de Origen Renovable (GdO) a energía de origen no renovable con Endesa. El Club ya está trabajando en la formalización de un nuevo contrato de energía renovable, además de disponer de una planta fotovoltaica en esta misma Ciudad Deportiva que contribuye a la generación propia de electricidad renovable.

En términos generales, se observa un aumento considerable de las emisiones totales del Club respecto a la temporada anterior, debido principalmente a este cambio en el suministro eléctrico.

En cuanto a otras emisiones atmosféricas, el Club no genera ningún tipo de emisión contaminante atmosférico distinto a los reportados en su huella de carbono, y la contaminación lumínica no representa un impacto relevante, ya que la iluminación de las instalaciones cumple con la normativa aplicable y los estándares de retransmisión de LaLiga, enfocando correctamente las luminarias del estadio para optimizar la eficiencia lumínica.

### 8.2.2 Economía circular y prevención y gestión de residuos

Dentro de la cultura medioambiental promovida por Real Betis, se presta especial importancia y atención a todos los aspectos que tienen incidencia, directa e indirecta, con la implementación de procedimientos y procesos que apoyen la economía circular y que mejoren la prevención y gestión de los residuos generados en el desarrollo de los procesos productivos llevados a cabo por el Club. En los siguientes apartados se desarrollan las medidas y actuaciones llevadas a cabo por el Club en esta temporada actual.

#### 8.2.2.1 Residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

Con la colaboración de entidades especializadas como Ecoembes y Ecovidrio, el Real Betis Balompié impulsa diversas acciones de separación y recogida de residuos con el objetivo de generar una auténtica cultura del reciclaje entre sus aficionados.

La economía circular se ha consolidado como un pilar fundamental para el Club, ya que no solo contribuye a la sostenibilidad ambiental, sino que también refuerza su compromiso social y transmite sus valores verdes a toda la afición. En este sentido, el Real Betis trabaja activamente para sensibilizar a sus seguidores en torno a la reducción de residuos, la reutilización de materiales y el reciclaje, a través de iniciativas como:

- Distribución de contenedores de reciclaje en todas las instalaciones del Club.
- Proyecto 'La Afición más verde' para concienciar a la afición sobre la segregación de residuos los días de partidos.
- Contenedor de reciclaje de ropa en el Estadio para que los béticos y vecinos de la zona puedan depositar la ropa que ya no necesiten y pueda ser reutilizada.
- Reducción de los usos de plásticos de un solo uso mediante la instalación de fuentes de agua y botellas reutilizables.
- Educación y sensibilización en materia de economía circular a los béticos y aficionados al fútbol a través de mensajes, campañas de concienciación y celebración de los partidos Forever Green.

Durante la temporada 2024-2025 se generó un total de:

| Tipo de residuo (kg)  | 2024-2025           | 2023-2024           |
|-----------------------|---------------------|---------------------|
| <b>Vidrio</b>         | 0,00                | 0,00                |
| <b>Plásticos</b>      | 54.715,00           | 48.300,00           |
| <b>Papel y cartón</b> | 129.812,50          | 106.950,00          |
| <b>Resto</b>          | 1.047.025           | 1.358.000,00        |
| <b>Total</b>          | <b>1.231.552,50</b> | <b>1.513.250,00</b> |

**Tabla 3:** Residuos generados por tipo (kg).

Los datos de residuos generados han sido estimados en función del número de contenedores recogidos de cada tipología durante la presente temporada y la capacidad de estos. Estos datos incluyen tanto los residuos producidos durante los días de partido como de la limpieza diaria del Estadio. De cara a futuros reportes se está trabajando para disponer de datos de mayor calidad en esta materia.

#### 8.2.2.2 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

En este sentido, el Club dispone de un servicio de catering para ofrecer a los aficionados refrescos y comida en los días de partido. Por una parte, desde el lado del aficionado, las raciones son las adecuadas para que su consumición sea completa, evitando en la mayoría de los casos que se desperdicie alimento. Por la parte del servicio de catering, se trata de optimizar la compra de alimento con el fin de ajustar la oferta de menús a la demanda estimada.

#### 8.2.3 Movilidad sostenible

El Real Betis Balompié está profundamente comprometido con la promoción de la movilidad sostenible, buscando transformar la manera en que el Club y sus aficionados se desplazan. Consciente del impacto ambiental del transporte, la entidad ha puesto en marcha diversas iniciativas que fomentan alternativas más limpias y eficientes, reduciendo su huella de carbono e inspirando a sus seguidores a sumarse a este compromiso por un futuro más verde.

Entre las principales acciones desarrolladas destacan:

- **I Plan de Movilidad Sostenible:** junto con Mobility Friendly, con el objetivo de convertir los desplazamientos de los aficionados al Estadio Benito Villamarín en una experiencia más ecológica y eficiente. A través de esta acción, el club verdiblanco se adelanta a la normativa que próximamente hará obligatorio que todas las empresas cuenten con un Plan de Movilidad Sostenible, convirtiéndose también en el primer equipo de LaLiga en contar con este plan.
- **Scoobic se une a Forever Green:** mediante la alianza, el Club dispone de tres vehículos eléctricos (dos Scoobic Light y un eBox), destinados a facilitar la logística interna en el transporte de materiales entre los principales centros operativos del Real Betis y sus proveedores.
- **Flota de patinetes eléctricos para los empleados:** se ha puesto a disposición de los trabajadores de las tres instalaciones una flota de patinetes eléctricos para promover el transporte sostenible.
- **Estación de carga en la Ciudad Deportiva Rafael Gordillo:** de la mano de Solum, esta instalación cuenta con un aparcamiento de carga de bicicletas y patinetes eléctricos.
- **Acciones durante el partido 'Forever Green':** durante los partidos Forever Green, el Real Betis puso a disposición de sus aficionados una serie de descuentos para la utilización de patinetes, motos y bicicletas eléctricas para transportarse hasta el partido y así incentivar la movilidad sostenible. Además, el Club instaló un aparcamiento de bicicletas en la explanada frente a preferencia para que la afición pudiera aparcar con mayor seguridad sus bicicletas personales.



- **Vehículo oficial sostenible:** gracias a Volvo, las plantillas del Real Betis disponen de una flota de vehículos híbridos (mild-Hybrid) e híbridos enchufables, reforzando el compromiso del Club.

Además, la Ciudad Deportiva Rafael Gordillo se ha diseñado como una Zona de Bajas Emisiones, restringiendo el acceso a vehículos de combustión y priorizando la movilidad eléctrica y peatonal con una práctica totalidad de los itinerarios interiores diseñados para ello.

Cabe destacar que, en jornadas de partido, el Estadio Benito Villamarín reúne a unos 50.000 aficionados, lo que convierte a la movilidad en un reto clave para el Club. Por ello, a través de Forever Green, se promueven campañas que incentivan el uso de transportes públicos o eléctricos, con la idea de que la afición se convierta en el principal aliado del Real Betis en la lucha contra la crisis climática.

8.2.4 Uso sostenible de los recursos

8.2.4.1 El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

El Real Betis Balompié cuenta con suministro de agua de red en todas sus instalaciones. Asimismo, todas ellas disponen de pozos propios destinados a la extracción de agua utilizada en el riego diario del césped de los campos, realizando el Club una estimación anual del consumo en cada instalación en función del agua empleada para dicho fin.

Durante la presente temporada, las facturas emitidas para el Estadio por parte de EMASESA reflejan una partida económica facturada, pero con un consumo de agua registrado de 0 m<sup>3</sup>. Esto parece deberse a un error en las lecturas de los contadores, ya que desde septiembre de 2024 hasta el final de la temporada (junio de 2025) todas las facturas presentan la misma lectura. Ante esta situación, se ha procedido a estimar el consumo de agua tomando como referencia la última factura con datos de consumo disponibles y la facturación correspondiente.

El consumo total de agua del Club, expresado en metros cúbicos, durante las temporadas 2024-2025 y 2023-2024 asciende a:

|                           | 2024-2025             |                        | 2023-2024 (m <sup>3</sup> ) |                        |
|---------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|
|                           | Red (m <sup>3</sup> ) | Pozo (m <sup>3</sup> ) | Red (m <sup>3</sup> )       | Pozo (m <sup>3</sup> ) |
| Estadio Benito Villamarín | 2.490,24              | 7.650,00               | 9.119,22                    | 7.650,00               |
| C.D. Luis del Sol         | 4.027,32              | 15.300,00              | 6.783,95                    | 15.300,00              |
| C.D. Rafael Gordillo      | 6.821,74              | 122.238,96             | 5.862,10                    | 57.375,00              |
| Total                     | 13.339,29             | 145.188,96             | 21.765,27                   | 80.325,00              |

Tabla 4: Consumo de agua total (metros cúbicos)



Tal y como se refleja en la Tabla 4, se ha producido una reducción significativa en el consumo de agua de red respecto a la temporada anterior. En el caso de la Ciudad Deportiva Rafael Gordillo, se observa un incremento en el consumo de agua de red, debido a que en la temporada pasada la instalación no estuvo operativa durante todo el año, al haberse inaugurado a finales de 2023. Por otro lado, el consumo de agua de pozo en esta misma instalación ha aumentado de manera considerable, principalmente por el mantenimiento de los campos, ya que durante esta temporada la Ciudad Deportiva ha estado plenamente operativa, incluso los meses de verano, mientras que en la anterior comenzó a funcionar de manera gradual a partir de noviembre.

El Real Betis Balompié desarrolla diversas medidas destinadas a fomentar un uso responsable y eficiente del agua, entre las que destacan:

- Grifos y duchas de las instalaciones activas mediante pulsadores, evitando que queden abiertos de manera innecesaria.
- Cisternas de inodoros con fluxores para reducir el consumo y, además, se encuentra en proceso de implantación un sistema de urinarios secos para los días de partido.
- Tratamiento de limpieza de tuberías con bacterias, lo que permite su mantenimiento sin necesidad de agua y evita, al mismo tiempo, el uso de productos químicos.
- La Ciudad Deportiva Rafael Gordillo dispone de un sistema de recogida de agua de lluvia y reutilización mediante un sistema de regadío con control automático, que incluye el bombeo y una balsa de almacenamiento con capacidad para 3.200 m<sup>3</sup>.

#### *8.2.4.2 Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso*

El Real Betis Balompié continúa trabajando en la optimización del consumo de materias primas y en la reducción de su impacto ambiental, aplicando medidas que fomentan un uso más eficiente de los recursos y la sustitución progresiva de materiales de un solo uso.

En el ámbito de los envases y plásticos, el Club ha establecido una estrategia conjunta con su proveedor de agua para reducir y eliminar progresivamente las botellas de plástico en eventos y actividades. Como parte de esta iniciativa, y en colaboración con Eco Advance, empresa aliada del programa *Forever Green*, se han instalado fuentes de agua en el Estadio Benito Villamarín y en las ciudades deportivas, fomentando el uso de botellas reutilizables y minimizando la generación de residuos. A estas medidas se suma la incorporación de sistemas de limpieza ecológica, que permiten disminuir la dependencia de productos plásticos y químicos en las tareas de mantenimiento.

En paralelo, el Club ha puesto en marcha la iniciativa “Papel Cero”, destinada a optimizar el consumo de papel en sus oficinas. Para ello, se ha implantado un sistema de control de impresoras en el Estadio y en las ciudades deportivas, reduciendo el gasto de papel y tinta. Asimismo, la campaña de abonos se ha digitalizado completamente, eliminando la impresión y distribución física de carnés. De esta manera, los aficionados pueden gestionar sus trámites de manera digital y acceder al Estadio mediante dispositivos móviles, reduciendo significativamente el consumo de papel asociado a esta actividad.

Con estas medidas, el Real Betis no solo mejora la eficiencia en el uso de materias primas, sino que también promueve hábitos sostenibles entre empleados, jugadores y aficionados, consolidando su compromiso con la economía circular y el respeto al medio ambiente.

Los principales materiales consumidos por el Club para el desarrollo de su actividad se muestran en la siguiente tabla:

| Categoría  | Materias primas        | 2024-2025 | 2023-2024 <sup>7</sup> |     |
|------------|------------------------|-----------|------------------------|-----|
| Equipación | Balones                | 56,00     | -                      | Uds |
|            | Calcetines             | 10.877,00 | -                      | Uds |
|            | Calzonas               | 28.349,00 | -                      | Uds |
|            | Camisetas              | 99.169,00 | -                      | Uds |
|            | Camisetas manga larga  | 12.819,00 | -                      | Uds |
|            | Cuellos                | 93,00     | -                      | Uds |
|            | Equipaciones completas | 8.365,00  | -                      | Uds |
|            | Gorras                 | 358,00    | -                      | Uds |
|            | Gorros                 | 45,00     | -                      | Uds |
|            | Guantes                | 105,00    | -                      | Uds |
|            | Maletas/mochilas       | 2.145,00  | -                      | Uds |
|            | Pantalones largos      | 7.136,00  | -                      | Uds |
|            | Petos de entrenamiento | 1.285,00  | -                      | Uds |

<sup>7</sup> Los datos referentes a la equipación utilizada por el Real Betis Balompié han sido recabados durante esta temporada 2024-2025, motivo por el cual no hay comparativa con la anterior temporada 2023-2024. Durante los próximos años se seguirá aportando esta nueva información como parte del compromiso del Betis con la mejora de los procesos de reporte de información no financiera.

| Categoría            | Materias primas                              | 2024-2025  | 2023-2024 <sup>7</sup> |           |
|----------------------|----------------------------------------------|------------|------------------------|-----------|
|                      | Sudaderas                                    | 12.697,00  | -                      | Uds       |
|                      | Toallas                                      | 555,00     | -                      | Uds       |
| Mantenimiento campos | Fertilizantes sólidos                        | 64.135,75  | 31.299,54              | kg        |
|                      | Urea                                         | 0,00       | 0,00                   | kg        |
|                      | Herbicidas/fungicidas                        | 3.230,50   | 1.530,167              | Kg/litros |
|                      | Pintura                                      | 2.903,00   | 657,00                 | litros    |
|                      | Semillas                                     | 7.462,70   | -                      | kg        |
|                      | Arenas                                       | 831,08     | 314,29                 | m3        |
|                      | Aceite                                       | 0,00       | 0,00                   | litros    |
| Catering             | Envases PET 500                              | 197.557,00 | 254.433,00             | Unidades  |
|                      | Envases papel de bocadillo                   | 318,00     | 57.131                 | kg        |
|                      | Envases plásticos (vasos, cubiertos y otros) | 20.298,00  | 205.242                | Unidades  |
|                      | Bebidas (refrescos, agua y otros)            | 105.960    | 141.615,59             | Litros    |
|                      | Comida                                       | 14.103,50  | 38.270,15              | kg        |

**Tabla 5:** Materias primas utilizadas por año.

#### 8.2.4.3 Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

Uno de los primeros hitos del Real Betis en materia de sostenibilidad ha sido la implantación de un sistema de iluminación LED en todas las instalaciones del Club, optimizando el consumo energético y generando un ahorro significativo. A estas medidas se suman sensores lumínicos y temporizadores que regulan automáticamente la iluminación, evitando consumos innecesarios y mejorando la eficiencia en el uso de recursos.

En el ámbito de las energías renovables, ambas ciudades deportivas cuentan con plantas fotovoltaicas destinadas al autoconsumo, contribuyendo así a la reducción de emisiones y al compromiso del Club con la lucha contra el cambio climático. La nueva Ciudad Deportiva Rafael Gordillo incorpora además una planta solar de una hectárea con capacidad de

generación entre 1 y 2 MW, junto con un sistema de aerotermia que proporciona calefacción en invierno, refrigeración en verano y agua caliente durante todo el año, aprovechando la energía contenida en el aire mediante un ciclo termodinámico eficiente.

Asimismo, el Estadio Benito Villamarín dispone de un contrato de suministro eléctrico certificado con Garantía de Origen Renovable (GdO), lo que asegura que el 100% de la energía consumida provenga de fuentes limpias y renovables.

El consumo eléctrico de las instalaciones pertenecientes al Club durante la temporada de reporte 2024-2025 ha sido:

|                           | Comercializadora            | 2024-2025<br>(kWh) | 2023-2024<br>(kWh) |
|---------------------------|-----------------------------|--------------------|--------------------|
| Estadio Benito Villamarín | Endesa Energía, S.A.U (GdO) | 1.618.554,00       | 1.567.702,00       |
| C.D. Luis del Sol         | Endesa Energía, S.A.U       | 268.705,00         | 307.852,83         |
|                           | Autoconsumo                 | 221.608,22         | 0,00               |
| C.D. Rafael Gordillo      | Endesa Energía, S.A.U       | 793.120,00         | 537.637,00         |
| Total                     |                             | 2.901.987,22       | 2.413.191,83       |

**Tabla 6:** Consumo de electricidad (kWh) del Club.

Tal y como refleja la tabla anterior, el consumo eléctrico ha experimentado un incremento en todas las instalaciones del Club durante la temporada actual, alcanzando un 20% más respecto al periodo anterior. Este aumento puede atribuirse, por un lado, a una mayor actividad en los distintos centros y, por otro, a la incorporación de la nueva Ciudad Deportiva Rafael Gordillo, que en la temporada pasada solo estuvo operativa parcialmente al inaugurarse a finales de 2023.

En relación con el consumo de combustibles fósiles en maquinaria fija y móvil propiedad del Real Betis, se identifican varias fuentes. Entre las fuentes fijas destacan las calderas, utilizadas para la calefacción y la producción de agua caliente, así como los grupos electrógenos de emergencia, cuyo funcionamiento se limita a situaciones puntuales de fallo en el suministro eléctrico o a sus comprobaciones rutinarias. En cuanto a las fuentes móviles, se incluye la maquinaria destinada al mantenimiento de los terrenos de juego.

El consumo total de combustibles fósiles de ambos tipos de fuentes durante la temporada ha sido el siguiente:

|                           | 2024-2025          |                   |                   | 2023-2024                    |                   |                   |
|---------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|-------------------|
|                           | Gasóleo B (litros) | Gasolina (litros) | Gas Natural (KWh) | Gasóleo B (litros)           | Gasolina (litros) | Gas Natural (KWh) |
| Estadio Benito Villamarín | 914,64             | 110,00            | 29.157,89         | 3.012,00                     | 0,00              | 52.545,81         |
| C.D. Luis del Sol         | 1.788,82           | 205,00            | 198.023,14        | 7.560,00                     | 0,00              | 194.637,42        |
| C.D. Rafael Gordillo      | 10.795,04          | 375,00            | -                 | 9.804,00                     | 0,00              | -                 |
| <b>Total</b>              | <b>13.498,50</b>   | <b>690,00</b>     | <b>227.181,03</b> | <b>20.376,00<sup>8</sup></b> | <b>0,00</b>       | <b>247.183,23</b> |

**Tabla 7: Consumo de energía por tipo.**

A diferencia del consumo eléctrico, el uso de combustibles fósiles se ha reducido respecto al periodo anterior, salvo en el caso de la gasolina, donde en esta temporada se ha registrado consumo en las tres instalaciones, aun así el cómputo del consumo de gasolina y diésel sigue siendo menor esta temporada.

#### 8.2.5 Protección de la biodiversidad

Tras el análisis realizado por Real Betis sobre la materialidad de todos los aspectos de información no financiera, ha determinado que la protección de la biodiversidad no es un aspecto material, por lo que no se ha incluido más información al respecto.

Sin embargo, el Club en su compromiso con la sostenibilidad y su lucha incansable para la protección del medioambiente, ha demostrado que el cuidado del entorno es también esencial para el desarrollo de su programa medioambiental. Para ello, el Real Betis Balompié, a través de Forever Green y su Fundación, desarrolla cada temporada diversos proyectos colaborativos con entidades locales para mejorar los ecosistemas y proteger su biodiversidad.

<sup>8</sup> Durante la temporada actual de reporte se detecta que el consumo de combustible declarado el año pasado como gasóleo C corresponde realmente a gasóleo B utilizado para la maquinaria y grupos electrógenos, por lo que se lleva a cabo la subsanación en el presente documento.



**Limpieza del entorno del río Guadalquivir** de la mano de OK Planet.



**Ecohuerto Betis**

- Para la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.
- Educación y sensibilización para promover los consumos sostenibles y ecológicos.



**Limpieza parque Guadaira en las previas** de los partidos de la mano de OK Planet.



**Campaña 'Sin azul no hay verde'**

- Para la protección de los océanos y mareas, así como la sensibilización sobre el impacto ambiental de las algas invasoras y los microplásticos.



**Adhesión al marco 'Sports for Nature'**

- Iniciativa para proteger y restaurar la naturaleza a través del deporte.



**Proyecto Templito de la tortuga marina**

- La apadrinación y liberación de la tortuga Templito representa un compromiso activo con la protección de la fauna y la conservación de la biodiversidad en los ecosistemas marinos.



**Plantación árboles con la iniciativa Del Cole al Betis**

- Actividad educativa que difunde la importancia de la lucha contra el cambio climático.

#### 8.2.6 Club sostenible

Un ejemplo más del compromiso del Real Betis con la sostenibilidad es la Ciudad Deportiva Rafael Gordillo, concebida y construida bajo los principios del programa Forever Green e inaugurada en la temporada 23-24. El complejo incorpora una planta solar, sistemas de energías renovables (aerotermia y ventilación natural), así como un sistema de riego eficiente gracias a una gran balsa de almacenamiento de agua. En sus campos de césped artificial se utiliza corcho natural en sustitución del caucho, anticipándose a la normativa de la Unión Europea que prohibirá los microplásticos a partir de 2030. Además, la movilidad interior se limita a vehículo eléctricos y el complejo cuenta con certificación EMAS, reforzando su carácter como instalación de referencia en materia ambiental.

De cara al futuro, el Club afronta la remodelación del Estadio Benito Villamarín, que integrará vegetación y espacios verdes dentro de sus zonas, utilizando materiales sostenibles y reciclados en la construcción para reducir la demanda de materias primas y la generación de residuos, y contará con sistemas de energías renovables para autoconsumo y de recogida de aguas pluviales destinadas al riego del terreno de juego.

En el marco de los Partidos por la Sostenibilidad, el Real Betis ha celebrado una nueva edición con el objetivo de concienciar y sensibilizar a su afición en materia ambiental. En esta ocasión, la temática se centró en los impactos de las algas invasoras y de los microplásticos en los ecosistemas marinos y costeros, visibilizando una de las principales amenazas ambientales actuales

- Equipación especial elaborada a partir de algas invasoras de las costas andaluzas.
- Reparto de botellas reutilizables y habilitación de contenedores para reciclaje,

- Concienciación y sensibilización de los jugadores y aficionados en materia de sostenibilidad a través de sus diferentes programas y acciones.
- Incentivos movilidad sostenible para aficionados (descuentos en transportes eléctrico y aparcamiento de bicicletas).
- Aprovechamiento del alimento, evitando el desperdicio de los alimentos sobrantes.

En paralelo, el Club ha impulsado su digitalización interna, siendo pionero en la conexión directa con los servicios web de LaLiga. Esto ha permitido a los abonados realizar renovaciones y gestiones de forma online, reduciendo los consumos de papel y desplazamientos. Asimismo, la implantación del bono digital ha eliminado el uso de carnés físicos, extendiéndose también a las entradas individuales.

Con todas estas medidas, el Real Betis reafirma su compromiso con la lucha contra el cambio climático, trabajando para reducir sus emisiones y promover la concienciación ambiental entre empleados, jugadores, aficionados y la sociedad en general.

## 9 Cuestiones sociales y relativas al personal

### 9.1. Empleo

Para el Real Betis, sus trabajadores son uno de los principales activos, así como uno de sus Grupos de interés esenciales debido al importante papel que asumen en los procesos productivos que se llevan a cabo en su actividad diaria. El Club considera esencial contar con un equipo profesional motivado, formado e integrado, con un alto grado de implicación en el trabajo y conocedores de la importancia de sus funciones para la consecución de dicho objetivo.

La gestión de todos los aspectos relacionados con el personal es llevada desde el Departamento de Recursos Humanos y Jurídico. Los valores y principios que rigen las relaciones entre la plantilla se encuentran recogidos en sus políticas internas, que engloba a la totalidad de personal de la organización. Por lo que respecta a las normas de comportamiento y funcionamiento a cumplir por los trabajadores, el Real Betis se rige por las estipulaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

#### 9.1.1 *Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional a cierre de ejercicio*

El Real Betis cuenta con una distribución del 83% del total de la plantilla de hombres y un 17% de mujeres (82% y 18% para 2023-2024 respectivamente). En las siguientes tablas se desglosa tal información por tramos de edad y por clasificación profesional:

| Edad            | Hombres   |      |                        |      | Mujeres   |      |           |      | Total |       |
|-----------------|-----------|------|------------------------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
|                 | 2024-2025 |      | 2023-2024 <sup>9</sup> |      | 2024-2025 |      | 2023-2024 |      | 24-25 | 23-24 |
| De 18 a 24      | 110       | 25%  | 96                     | 23%  | 21        | 21%  | 20        | 22%  | 131   | 116   |
| De 25 a 30      | 85        | 19%  | 83                     | 20%  | 20        | 20%  | 16        | 18%  | 105   | 99    |
| De 31 a 35      | 66        | 15%  | 68                     | 16%  | 28        | 28%  | 24        | 26%  | 94    | 92    |
| De 36 a 40      | 54        | 12%  | 42                     | 10%  | 7         | 7%   | 9         | 10%  | 61    | 51    |
| De 41 a 45      | 46        | 10%  | 48                     | 11%  | 12        | 12%  | 11        | 12%  | 58    | 59    |
| De 46 a 50      | 30        | 7%   | 27                     | 6%   | 7         | 7%   | 7         | 8%   | 37    | 34    |
| De 51 a 55      | 28        | 6%   | 27                     | 6%   | 4         | 4%   | 4         | 4%   | 32    | 31    |
| De 56 a 60      | 11        | 2%   | 12                     | 3%   | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 11    | 12    |
| Más de 60       | 15        | 3%   | 16                     | 4%   | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 15    | 16    |
| Total plantilla | 445       | 100% | 419                    | 100% | 99        | 100% | 91        | 100% | 544   | 510   |

Tabla 8: Distribución de la plantilla por sexo y tramos de edad

| Categoría profesional | Hombres   |      |           |      | Mujeres   |      |           |      | Total |       |
|-----------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
|                       | 2024-2025 |      | 2023-2024 |      | 2024-2025 |      | 2023-2024 |      | 24-25 | 23-24 |
| Equipo Directivo      | 11        | 2%   | 15        | 4%   | 3         | 3%   | 0         | 0%   | 14    | 15    |
| Responsable           | 33        | 7%   | 34        | 8%   | 6         | 6%   | 7         | 8%   | 39    | 41    |
| Personal Técnico      | 144       | 32%  | 133       | 32%  | 33        | 33%  | 23        | 25%  | 177   | 156   |
| Personal Soporte      | 43        | 10%  | 48        | 11%  | 35        | 35%  | 33        | 36%  | 78    | 81    |
| Personal deportivo    | 214       | 48%  | 189       | 45%  | 22        | 22%  | 28        | 31%  | 236   | 217   |
| Total plantilla       | 445       | 100% | 419       | 100% | 99        | 100% | 91        | 100% | 544   | 510   |

Tabla 9: Distribución de la plantilla por sexo y clasificación profesional.

La presencia femenina disminuye en jefaturas intermedias y alta dirección, debido principalmente a que en los procedimientos de promoción interna se valora positivamente la experiencia contrastada dentro de la empresa, y la mayor antigüedad se acumula en determinadas franjas de edad en la que predomina la presencia masculina.

<sup>9</sup> Los datos de la temporada anterior 2023-2024 han sido subsanados en todas las tablas. Se incluye personal del Real Betis Balompié y de la Fundación Real Betis Balompié.



En cuanto a la distribución de la plantilla por país, el 100% de la plantilla del Real Betis Balompié se encuentra ubicada en España.

9.1.2 *Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a 30/06/25*

La distribución de la plantilla a fecha de cierre por modalidad de contrato es la siguiente:

| Tipo de contrato       | Hombres    |             |            |             | Mujeres   |             |           |             | Total      |            |
|------------------------|------------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|------------|
|                        | 2024-2025  |             | 2023-2024  |             | 2024-2025 |             | 2023-2024 |             | 24-25      | 23-24      |
| <b>Fijo</b>            | 190        | 43%         | 180        | 43%         | 66        | 67%         | 57        | 63%         | 256        | <b>237</b> |
| <b>Temporal</b>        | 255        | 57%         | 239        | 57%         | 33        | 33%         | 34        | 37%         | 288        | <b>273</b> |
| <b>Total plantilla</b> | <b>445</b> | <b>100%</b> | <b>419</b> | <b>100%</b> | <b>99</b> | <b>100%</b> | <b>91</b> | <b>100%</b> | <b>544</b> | <b>510</b> |

**Tabla 10:** Distribución de la plantilla a 30/06/25 por tipo de contrato.

9.1.3 *Promedio anual de contratos por tipología, sexo, edad y categoría profesional*

El promedio anual de contratos está calculado en función de los días laborables trabajados por cada trabajador, realizando el sumatorio de las ratios días laborables trabajados/días laborables durante el ejercicio. El promedio anual de contratos por tipo, sexo y por edades es el siguiente:

| 2024-2025              |            | Hombres    |            |             |           | Mujeres   |           |             |  |
|------------------------|------------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-------------|--|
| Edad                   | Fijo       | Temp       | Total      | %           | Fijo      | Temp      | Total     | %           |  |
| <b>De 18 a 24</b>      | 8          | 93         | 100        | 24%         | 2         | 13        | 15        | 18%         |  |
| <b>De 25 a 30</b>      | 36         | 49         | 85         | 20%         | 10        | 7         | 17        | 19%         |  |
| <b>De 31 a 35</b>      | 27         | 34         | 61         | 14%         | 16        | 8         | 24        | 28%         |  |
| <b>De 36 a 40</b>      | 33         | 19         | 52         | 12%         | 5         | 2         | 7         | 8%          |  |
| <b>De 41 a 45</b>      | 25         | 18         | 43         | 10%         | 11        | 1         | 12        | 14%         |  |
| <b>De 46 a 50</b>      | 16         | 14         | 30         | 7%          | 7         | 0         | 7         | 8%          |  |
| <b>De 51 a 55</b>      | 17         | 10         | 27         | 6%          | 4         | 0         | 4         | 5%          |  |
| <b>De 56 a 60</b>      | 6          | 5          | 11         | 3%          | 0         | 1         | 1         | 1%          |  |
| <b>Más de 60</b>       | 9          | 7          | 16         | 4%          | 0         | 0         | 0         | 0%          |  |
| <b>Total plantilla</b> | <b>176</b> | <b>249</b> | <b>425</b> | <b>100%</b> | <b>54</b> | <b>32</b> | <b>86</b> | <b>100%</b> |  |

| 2023-2024       |      | Hombres |       |      | Mujeres |      |       |      |
|-----------------|------|---------|-------|------|---------|------|-------|------|
| Edad            | Fijo | Temp    | Total | %    | Fijo    | Temp | Total | %    |
| De 18 a 24      | 3    | 91      | 94    | 23%  | 2       | 15   | 17    | 18%  |
| De 25 a 30      | 33   | 41      | 74    | 18%  | 11      | 9    | 20    | 22%  |
| De 31 a 35      | 30   | 36      | 66    | 16%  | 17      | 7    | 24    | 26%  |
| De 36 a 40      | 25   | 20      | 45    | 11%  | 6       | 3    | 9     | 9%   |
| De 41 a 45      | 24   | 24      | 48    | 12%  | 11      | 0    | 11    | 12%  |
| De 46 a 50      | 20   | 9       | 29    | 7%   | 7       | 1    | 8     | 8%   |
| De 51 a 55      | 14   | 13      | 27    | 7%   | 4       | 0    | 4     | 4%   |
| De 56 a 60      | 6    | 5       | 11    | 3%   | 0       | 0    | 0     | 0%   |
| Más de 60       | 8    | 8       | 16    | 4%   | 0       | 0    | 0     | 0%   |
| Total plantilla | 163  | 247     | 410   | 100% | 58      | 35   | 93    | 100% |

**Tabla 11:** Promedio anual de contratos por tipo, sexo y tramos de edad 2024-2025 (superior) y 2023-2024 (inferior)

El promedio anual de contratos por tipo, sexo y por categoría profesional es el siguiente:

| 2024-2025             |      | Hombres |       |      | Mujeres |      |       |      |
|-----------------------|------|---------|-------|------|---------|------|-------|------|
| Categoría profesional | Fijo | Temp    | Total | %    | Fijo    | Temp | Total | %    |
| Equipo Directivo      | 9    | 0       | 9     | 2%   | 2       | 0    | 2     | 2%   |
| Responsable           | 31   | 1       | 32    | 7%   | 5       | 0    | 5     | 6%   |
| Personal Técnico      | 85   | 44      | 129   | 30%  | 25      | 1    | 26    | 31%  |
| Personal Soporte      | 38   | 2       | 40    | 9%   | 20      | 5    | 25    | 29%  |
| Personal Deportivo    | 14   | 202     | 216   | 51%  | 2       | 26   | 28    | 32%  |
| Total plantilla       | 176  | 249     | 425   | 100% | 54      | 32   | 86    | 100% |

| 2023-2024             | Hombres |      |       |      | Mujeres |      |       |      |
|-----------------------|---------|------|-------|------|---------|------|-------|------|
| Categoría Profesional | Fijo    | Temp | Total | %    | Fijo    | Temp | Total | %    |
| Equipo Directivo      | 13      | 1    | 14    | 4%   | 0       | 0    | 0     | 0%   |
| Responsable           | 25      | 5    | 30    | 7%   | 6       | 0    | 6     | 7%   |
| Personal Técnico      | 77      | 52   | 129   | 31%  | 23      | 1    | 24    | 26%  |
| Personal Soporte      | 36      | 13   | 49    | 12%  | 25      | 11   | 36    | 39%  |
| Personal Deportivo    | 12      | 176  | 188   | 46%  | 3       | 24   | 27    | 29%  |
| Total plantilla       | 163     | 247  | 410   | 100% | 57      | 36   | 93    | 100% |

**Tabla 12:** Promedio anual de contratación por tipo, sexo y clasificación profesional en 2024-2025 (superior) y 2023-2024 (inferior).

9.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

El número total de despidos en los ejercicios 2024-2025 y 2023-2024 por sexo, tramos de edad y clasificación profesional es el siguiente:

| Edad            | Hombres   |      |           |      | Mujeres   |      |           |      | Total |       |
|-----------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-------|-------|
|                 | 2024-2025 |      | 2023-2024 |      | 2024-2025 |      | 2023-2024 |      | 24-25 | 23-24 |
| De 18 a 24      | 5         | 45%  | 3         | 19%  | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 5     | 3     |
| De 25 a 30      | 1         | 9%   | 3         | 19%  | 1         | 50%  | 2         | 100% | 2     | 5     |
| De 31 a 35      | 1         | 9%   | 3         | 19%  | 1         | 50%  | 0         | 0%   | 2     | 3     |
| De 36 a 40      | 1         | 9%   | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 1     | 0     |
| De 41 a 45      | 1         | 9%   | 2         | 13%  | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 1     | 2     |
| De 46 a 50      | 1         | 9%   | 4         | 0%   | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 1     | 4     |
| De 51 a 55      | 1         | 9%   | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 1     | 0     |
| De 56 a 60      | 0         | 0%   | 0         | 6%   | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 0     | 0     |
| Más de 60       | 0         | 0%   | 1         | %    | 0         | 0%   | 0         | 0%   | 0     | 1     |
| Total plantilla | 11        | 100% | 16        | 100% | 2         | 100% | 2         | 100% | 13    | 18    |

**Tabla 13:** Despidos por sexo y tramos de edad.

| Categoría profesional     | Hombres   |             |           |             | Mujeres   |             |           |             | Total     |           |
|---------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-----------|
|                           | 2024-2025 |             | 2023-2024 |             | 2024-2025 |             | 2023-2024 |             | 24-25     | 23-24     |
| <b>Equipo Directivo</b>   | 1         | 9%          | 0         | 0%          | 0         | 0%          | 0         | 0%          | <b>1</b>  | <b>0</b>  |
| <b>Responsables</b>       | 2         | 18%         | 8         | 50%         | 1         | 50%         | 0         | 0%          | <b>3</b>  | <b>8</b>  |
| <b>Personal Técnico</b>   | 0         | 0%          | 1         | 6%          | 0         | 0%          | 0         | 0%          | <b>0</b>  | <b>1</b>  |
| <b>Personal Soporte</b>   | 1         | 9%          | 5         | 31%         | 1         | 50%         | 2         | 100%        | <b>2</b>  | <b>7</b>  |
| <b>Personal Deportivo</b> | 7         | 64%         | 2         | 13%         | 0         | 0%          | 0         | 0%          | <b>7</b>  | <b>2</b>  |
| <b>Total plantilla</b>    | <b>11</b> | <b>100%</b> | <b>16</b> | <b>100%</b> | <b>2</b>  | <b>100%</b> | <b>2</b>  | <b>100%</b> | <b>13</b> | <b>18</b> |

**Tabla 14:** Despidos por sexo y clasificación profesional.

#### 9.1.5 Las remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad, clasificación profesional y brecha salarial

El proceso de retribuciones del Real Betis Balompié es totalmente transparente y libre de discriminaciones. El Club mantiene una política retributiva acorde al mercado y fundamentada en criterios objetivos, garantizando un buen clima laboral y condiciones de trabajo adecuadas en materia de seguridad e higiene. Las diferencias salariales que puedan observarse entre hombres y mujeres responden exclusivamente al tiempo, experiencia o jornada laboral desempeñada, y no a factores de género.

En el marco del nuevo Plan de Igualdad 2025-2029, se ha reforzado este compromiso mediante la elaboración del registro salarial y la auditoría retributiva, instrumentos que permiten evaluar de forma más precisa la equidad en materia salarial. La herramienta utilizada para el registro aplica diferentes métodos de análisis como la media aritmética (promedios), la mediana y el cálculo de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

El análisis del Plan de Igualdad refleja que las diferencias detectadas en algunos puestos se justifican por factores objetivos como la jornada laboral realizada, la categoría profesional o la experiencia acumulada, comprobándose que la estructura retributiva del Club responde a criterios homogéneos y equitativos. En este sentido, el total general de las percepciones incluye tanto el salario base como los complementos salariales, asegurando así una visión completa de las condiciones económicas de la plantilla.

Para las tablas que se muestran a continuación, la metodología seguida para el cálculo de las remuneraciones medias ha sido el cálculo del promedio de todos los empleados del Club, sin contar con los salarios de los jugadores, que se reportan como gasto en personal deportivo. Este criterio se ha seguido para no distorsionar los datos reales de los salarios de las distintas categorías profesionales y, sobre todo, las remuneraciones por rango de edad.

| Edad              | 2024-2025    |             |              |       | 2023-2024    |             |              |       |
|-------------------|--------------|-------------|--------------|-------|--------------|-------------|--------------|-------|
|                   | Hombres      | Mujeres     | Media        | % M/H | Hombres      | Mujeres     | Media        | % M/H |
| <b>De 18 a 24</b> | 10.760,00 €  | 9.680,00 €  | 10.220,00 €  | -10%  | 5.308,00 €   | 3.131,00 €  | 4.219,50 €   | -41%  |
| <b>De 25 a 30</b> | 16.240,00 €  | 17.325,00 € | 16.782,50 €  | 7%    | 12.467,00 €  | 16.505,00 € | 14.486,00 €  | 32%   |
| <b>De 31 a 35</b> | 23.338,00 €  | 21.847,00 € | 22.592,50 €  | -6%   | 19.903,00 €  | 21.519,00 € | 20.711,00 €  | 8%    |
| <b>De 36 a 40</b> | 35.944,00 €  | 33.116,00 € | 34.530,00 €  | -8%   | 26.951,00 €  | 28.379,00 € | 27.665,00 €  | 5%    |
| <b>De 41 a 45</b> | 54.763,00 €  | 32.388,00 € | 43.575,50 €  | -41%  | 52.747,00 €  | 24.407,00 € | 38.577,00 €  | -54%  |
| <b>De 46 a 50</b> | 66.671,00 €  | 32.168,00 € | 49.419,50 €  | -52%  | 93.489,00 €  | 23.292,00 € | 58.390,50 €  | -75%  |
| <b>De 51 a 55</b> | 67.681,00 €  | 36.438,00 € | 52.059,50 €  | -46%  | 85.347,00 €  | 28.033,00 € | 56.690,00 €  | -67%  |
| <b>De 56 a 60</b> | 55.812,00 €  | -           | 27.906,00 €  | -100% | 82.821,00 €  | -           | 41.410,50 €  | -100% |
| <b>Más de 60</b>  | 516.306,00 € | -           | 258.153,00 € | -100% | 706.295,00 € | -           | 353.147,50 € | -100% |

**Tabla 15:** Retribución media por sexo y edad.

| Categoría profesional   | 2024-2025 |          |              |       | 2023-2024 |          |              |       |
|-------------------------|-----------|----------|--------------|-------|-----------|----------|--------------|-------|
|                         | Hombres   | Mujeres  | Media        | % M/H | Hombres   | Mujeres  | Media        | % M/H |
| <b>Equipo Directivo</b> | 192.309 € | 73.531 € | 132.920,00 € | -62%  | 218.830 € | -        | 109.415,00 € | -100% |
| <b>Responsable</b>      | 69.652 €  | 42.646 € | 56.149,00 €  | -39%  | 60.750 €  | 39.853 € | 50.301,50 €  | -34%  |
| <b>Personal Técnico</b> | 38.300 €  | 26.860 € | 32.580,00 €  | -30%  | 51.302 €  | 27.695 € | 39.498,50 €  | -46%  |
| <b>Personal Soporte</b> | 19.729 €  | 16.816 € | 18.272,50 €  | -15%  | 21.573 €  | 18.943 € | 20.258,00 €  | -12%  |

**Tabla 16:** Retribución media por sexo y clasificación profesional.

Por último, en relación con el gasto en personal deportivo, que representa las remuneraciones medias del personal adherido a esta clasificación profesional dentro de la organización, este ha alcanzado durante la temporada 2024-2025 un valor promedio anual de 475.344 € (se incluye también en este dato las remuneraciones medias del personal deportivo del primer equipo del Club).

*9.1.6 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo*

Tal y como establecen los estatutos de Real Betis, los miembros del Consejo no tienen asignada retribución salarial alguna por el desempeño de sus funciones.

*9.1.7 Implantación de políticas de desconexión laboral*

El Real Betis es consciente de la importancia de la formalización e implantación de una política de desconexión laboral para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, por todo ello, el Real Betis se encuentra en **fase de desarrollo del protocolo de desconexión laboral**, con la intención de que el tiempo libre y de descanso de los empleados sea real. Se espera poder aportar novedades acerca del desarrollo de esta política en los próximos ejercicios de reporte.

El derecho a la desconexión digital se reconoce en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales de 6 de diciembre de 2018. Esta misma obligación legal se incluye en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre sobre Trabajo a Distancia.

Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuyendo, por tanto, a la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores.

*9.1.8 Empleados con discapacidad*

Tal y como establece en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de personas con discapacidad y su inclusión social, aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores tienen que establecer una cuota de **reserva equivalente al 2%** de la plantilla, así como la obligatoriedad de impulsar la integración social y laboral de las personas con discapacidad, reforzar los conceptos de igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal.

En este sentido, durante la temporada 2024-2025 cuenta con un total de 5 trabajadores (5 hombres y 0 mujeres) con certificado de discapacidad. El número ha aumentado en 1 con respecto a la temporada pasada.

| Empleados con discapacidad | 2024-2025 | 2023-2024 |
|----------------------------|-----------|-----------|
| Hombres                    | 5         | 4         |
| Mujeres                    | 0         | 0         |

**Tabla 17:** Empleados con discapacidad.

## 9.2 Organización en el trabajo

### 9.2.1 Organización del tiempo de trabajo

Real Betis organiza el tiempo de trabajo de su plantilla conforme a las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos de aplicación.

Cada vez son más las herramientas que permiten al Club organizar, optimizar y controlar el tiempo de trabajo de manera interna, a través de la definición de los objetivos, plazos de cumplimiento y entrega, además de la implantación de un sistema de evaluación con el fin de analizar y ver el tiempo real y eficiente de trabajo de todos los empleados.

### 9.2.2 Número de horas de absentismo

La definición que recoge la Organización Mundial del Trabajo (OIT), enmarca el absentismo como *"una situación en la que el trabajador no se presenta a su puesto de trabajo cuando desde la organización se esperaba que acudiera"*.

En este sentido, se diferencian dos tipos:

- Por un lado, el absentismo justificado, que incluye las vacaciones, enfermedades y permisos del trabajador previo aviso a la empresa;
- Y, por otro, el absentismo sin justificar, el que supone el abandono del puesto de trabajo sin autorización de la empresa y puede derivar en despido.

Los datos reportados en la tabla corresponden al absentismo justificado, siendo cero las horas de absentismo no justificado.

En el ejercicio 2024-2025, los días de absentismo justificado por permisos, contingencias, bajas por accidente laboral y enfermedad, bajas de maternidad y paternidad, etcétera, ascendió a 7.141 días. En la temporada pasada, este valor fue 6.282 días.

Transformando este valor en número de horas totales de absentismo por parte de los empleados del Club, se obtiene que el total de horas en la temporada 2024-2025 asciende a 57.128 horas (50.256 horas en la temporada 2023-2024). Se muestran el desglose a continuación:



| Motivo                    | Días T24-25  | Días T23-24  |
|---------------------------|--------------|--------------|
| Accidente Laboral         | 1.680        | 3.953        |
| Días asuntos propios      | 0            | 0            |
| Accidente no laboral      | 0            | 57           |
| IT Prolongada             | 0            | 0            |
| Enfermedad                | 4.069        | 906          |
| Maternidad/<br>Paternidad | 1.392        | 1.366        |
| Permiso sin sueldo        | 0            | 0            |
| <b>Total</b>              | <b>7.141</b> | <b>6.282</b> |

**Tabla 18:** Días de absentismo.

### 9.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Todos los indicadores existentes sobre el clima laboral reflejan la tendencia de que la conciliación de vida laboral y familiar supone uno de los mayores estímulos laborales valorados por los trabajadores.

Con el objetivo de promover y facilitar la conciliación de sus empleados, el Club ha implementado un esquema de horario flexible que permite una mayor adaptabilidad. De lunes a jueves, los trabajadores pueden iniciar su jornada laboral hasta las 10:00 am, según su conveniencia. Además, disponen de una o dos horas libres al medio día para su disfrute.

Los viernes, el Club establece una jornada reducida que se extiende de 9:00 am hasta las 14:00 horas, lo que facilita un inicio temprano del fin de semana para sus colaboradores. Asimismo, durante los meses de verano, así como periodos específicos como Semana Santa y Feria de Abril, el personal disfruta de una jornada intensiva.

Esta medida, implementada a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, tiene como fin crear un ambiente laboral que favorezca el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales, contribuyendo al desarrollo de la plantilla y a mejorar su calidad de vida.

Respecto a los permisos por maternidad/paternidad, durante la temporada 2024-2025, se han otorgado un total de 24 permisos por cuidado y nacimiento del menor. Dentro de estos permisos, se distinguen 19 permisos de paternidad y 5 de maternidad (15 permisos de paternidad y 3 permiso de maternidad en la temporada 2023-2024).

Asimismo, durante esta temporada se han concedido 5 permisos de reducción de jornada por el cuidado de hijos, al igual que en la temporada anterior, no existiendo ningún caso de reducción de jornada por el cuidado de mayores.

### 9.3 Salud y seguridad

#### 9.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Real Betis organiza la actividad preventiva de su personal a través de la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno (Quirón Prevención), que cubre las áreas de medicina del trabajo, seguridad laboral, reconocimientos médicos, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada. Estos servicios se aplican en todos los centros de trabajo del Club, considerando las particularidades de cada puesto y actividad, además de la entrega de información y formación en materia de salud y seguridad cada inicio de temporada sobre dichos riesgos inherentes a cada tipología de trabajo.

En materia de vigilancia de la salud, se actualiza anualmente la evaluación de riesgos por puesto con el fin de situar la prevención de enfermedades laborales en el centro de la gestión. Durante la temporada, un total de 300 empleados se sometieron a exámenes médicos con objetivos como valorar la relación entre salud y riesgos laborales, detectar posibles patologías, establecer actuaciones preventivas, mejorar condiciones de trabajo, priorizar riesgos relevantes y promover hábitos de vida saludables.

Además, el Club facilita a los familiares directos de los empleados la posibilidad de adherirse a un seguro de salud privado en condiciones ventajosas, ampliando así la cobertura de bienestar más allá del ámbito estrictamente laboral.

En el área deportiva, destaca la realización de pruebas médicas cardíacas con equipamiento específico de esfuerzo, así como el desarrollo de planes preventivos para descompensaciones musculares y test de evaluación (TMG, EMG, isocinéticos, control de peso, etc), aplicación de medidas ante estrés térmico y planes formativos en ámbitos como preparación física, nutrición, psicología y prevención de lesiones. Asimismo, los Servicios Médicos del Club mantienen su labor de soporte vital avanzado y su especialización en la atención integral de los deportistas, con un enfoque especial en la detección temprana de riesgos físicos y psicológicos.

De forma complementaria, durante esta temporada también se ha procedido a la renovación del mobiliario clínico, con el objetivo de garantizar una mayor ergonomía y calidad en la atención sanitaria.

Como último punto a destacar, el Club cuenta desde la temporada anterior el certificado de Sistema de Excelencia Empresarial Saludable (SEES), que aúna todas estas tareas anteriormente comentadas y está a la espera de la certificación por SGS. Este sistema, desarrollado e impulsado por Quirón Prevención siguiendo los criterios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) permite a las empresas reducir los riesgos físicos y psicosociales, a la vez que se mejora el ambiente laboral y el entorno de trabajo.

### 9.3.2 Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo

El número de bajas de los empleados considerados como accidentes de trabajo, siendo estos datos extraídos a partir del informe de siniestralidad de la temporada 2024-2025, son los siguientes:

|                                       | 2024-2025 |         |       | 2023-2024 |         |        |
|---------------------------------------|-----------|---------|-------|-----------|---------|--------|
|                                       | Hombres   | Mujeres | Total | Hombres   | Mujeres | Total  |
| <b>Accidentes con baja</b>            | 77        | 15      | 92    | 68        | 13      | 81     |
| <b>Accidentes sin bajas</b>           | 20        | 6       | 26    | 40        | 11      | 51     |
| <b>Índice Gravedad (por mil)</b>      | 7,3       | 7,3     | 7,3   | 6,48      | 7,96    | 6,76   |
| <b>Índice Frecuencia (por millón)</b> | 152,4     | 118,1   | 145,2 | 132,97    | 101,13  | 126,82 |
| <b>Enfermedades profesionales</b>     | 0         | 0       | 0     | 0         | 0       | 0      |

**Tabla 19:** Accidentes, índice de gravedad, índice de frecuencia y enfermedades profesionales.

Destaca el aumento de accidentes con bajas con respecto a la anterior temporada. Para la presente temporada se ha reportado un total de 92 accidentes con bajas, de los cuales el 84% han sido hombres y el 16% mujeres, siendo el índice de frecuencia superior en ellos, pero con un índice de gravedad igual en ambos casos.

## 9.4 Relaciones sociales

### 9.4.1 Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

El Departamento de Recursos Humanos del Club se concibe como un área de servicio y apoyo al empleado, poniendo a disposición de todo el personal del Club un equipo accesible para atender cualquier consulta o necesidad. En este marco, se impulsa una política de comunicación interna que favorece la transparencia y el diálogo continuo.

Dos hitos principales marcan este proceso de comunicación interna: el inicio y el cierre de cada temporada, donde se celebran jornadas de encuentro y convivencia en las que se comparten los objetivos estratégicos al comienzo del curso y se presentan los resultados alcanzados al finalizarlo, reforzando así la implicación y el sentido de pertenencia de todos los profesionales que forman parte del Club.

#### 9.4.2 *Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país*

No existe un convenio colectivo sectorial para esta actividad.

El personal relativo a retail, entendiéndose como aquellos empleados/as del Club que trabajan en las tiendas en sus diferentes clasificaciones profesionales (encargados/as de establecimiento, dependientes, ayudantes dependientes, mozos de almacén, etc.) se acogen al Convenio Colectivo para el Comercio en General de Sevilla. A fecha de cierre de la temporada (30/06/2025), han sido un total de 40 las personas las acogidas bajo este convenio colectivo. Esto supone casi el 8% del total de la plantilla (511) o el 15% del personal no deportivo (268). Los empleados bajo este convenio son los que más varían a lo largo del año, presentando una mayor rotación de personal debido a las campañas de refuerzo en época de rebajas a lo largo del año. Durante la temporada pasada, fueron 33 personas las acogidas a este convenio a fecha de cierre del ejercicio, por lo que se ha experimentado un aumento de personal durante la temporada 2024-2025 debido principalmente a la apertura de una nueva tienda del Real Betis Balompié en el Centro Comercial Airesur (Castilleja de la Cuesta, Sevilla)

En cuanto a personal deportivo, las jugadoras profesionales del primer equipo Real Betis Fémias se encuentran bajo el Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de primera división femenina de fútbol, actualizado para la temporada 2023-2024, y teniendo un alcance hasta 2026. El 100% del equipo femenino, 24 mujeres, se encuentran bajo este convenio colectivo, lo que supone un 10% del personal deportivo (total de 243 empleados dentro de esta clasificación).

El resto de los empleados y empleadas del Club dentro del personal deportivo y no deportivo, no cuentan con un convenio colectivo propio o específico, todos los salarios y condiciones son negociadas, encontrándose amparados por el Estatuto de los Trabajadores y sucesiva legislación que regula la relación laboral.

#### 9.4.3 *El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo*

No existen convenios colectivos sectoriales para esta actividad.

### 9.5 Formación

#### 9.5.1 *Políticas implementadas en el campo de la Formación*

A través del Plan de formación anual se identifican y detectan necesidades formativas para los empleados de manera que consigan enriquecer su puesto de trabajo y conseguir aumentar su rendimiento. Además, durante la siguiente temporada, se pretende mejorar el Plan de formación de los empleados del Club mediante la evaluación de desempeño de los diferentes puestos, de manera que se detecten las necesidades y requerimientos de cada puesto para proporcionales las herramientas y formación necesaria para el correcto desarrollo de su trabajo.

### 9.5.2 La cantidad total de horas de formación por categoría profesional

El número de horas de actividades de formación realizadas por categoría profesional durante los ejercicios 2024-2025 y 2023-2024 son los siguientes:

| Categoría profesional | 2024-2025    | 2023-2024    |
|-----------------------|--------------|--------------|
| Equipo Directivo      | 414          | 168          |
| Responsable           | 1.017        | 130          |
| Personal Técnico      | 1.762        | 1.139        |
| Personal Soporte      | 102          | 14           |
| Personal Deportivo    | 106          | 59           |
| <b>Total</b>          | <b>3.402</b> | <b>1.510</b> |

**Tabla 20:** Horas de formación por categoría profesional.

Durante el último ejercicio, el Plan de Formación anual del Real Betis ha incrementado significativamente el número de horas impartidas, pasando de 1.510 en la temporada anterior a 3.402. Este aumento ha permitido extender la formación a todas las categorías profesionales, garantizando que cada área reciba la capacitación necesaria en función de sus responsabilidades.

El Plan se adapta cada temporada a las necesidades detectadas, lo que posibilita asignar de manera precisa las horas de formación a los aspectos técnicos que requieren mayor refuerzo. Con ello, se busca que la formación contribuya tanto al desarrollo de las competencias individuales como a la mejora del rendimiento global del Club.

## 9.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

El Real Betis, dentro de su compromiso con la igualdad y la accesibilidad, tiene especial consideración y atención con las personas que se encuentran en una situación biológica o sociolaboral especial, incluyendo aquellos que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, con el objetivo de fomentar y facilitar su accesibilidad e integración al mundo laboral, de manera directa, y en la sociedad, indirectamente.

En este sentido se dispone de un **departamento de Accesibilidad** que vela por los intereses de los aficionado/as y empleados/as con diversidad funcional. En la página web existe un **apartado de Accesibilidad**<sup>10</sup> donde aparece toda la información referente al colectivo con diversidad funcional y los datos del departamento de discapacidad.

<sup>10</sup> <https://www.realbetisbalompie.es/accesibilidad>

A nivel de accesos, el estadio Benito Villamarín, desde su construcción, ha contado con seis itinerarios accesibles a través de rampas y cota cero hacia las localidades de fácil acceso y de silla de ruedas. Además de esto, también contaba con siete los ascensores habilitados los días de partidos para uso de las personas con movilidad reducida que lo hayan solicitado, junto con el apoyo de una persona de seguridad para asegurar que el aficionado llega a su grada correcta.

Durante la próxima temporada y las siguientes, el Real Betis disputará sus partidos en el estadio de La Cartuja como consecuencia de las obras de remodelación del Benito Villamarín. Aunque este aspecto sea con carácter provisional, el Club se asegurará de mantener en la medida de lo posible estos servicios de accesibilidad para garantizar la inclusión de las personas con movilidad reducida donde sea que juegue el Real Betis.

Tras la reforma del Benito Villamarín, se garantizará que todas estas medidas de accesibilidad sean no solo mantenidas, sino también reforzadas, con el fin de ofrecer una experiencia mejorada a los aficionados con movilidad reducida y asegurar que el nuevo estadio cumpla con los estándares más elevados en materia de inclusión y accesibilidad.

Además de las actuaciones centradas en la movilidad reducida, el Real Betis ha impulsado durante todas estas temporadas diversas iniciativas que amplían el alcance de la accesibilidad a otros tipos de discapacidad, con el objetivo de que todos los aficionados puedan disfrutar del fútbol en condiciones de igualdad:

- **Discapacidad física:** acompañante gratuito para personas en silla de ruedas (80 plazas disponibles), localidades de fácil acceso (200 plazas), aparcamiento gratuito (33 plazas), servicio de préstamo de sillas de ruedas, acompañamiento voluntario en accesos y salidas, programa *“Te acompañamos a tu asiento”* y simulacros de evacuación inclusivos.
- **Discapacidad intelectual:** kits sensoriales para abonados con autismo o asperger, guías de día de partido en lectura fácil y pictogramas.
- **Discapacidad sensorial:** letra del himno en lengua de signos en videomarcadores y participación de asociaciones especializadas en la interpretación inclusiva del himno.

Además de todas estas acciones encaminadas a la inclusión y a la mejora de la experiencia de las personas con discapacidad, el Club, a través de su Fundación, desarrolla un amplio programa de discapacidad que lo ha convertido en un referente nacional en materia de inclusión. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran la creación de equipos pioneros (para personas con discapacidad visual, amputados y el Betis Genuine), la apertura de la primera sala sensorial en un estadio de fútbol en España, y la celebración del Partido de la Discapacidad entre otras muchas iniciativas.

Estas actuaciones se complementan con proyectos de empleo inclusivo, la primera peña bética inclusiva, actividades de sensibilización y la colaboración con entidades sociales. Todo este trabajo se recoge y se expone de manera extensa en la Memoria anual de la Fundación Real Betis Balompié, documento en el que se detalla cada una de las iniciativas y que puede

consultarse para obtener información más completa sobre el compromiso del Club con la diversidad y la accesibilidad.

### 9.7 Igualdad

El Plan de Igualdad del Real Betis Balompié se enmarca en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que establece la obligatoriedad de que las empresas de más de 250 trabajadores elaboren planes de igualdad negociados con la representación legal de los trabajadores. Estos planes se configuran como un conjunto ordenado de medidas evaluables destinadas a eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El marco normativo se reforzó con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que concreta las materias que deben contemplar los planes de igualdad, incluyendo los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación y promoción, las condiciones de trabajo y la auditoría salarial, el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, la corrección de la infrarrepresentación femenina, las políticas retributivas y la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

A su vez, esta regulación se completa con el Real Decreto 901/2020, que regula los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, que establece el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Con este marco legal, el Real Betis sienta las bases de su Plan de Igualdad, asegurando su alineamiento con las obligaciones vigentes en materia de igualdad y no discriminación.

El Club puso en marcha en la temporada 2020-2021 su Primer Plan de Igualdad, que se mantuvo vigente hasta finales de 2023. Dicho plan, elaborado con la participación del Comité de Igualdad, recogía un conjunto de medidas en ámbitos como la cultura empresarial, la formación, la promoción, la política salarial, la conciliación, la comunicación, la prevención del acoso y la salud laboral, con el fin de garantizar la igualdad efectiva en todos los procesos internos del Club.

Finalizada su vigencia, durante 2024 se desarrolló un proceso de revisión y evaluación de resultados, que permitió analizar los avances alcanzados y detectar áreas de mejora. Este trabajo, llevado a cabo junto con la consultora Medora y Comisiones Obreras, incluyó la auditoría salarial, la valoración de puestos de trabajo y un diagnóstico actualizado de la situación en materia de igualdad, cuyos avances fueron comunicados a la plantilla mediante los canales internos y en una asamblea presencial celebrada en julio de 2024. Paralelamente, el Club reforzó su marco de actuación con la aprobación de dos protocolos específicos: uno contra la LGTBIfobia y otro contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Como resultado de este proceso, el 20 de mayo de 2025 el Real Betis renovó su compromiso con la igualdad mediante la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad con vigencia de cuatro años, hasta el 21 de mayo de 2029. Este nuevo plan constituye el marco estratégico actual en la materia y asegura la continuidad de las políticas desarrolladas en los últimos años, reforzando el compromiso del Club con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión.

El nuevo Plan de Igualdad del Club se ha elaborado a partir de un diagnóstico exhaustivo de la situación del Club en materia de igualdad, realizado bajo una metodología cuantitativa y cualitativa que ha permitido conocer la realidad organizativa desde una perspectiva de género. Este análisis ha abarcado aspectos clave como la composición de la plantilla, los procesos de selección y promoción, la formación, las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la retribución, la representación femenina y la prevención del acoso.

A partir de este diagnóstico se han identificado fortalezas y áreas de mejora, que han servido como base para definir los objetivos y medidas del nuevo Plan. Dichas medidas, consensuadas con la representación de las personas trabajadoras, buscan corregir posibles desigualdades y consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad de trato y de oportunidades.

Asimismo, el Plan incorpora indicadores de seguimiento que permitirán evaluar periódicamente la eficacia de las acciones emprendidas, estableciendo prioridades en función de su impacto y permitiendo que, durante la vigencia del Plan, el Real Betis Balompié siga avanzando por la senda de la igualdad de oportunidades en el seno de su organización.

#### *9.7.1. Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)*

El Real Decreto 902/2020 establece la obligatoriedad de realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, como herramienta esencial para garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres. Esta normativa introduce de forma expresa la necesidad de ponderar y comparar los puestos de igual valor, creando una escala jerárquica coherente que permita aplicar de manera efectiva el principio de transparencia retributiva.

En el marco del nuevo Plan de Igualdad 2025-2029, el Real Betis ha llevado a cabo la valoración de todos sus puestos de trabajo, cumpliendo así uno de los requisitos fundamentales que conforman estos planes. Para ello se ha aplicado el método analítico de Valoración de Puestos de Trabajo por Puntos por Factor, utilizando la herramienta oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Este sistema permite evaluar cada puesto en función de factores como la naturaleza de las funciones, el esfuerzo físico, mental y emocional, las responsabilidades asumidas, la autonomía, así como los requisitos formativos y profesionales.

De forma complementaria, el Club continúa avanzando en el desarrollo de una herramienta interna que permitirá establecer un sistema de clasificación de puestos basado en puntos. Este instrumento, actualmente en fase de diseño, tiene como objetivo facilitar la comparación entre los diferentes puestos de la organización mediante la identificación y ponderación de factores clave.

La metodología prevista contempla aspectos como la descripción detallada de cada puesto, la definición de los factores y sus distintos grados de intensidad, así como la ubicación relativa de cada puesto dentro de la estructura global. De este modo, se busca configurar un modelo homogéneo y equitativo que refuerce la transparencia y la coherencia en la gestión de los recursos humanos del Club.



## 10 Derechos humanos

---

El Real Betis, en el desarrollo de las actividades y las relaciones que mantiene con todos y cada uno de sus Grupos de interés, tiene presente su compromiso con el respeto y el fomento de los derechos humanos.

Este compromiso nace de hacer propios, por un lado, el compromiso mantenido por España como miembro del Consejo de los Derechos Humanos para el periodo 2018-2020 y, por otro lado, los principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el marco de la Agenda 2030.

Así mismo, el Club desarrolla su actividad y relaciones dando estricto cumplimiento a las normativas laborales y legales nacionales vigentes en cada momento, las cuales integran y tiene entre sus objetivos la defensa y promoción del respeto a los derechos humanos.

Adicionalmente, el Código Ético establece los principios y directrices necesarias para velar por el cumplimiento y el respeto de los derechos humanos.

Durante el ejercicio 2024-2025 el Real Betis no ha recibido ningún tipo de denuncia, queja o reclamación relacionada con el incumplimiento o la vulneración de los derechos humanos, tanto por vías oficiales como por vías administrativas, al igual que en temporadas anteriores.

Por último, el Real Betis manifiesta y promueve su firme compromiso respecto a la promoción y cumplimiento de las disposiciones establecidas en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, así como en los convenios colectivos sobre los que regula sus relaciones laborales, respetando en todo momento la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva.

## 11 Corrupción y soborno

---

### 11.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Real Betis tiene un fuerte compromiso en la lucha contra la corrupción y el soborno, por ello, a través de los valores, principios, políticas y procedimientos establecidos (fundamentalmente a través de su programa de cumplimiento normativo), promueve una cultura de Cumplimiento ético y legal entre su plantilla en la que no se concibe ni se tolera participar en sobornos, actos de corrupción o no éticos, en las prácticas de sus negociaciones.

Algunas de las actuaciones en este sentido son:

- En administración se solicitan certificados de titularidad bancaria para transferencias con nuevos proveedores.
- Las marcas que se anuncian con el Club son analizadas para que no haya conflictos. En las negociaciones, especialmente con las internacionales, se hace un análisis de riesgos. Se analizan los representantes legales, las posibles noticias adversas, estafas,

antecedentes, etc. Si las condiciones son favorables se continúa con la negociación, si no, se recomienda no continuar.

- Se incluyen cláusulas sociales en los contratos con las marcas (paraísos fiscales, blanqueo, código ético, antisoborno, anticorrupción, etc.).

Los principios y normas contenidos en estas políticas alcanzan a todos los miembros de la plantilla de Real Betis, quienes fueron debidamente comunicados de la aprobación e implantación de dichas políticas en el momento de su entrada en vigor.

Asimismo, durante el ejercicio 2024-2025, igual que en los años anteriores de reporte, Real Betis **no tiene abierta ninguna acción legal** por comportamientos o situaciones ilícitas.

### 11.2 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Real Betis, en aras de prevenir el blanqueo de capitales aplica el principio de diligencia debida en el desarrollo de todas sus actuaciones, así como adicionalmente cuenta con medidas de control interno respecto a sus recursos financieros. Al igual que en el caso anterior, el programa de cumplimiento normativo del club establece una serie de protocolos que se traducen en las actuaciones y medidas anteriormente referidas.

Así mismo, en los contratos que se firman con terceros se incluye una cláusula en la que se especifica la obligación de ambas partes de cumplir con la normativa en materia de prevención de blanqueo de capitales.

### 11.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y acciones de asociación o patrocinio

En consonancia con el carácter social de las iniciativas desarrolladas por el Real Betis, la identificación y descripción de las principales aportaciones y colaboraciones de asociación o patrocinio se recoge en el apartado 12.1.3, relativo a las relaciones mantenidas con las comunidades locales y a las modalidades de diálogo establecidas con ellas.

Cabe destacar en este sentido la labor impulsada a través de la Fundación Real Betis, que se ve reforzada por la existencia de una cláusula en los contratos de jugadores y cuerpo técnico mediante la cual aproximadamente un 1% de su remuneración se destina a actividades sociales de la Fundación, incluyendo un porcentaje específico dirigido a la Asociación de Exjugadores del Real Betis Balompié.

## 12 Sociedad

---

### 12.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

El Real Betis está comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la ONU para conseguir un futuro sostenible para todos. El Club trabaja cada día, a través de la Fundación en desafíos globales como la erradicación de la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la creación de alianzas estratégicas y la paz para el cumplimiento de la Agenda 2030.<sup>11</sup>

#### 12.1.1 El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

Pese a la importancia y reconocimiento que el Real Betis Balompié tiene a nivel mundial, el Club tiene una clara y sólida implicación con el fomento del comercio local y nacional que permita contribuir al crecimiento económico y social de la región. Con el desarrollo de su actividad deportiva y con la comercialización de sus productos oficiales, el Club es capaz de incidir de manera directa e indirecta en la creación de puestos de trabajo de calidad.

El Real Betis Balompié, fiel a su marcada implicación social, genera a través de su actividad sinergias y alianzas estratégicas con empresas nacionales y locales que comparten sus valores y principios. Estas colaboraciones no solo contribuyen al fortalecimiento de la economía regional, sino que también favorecen la cohesión territorial y generan un impacto positivo tangible en la comunidad.

En línea con este compromiso, el Club prioriza, siempre que las condiciones lo permiten, la contratación de proveedores nacionales y locales, entendiendo como locales aquellos ubicados en la provincia de Sevilla. Durante la temporada de reporte **2024-2025**, el **gasto total en proveedores nacionales y locales fue de 59.406.237,26 €**, de los cuales **8.847.724,67 € corresponden a proveedores locales**, lo que representa un **15 % del gasto total** frente al 85 % destinado a proveedores del resto del territorio nacional.

#### 12.1.2 El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

En cuanto al impacto de la actividad en las poblaciones locales, además de lo indicado en el apartado anterior, es de destacar que el Club tiene un impacto muy positivo a nivel de sentimiento de pertenencia entre los aficionados, no solo locales, sino en todo el mundo. Esto hace que el Club tenga la capacidad de influir muy significativamente en aspectos sociales, teniendo un impacto positivo muy importante en cada una de las actuaciones que se llevan a cabo desde la Fundación. Estas actuaciones están descritas en detalle en el apartado siguiente.

---

<sup>11</sup> Enlace a la web: <https://www.realbetisbalompie.es/fundacion/objetivos-de-desarrollo-sostenibles/>

Durante la temporada 2024-2025, el Real Betis ha participado en diversos programas e iniciativas, tanto a nivel local como internacional, orientados al apoyo de las comunidades, la educación infantil y juvenil, la integración a través del deporte y la concienciación en materia de sostenibilidad y cambio climático. En este marco, el Club ha destinado 20.000,00 € en ayudas deportivas a diferentes deportistas andaluces, así como 28.726,71 € en donaciones a asociaciones y programas.

| Categoría profesional                                                                      | 2024-2025        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Donaciones a emergencias ambientales (DANA Valencia)                                       | 4.294,38 €       |
| Donaciones a clubs deportivos locales con menos recursos                                   | 3.000,00 €       |
| Donación a la iniciativa Sifoot para la promoción social e integración a partir del fútbol | 7.962,33 €       |
| Donaciones a proyectos sociales locales                                                    | 4.470,00 €       |
| Donaciones Sputnik, programa para la formación de jóvenes                                  | 9.000 €          |
| Ayudas a deportistas locales                                                               | 20.000 €         |
| <b>Total</b>                                                                               | <b>48.726,71</b> |

**Tabla 21:** Donaciones y ayudas aportadas por el Real Betis.

### 12.1.3 Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

Durante la temporada 2024-2025, la Fundación Real Betis Balompié celebró su decimotercera temporada consolidándose como el principal canal de Responsabilidad Social Corporativa del Club. En estos años, la Fundación ha experimentado un gran crecimiento, tanto a nivel estructural como financiero, recibiendo un incremento de las subvenciones y apoyos del sector privado, consiguiendo ampliar su alcance y llegar a un mayor número de beneficiarios. Por ello, se ha convertido en uno de los Clubes más solidarios y comprometido con la sostenibilidad.

Su labor se centra en mejorar las oportunidades de los colectivos más vulnerables, tanto a nivel nacional como internacional, promoviendo la educación, la integración social y laboral, el bienestar infantil, la juventud y la protección del medioambiente.

**La Fundación Real Betis Balompié se ha dedicado a ser y hacer Betis.**

La Fundación ejerce su labor como ente canalizador de la responsabilidad social corporativa del Real Betis Balompié, a través de la notoriedad, los valores humanos inherentes al beticismo y al deporte como instrumento para el crecimiento de la persona y como palanca de cambio y el entendimiento social tanto en la comunidad como a nivel internacional.

Para poner en práctica estos valores y estos objetivos fundacionales, la entidad verdiblanca ha trabajado durante la temporada pasada en las siguientes áreas:

- **Área deportiva.**
- **Área social.**
- **Área de exjugadores.**
- **Área de patrimonio cultural e histórico.**
- **Área de medio ambiente.**

Gracias a las iniciativas y acciones desarrolladas año tras año por la Fundación Real Betis Balompié, se estima que el impacto positivo alcanza a más de **49.396 personas beneficiarias directas**, de los cuales **25.318 son niños**. Estas acciones han brindado **apoyo a 391 organizaciones en 35 países**, llevándose a cabo **135 proyectos propios y participando en 19 iniciativas de otras entidades**, consolidando el compromiso del Club con el desarrollo social y la promoción de valores a nivel global.

A continuación, se presentan los proyectos llevados a cabo por cada una de las áreas de actuación de la Fundación del Real Betis. Para más información sobre estas acciones y el impacto social y ambiental del Club, puede consultar la Memoria Anual publicada por la Fundación.

### **Área deportiva:**

La Fundación Real Betis Balompié tiene como fines de interés general la promoción del deporte y particularmente del fútbol, como instrumento para el fomento de la educación en valores, la lucha contra la marginación y la exclusión social, así como para fomentar hábitos de vida saludable entre la infancia y la juventud.



#### Escuela Betis (C.D. Rafael Gordillo)

- 183 niños y niñas
- Education Football League, logrando el Diploma a la Excelencia Educativa.



#### Real Betis Camps (C.D. Rafael Gordillo)

- 183 jugadores en el campus de verano.



#### Real Betis Academy Internacional

- 16 proyectos, 12 de ellos con sedes permanentes.
- 2.970 futbolistas.



#### Real Betis Academy Nacional

- 24 campus desarrollados a nivel nacional.
- 2.062 jugadores.



#### Formación entrenadores

- Formación teórica y práctica impartida por los técnicos de primer nivel del Real Betis.



#### Real Betis Inside

- Formación de calidad bajo la metodología de la cantera.
- 300 jugadores internacionales.



#### Real Betis Team Alliance

- Alianzas internacionales de clubs. Entrenamiento a entrenadores con valores del Betis.



#### Real Betis Global Academy

- Programa de entrenamiento internacional para futbolistas mayores de 18 años.



#### Ayudas Deportivas

- Ayuda económica para deportistas andaluces en modalidades minoritarias.
- Cuatro deportistas andaluces beneficiarios



#### Escuelas de Baloncesto

- 19 sedes repartidas en la región.
- 800 jugadores, 32 entrenadores y más de 30 partidos.



#### Escuelas de Ajedrez

- 135 alumnos formando dos equipos.
- Ambos ganadores de su categoría.

### Área social:

Es el área de actuación más amplia en la que la Fundación Real Betis Balompié trabaja. La salud, la accesibilidad, la inclusión, la Cooperación Internacional al Desarrollo y el cuidado de la comunidad y la atención en situaciones de emergencia social son las líneas en las que se divide esta área, desarrollándose en los siguientes programas:

- **Programa emergencia social.** Apoyo y recursos en situaciones de especial vulnerabilidad provocadas por catástrofes naturales o conflictos humanos, dando una respuesta rápida y solidaria a las comunidades afectadas.



#### Real Betis con Valencia

- Recaudación de fondos para labores de emergencia y reconstrucción tras la DANA.
- Puntos de recogida de materiales.
- Apoyo a ONG SOS Ayuda Sin Fronteras.



- **Programa de discapacidad.** Desde hace ocho temporadas, el Real Betis trabaja a través de su Departamento de Discapacidad en la mejora de la accesibilidad y servicios en el Estadio, promoviendo la inclusión plena y garantizando que las personas con diversidad funcional puedan disfrutar de la experiencia verdiblanca sin barreras.



#### Equipo Real Betis - ONCE

- Proyecto pionero.
- Estreno equipo fútbol para personas con discapacidad visual.
- Campeones de Liga y del Campeonato de España.



#### Equipo para personas amputadas

- Campeón de la Liga Nacional y participación en la Champions League.



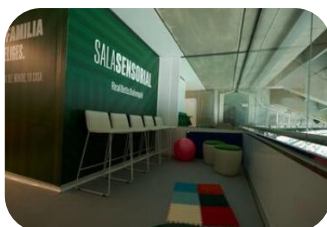
#### Real Betis Genuine

- Equipo para personas con discapacidad intelectual. Equipo de 27 jugadores que participa en LALIGA Genuine, grupo "Superación"



#### Partido de la Discapacidad

- Interpretación del himno por 60 personas con diversidad funcional.
- Acompañamiento en la salida de los jugadores.



#### Diversidad funcional en los partidos

- Sala sensorial, siendo el único Club con esta estancia.
- Acompañamiento al asiento.
- Paquetes sensoriales para personas en el espectro autista.
- Himno en lengua de signos.



#### Primera peña bética inclusiva

- Por y para personas con discapacidad.
- Visibilizar y promover la integración y sensibilización en eventos deportivos.



#### Empleo a personas con discapacidad

- Como parte de la plantilla verdiblanca.



#### Betis Tour adaptado

- Visita del Estadio adaptada a diversos colectivos de personas con discapacidad.

- **Programa de salud.** Mejora de oportunidades y calidad de vida de poblaciones vulnerables, especialmente para la infancia y adolescencia en procesos de enfermedad.



#### Centro San Juan de Dios

- Visita del presidente de la Fundación, Rafael Gordillo, y Carmen Guerrero.
- Entrega de regalos del Club.



#### Fichaje Estrella

- Paola, encargada de visibilizar y concienciar sobre las enfermedades raras, sufre el Síndrome de Rett.
- Visita a los equipos y homenaje.



#### Visibilidad enfermedades raras

- Nuevo proyecto para visibilizar enfermedades raras y ayudarles.
- Visita de 7 guerreros que dan esperanza a otros pequeños.



#### Visita navideña a hospitales

- Visita del Real Betis a los niños ingresados en los hospitales durante las navidades



#### Día Internacional contra el Cáncer Infantil

- Visita de niños a la C.D. Luis del Sol y encuentro con jugadores.



#### Mural Hospital Virgen del Rocío

- Mural 'Siempre Contigo' en la Unidad de Oncología Radioterápica.



#### Ambulacia del Deseo

- Últimos deseos de personas con enfermedades graves.



#### Dona en verde

- Campaña de donación de sangre.
- Más de 750 participantes y 1.500 donaciones.



#### Visibilidad al ELA

- En el día Mundial del ELA, se da a conocer la historia de Juan Diego, un aficionado con dicha enfermedad.



- **Programa de educación.** Fomento de la educación en valores y la ejecución de proyectos para la mejora de oportunidades y calidad de vida, especialmente en la infancia y adolescencia de poblaciones vulnerables.



#### Megabéticos

- Apoyo escolar y pedagógico online a menores en riesgo de exclusión.
- 338 alumnos, 172 voluntarios y 29 peñas colaboradoras.



#### Club de Lectura

- Fomentar la lectura, utilizando el deporte como instrumento.
- 7 centros sevillanos con 160 personas.



#### Formación a desempleados

- Formaciones gratuitas de la mano de Mainjobs para impulsar la carrera profesional.
- 183 personas desempleadas.



#### Jornadas Derecho Deportivo

- Jornadas para tratar temas de actualidad en materia del marco normativo y derechos.



#### Donación escolar

- Donación de material escolar a guarderías y familias con dificultades económicas



#### Formación a Yusupha

- Formación del equipo de fisioterapeutas del Club a Yusupha, fisioterapeuta bético que tuvo que huir de su país.



#### Apoyo al Proyecto Sputnik

- Programa de formación para jóvenes sevillanos en materia de tecnología.
- 15 becas para jóvenes entre 16 y 26 años.



#### Jornada Protección de la Infancia en el Deporte en la C.D. Luis del Sol

- La Fundación Deporte Joven organizó su formación de delegados/as en dicha materia para generar espacios seguros y libres de violencia.



#### Del cole al Betis

- Trasladar los valores del club y promover la sostenibilidad, la salud e higiene entre los pequeños.
- 10 centros y 2.577 alumnos/as.

- **Programas internacionales.** Refuerzo de la dimensión internacional gracias a proyectos sociales y medioambientales cofinanciados por la Unión Europea, que ha permitido aumentar el número de beneficiarios, fomentar el intercambio de conocimientos del ámbito deportivo y social, y consolidar su expansión exterior.



#### SportEYE

- Iniciativa para mejorar la capacidad de los clubes en los indicadores de los ODS, mediante un plan de estudios a todos los niveles.



#### Garfield

- Proyecto internacional para impulsar un cambio transformador en la industria del deporte contra el greenwashing.



#### Football for Climate Justice

- Proyecto que reúne a clubes, asociaciones e investigadores europeos para abordar la crisis climática.



#### PlanetGoals

- Programa para mejorar las competencias profesionales, integrando prácticas y políticas de sostenibilidad.



#### Clean Air Champions League

- Proyecto europeo que sensibiliza y promueve la acción en torno a la calidad del aire a través del fútbol.



#### Free Kicks

- Proyecto coordinado por diversas entidades deportivas para alcanzar las metas del Pacto Verde Europeo.



#### Planet Ball

- El fútbol como herramienta para concienciar a jóvenes sobre el medio ambiente.
- 4 grupos de 20 jóvenes de diferentes países.

- **Programa de inclusión.** Acciones para la integración de niños y niñas refugiados o en riesgo de exclusion social a través del fútbol.



#### Deporte por Refugio

- Integración de menores con escasos recursos y jóvenes refugiados a través del fútbol.
- 422 niños/as de 6 colegios



#### Lluvia de peluches

- Recogida solidaria de peluches para navidad.
- Récord de recogida: 20.000 juguetes.



#### Grada solidaria

- Entrada para colectivos sociales, ONGs, entidades benéficas o instituciones sociales y ambientales.
- 2.703 beneficiarios



#### I Jornada de la Inclusión

- Actividades para impulsar la inclusión y deporte dirigida a todos los integrantes de los proyectos de la Fundación y familias.



#### Celebración Pueblo Gitano en la Escuela Monsalvete

- Participación de 2 jugadores del Club para la formación en valores y promoción de hábitos saludables.



#### Proyecto deportivo en Polígono Sur junto a Montsalvete

- Proyectos de donaciones de material deportivo y apoyo para los seguros e inscripciones de los pequeños.

- **Programa de Comunidad.** Refuerza los vínculos con el entorno más cercano, impulsando proyectos de carácter social, cultural y educativo que generan un impacto positivo en la sociedad. A través de esta iniciativa, el Club fomenta la participación ciudadana, la inclusión y el desarrollo de actividades que favorecen la cohesión social, consolidando su papel como agente activo y comprometido con la comunidad.



#### Voluntarios Real Betis-CaixaBank

- Programa para crear una comunidad de voluntarios en diversas actividades y eventos del Club y Fundación.
- 4.700 voluntarios.



#### Donación de la cesión del abono

- Durante esta temporada, los béticos han podido donar la venta de la cesión de su asiento para diversas iniciativas.
- 1.512 donaciones para proyectos sociales.



#### Donaciones de material deportivo

- A diversos centros y proyectos a nivel nacional e internacional para fomentar la práctica deportiva y transmitir valores.
- 3.000 donaciones.



- **Programa de Cooperación Internacional al Desarrollo.** Iniciativas educativas y deportivas alrededor del mundo que contribuyen al desarrollo sostenible, la mejora del nivel de vida de la población con menos recursos y su inclusión social a través del mundo deportivo.



#### Sumando Educación Guinea

- Viaje a Guinea Ecuatorial para llevar material deportivo donado, peluches y entrenar con ellos.
- 250 niños del Orfanato Malabo.



#### LaLiga Za'atari

- Apadrinación de un equipo socio-deportivo que mejora la calidad de vida de los niños y jóvenes refugiados sirios.



#### Donación de materiales

- A entidades y ONG's solicitantes para orfanatos y países con menos recursos.
- 2.556 personas han sido ayudadas.

- **Programa de atención a las personas mayores.** La Fundación lleva años dedicando esfuerzos al colectivo de personas mayores, ofreciéndoles acompañamiento y apoyo en momentos clave, como durante la pandemia con el programa “El Betis más cerca”, o mediante visitas a exjugadores de avanzada edad, reforzando así los lazos de cercanía, gratitud y cuidado hacia quienes forman parte de la historia y la comunidad veridiblanca.



#### Walking Football

- Apoyo a los equipos de mayores de 50 años que practican fútbol.
- Con el objetivo de mejorar la salud y la inclusión social de estas personas.



#### Club de lectura para mayores

- Sesión de lectura con las personas de la residencia de mayores Claret para mejorar la calidad de vida, salud y el ocio.



#### Mejor escolta

- Acompañamiento de los 11 socios más antiguos a los jugadores durante la salida a campo de un partido.
- Visibilizar a las personas mayores y su importancia en la sociedad.

## Área de Exjugadores

Como complemento al gran trabajo que realiza la Asociación de Exjugadores, la Fundación ha apoyado el seguimiento sobre la situación social de los que fueron jugadores del Real Betis Balompié. Registrada la información respecto a la situación social de casi 600 jugadores del primer equipo y del Betis Deportivo, se realiza un seguimiento de su estado económico y social.

## Área de Patrimonio Cultural e Histórico

El club continúa la difusión y reivindicación de su historia, así como homenajea la lealtad de su afición, con el propósito de salvaguardar y recuperar su patrimonio sentimental y convertirlo en elemento principal de su identidad.



### Homenaje socios veteranos

- Desarrollo de diversos actos de tributo a los socios más antiguos.



### Placas en el Monumento a la Afición

- Colocación de placas de socios fallecidos para su conmemoración.



### Semana de la mujer bética

- XIII Edición, desarrollándose acciones para destacar la importancia del papel de las mujeres en la transmisión de valores verdiblanco.



### Del Verde a la Memoria

- Entrega de 7 cuadros con la relación histórica y cronológica de todos los futbolistas.



### Encuentros ex jugadores

- Reuniones y conmemoración de antiguos jugadores del Club verdiblanco.



### Cromos 'Betis Cards'

- Nueva colección de cromos con los episodios más importantes de la historia del Club.



### Relación con peñas

- Visitas a Peñas Béticas para destacar su importancia.



### Difusión de la historia

- Trabajos de investigación sobre el pasado del Club.
- Difusión a través de Real Betis TV, Radio, redes sociales y la Web del Club.



### In Memoriam

- En recuerdo de aquellos ex jugadores, ex directivos, aficionados y personalidades fallecidas relacionadas con el Real Betis.

## Área ambiental

El Real Betis Balompié se ha situado como uno de los clubes de LaLiga y del mundo más comprometidos con el medio ambiente, queriendo ser verde no solo en los colores de su escudo, sino en todos los valores de la entidad.

El Club verdiblanco decidió dar un paso determinante con la creación de **Forever Green**, como se menciona en el **apartado 8**, relativo a medio ambiente, se trata de una plataforma de sostenibilidad que aprovecha el poder del deporte para proteger el planeta y ser altavoz de aquellas empresas y organizaciones que quieran mostrar al mundo qué es lo que están haciendo por el medio ambiente.



### Pastoreo ecológico en la C.D. Rafael Gordillo

- Rebaño de ovejas y cabras 'biosegadoras' para el mantenimiento natural de sus instalaciones y accesos.
- Evita el uso de combustibles fósiles en la maquinaria, uso de fitosanitarios o residuos tóxicos.



### IV Partido Forever Green

- 'Sin azul no hay verde' destaca la importancia de los ecosistemas marinos en la vida.
- Retirada de 3.000 toneladas de plásticos.
- Acciones de concienciación y educación en el partido.



### La afición más verde

- Para promover el reciclaje y el impacto ambiental de las concentraciones deportivas.
- Recogida de residuos en los partidos.



### Alianzas con otros clubes

- Unión de diferentes equipos a nivel mundial a la plataforma de sostenibilidad ambiental verdiblanca.
- Acciones y refuerzo del compromiso del fútbol con el medio ambiente y el cambio climático.



### Cumbre del Clima

- Participación del Club en la Cumbre de Bakú.
- Participantes en la Alianza de Clubes de Fútbol por el Clima, para la concienciación sobre cuestiones climáticas mediante el fútbol.



### Presencia de Forever Green en Eventos

- **III Gala Forever Green**, con representantes de 6 proyectos referentes a nivel internación para exponer soluciones reales ante los retos del cambio climático.
- **Visita de la Vicepresidenta tercera del Gobierno, Sara Aagese, al Estadio Benito Villamarín.**
- **Jornada sobre Cambio Climático e inclusión social y la iniciativa 'Forever Green' organizada por Pacto Climático Europeo en el Estadio.** Este encuentro contó con la presencia del secretario de Estado de Medio Ambiente del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, Hugo Morán, así como diferentes personas expertas y organizaciones comprometidas en la lucha contra la crisis climática.
- **Sport Positive Summit.** Cumbre mundial del deporte, que promueve la evolución hacia un futuro con bajas emisiones de carbono y la lucha contra el cambio climático.
- **World Football Summit.** Octava edición del evento más importante para el mundo del fútbol, reuniendo a más de 2.500 profesionales de la industria del deporte.
- **Sports Summit Madrid: Green partner.** Esta cita internacional celebrada en IFEMA (Madrid), reunió a más de 5.000 profesionales, 200 marcas, 120 empresas expositoras y más de 150 ponentes.

### Comunicación y visibilidad de la Fundación y sus labores

La Fundación Real Betis Balompié se encarga de difundir sus proyectos y acciones para que la afición perciba el compromiso social del Club y se inspire a otras entidades a sumarse a la Responsabilidad Social Corporativa. Esta comunicación se realiza mediante redes sociales, página web y medios externos, donde su presencia continúa creciendo.

La visibilidad de la Fundación, el programa Real Betis Academy y Forever Green ha aumentado, con un fuerte crecimiento de seguidores en redes sociales y ampliación de contactos en prensa. Entre los hitos comunicativos destacan el programa mensual *Haciendo Betis* en Betis TV, la web de Real Betis Academy para facilitar inscripciones en academias y campus, y la creación y renovación de las plataformas digitales de Forever Green, consolidándola como referente medioambiental en el deporte. Además, la Fundación ha intensificado su presencia en medios mediante colaboraciones con diversas plataformas de comunicación.

### 12.2 Subcontratación y proveedores

#### 12.2.1 *La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental*

El Real Betis Balompié cuenta con una Política de Compras y Evaluación de Proveedores que incorpora criterios sociales, de igualdad y ambientales, asegurando que las relaciones con proveedores y subcontratistas estén alineadas con los valores de sostenibilidad del Club. Esta política se apoya en el Sistema de Gestión Ambiental del club (ISO 14001), que establece

procedimientos estandarizados para integrar consideraciones medioambientales en todo el proceso de contratación y seguimiento.

En este marco, el Club fomenta la colaboración con empresas que cuentan con certificaciones ambientales reconocidas (como sistemas de gestión ambiental EMAS, ISO 14001, criterios de eficiencia energética bajo ISO 50001, uso de productos con ecoetiquetas Ecolabel, etc), valorándolas de forma prioritaria en la selección de nuevos proveedores. A la hora de adjudicar contratos, se consideran tanto aspectos comerciales como criterios ambientales, y en igualdad de condiciones, el Real Betis da preferencia a aquellos proveedores que demuestren un mayor compromiso con la sostenibilidad.

Desde 2025 se ha iniciado además la elaboración de un mapa de proveedores clave en términos de gasto e impacto ambiental, con el objetivo de avanzar en la identificación y control de la cadena de suministro desde un enfoque de sostenibilidad. Paralelamente, se han incorporado cláusulas ambientales específicas en los contratos, que obligan a los proveedores a cumplir con la normativa vigente y a reportar información relevante sobre su desempeño ambiental. Con este enfoque, el Club tiene como objetivo dar un paso más en la estandarización de sus prácticas de compras, reforzando la transparencia y consolidando la sostenibilidad a lo largo de su cadena de valor.

#### *12.2.2 Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas*

El Real Betis Balompié cuenta con su propio procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), de manera que le sea posible llevar un control de todas las contrataciones y subcontratas que trabajan y tienen relación laboral con el Club. El objetivo del CAE es, fundamentalmente, la gestión documental de las contrataciones y subcontratas, conociendo también los riesgos que esa determinada actividad subcontratada puede ocasionar en los centros de trabajo del Club, cumpliendo así con la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Además, desde la temporada 2022-2023, el Club puso en marcha un nuevo procedimiento de acreditaciones a empresas externas en el Estadio Benito Villamarín, siendo este aplicable y obligatorio a toda empresa que realice trabajos independientemente de los Departamentos del Real Betis que hayan solicitado tales servicios. En dicho documento, que es facilitado a todos los proveedores con los que se vaya a ejecutar una relación contractual, se detallan todos los pasos que debe realizar una empresa para prestar su servicio con el Club.

Durante la temporada 2024-2025, el Club ha dado un paso más con la incorporación de nuevos mecanismos de control en el marco de su Sistema de Gestión Ambiental y de la Política de Compras. Estos procedimientos refuerzan la supervisión y auditoría de proveedores en materia de sostenibilidad, permitiendo verificar la validez de las certificaciones ambientales solicitadas, garantizar el cumplimiento de las cláusulas contractuales y asegurar que la información aportada es veraz y contrastada.



## 12.3 Consumidores

### 12.3.1 Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

Se indican a continuación algunas de las medidas tomadas en esta materia, de las cuales la mayoría están desarrolladas más detalladamente a lo largo del documento:

- Protocolo actuación seguridad contra cantos que incitan a la violencia o discriminación.
- Normativa Interna del Club en la que se establecen las sanciones a conductas que impliquen incitación a la violencia, terrorismo, racismo, xenofobia, e intolerancia en el deporte.
- Comité de disciplina.
- Prohibición a la introducción y exhibición de pancartas, entonación de cánticos, símbolos, emblemas o leyendas que impliquen incitación a la violencia, terrorismo, racismo, xenofobia, e intolerancia en el deporte.
- Controles de acceso a través del móvil y controles biométricos.
- Realización de simulacro interno y cursos formación.
- Modificación de Plan de Autoprotección del Estadio para desarrollar un Plan de Autoprotección para las personas con diversidad funcional, enfocado sobre todo las personas usuarias de sillas de rueda.
- Implantación de Medidas Plataforma de la Liga “tolerancia cero contra el odio”
- Realización de Primer Simulacro inclusivo de La Liga, en el que se tienen en cuenta las distintas realidades y diversidades funcionales de los aficionados para poder proporcionarle la atención necesaria en caso de evacuación.
- Protocolos de Seguridad donde se determina el procedimiento de Acceso y las normas de permanencia de espectadores atendiendo Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte y Real Decreto 748/2008, de 9 de mayo, por el que se regula la Comisión Estatal contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, así como circulares de Liga y procedimientos de UEFA.
- Reuniones para cumplimiento Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte y Real Decreto 748/2008, de 9 de mayo, por el que se regula la Comisión Estatal contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, así como circulares de Liga y procedimientos de UEFA.
  - Fuerzas seguridad Estado
  - Ayudas Externas Estado
  - Liga
  - UEFA
  - RFEF
- Información de medidas de Seguridad a espectadores a través de web oficial del Real Betis, Landing, redes sociales, entre otras vías.

### 12.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

El Real Betis tiene implantado un procedimiento de gestión de quejas y reclamaciones cuyo objetivo principal es la definición de los pasos a seguir para la resolución de los posibles problemas o inconvenientes comunicados por los clientes. De esta manera, el Club cuenta con la herramienta **Salesforce**, con la cual trabajan y canalizan todas las atenciones, gestionando todos los canales de comunicación. Se trata de un eficiente sistema de resolución de quejas y reclamaciones a disposición de cualquier persona.

A través de esta herramienta pueden exportar los distintos informes (Llamadas salientes, llamadas entrantes, conversaciones WhatsApp, mails y cuestionarios web) con la información detallada (número del caso, fechas, agente, etc.) y las cifras de atenciones de cada uno de los canales:

- Informe llamadas salientes: proporciona el dato del número de llamadas emitidas desde OAB.
- Informe de llamadas entrantes: proporciona información del número de llamadas recibidas en OAB (atendidas y no atendidas).
- Conversación WAP: proporciona el número de conversaciones abierta desde WhatsApp (la respuesta es dada por un Bot).
- Informe de Historial del caso: proporciona las cifras de correos electrónicos y cuestionarios web que han sido gestionados.

La gestión de las posibles incidencias, quejas y reclamaciones que son recibidas se realiza dependiendo de si son atenciones o reclamaciones:

- En el caso de las atenciones, estas son recibidas por correo electrónico, WhatsApp, por teléfono, por cuestionario web<sup>12</sup> o bien de manera presencial en el propio estadio del Club. Estas atenciones son recibidas y tramitadas por la Oficina de Atención al Bético (OAB), a través de la cual se tramitan las atenciones de manera inmediata, intentando dar respuesta a la mayor brevedad posible teniendo en cuenta el elevado número de consultas. En caso de requerirse la cobertura de otro departamento, se traslada la incidencia y se espera hasta tener respuesta para el socio o aficionado. La OAB cuenta con un sistema de turnos, "Ateneo", que proporciona la cifra de atenciones realizadas en un tiempo determinado.

En la siguiente tabla se presentan las atenciones tramitadas para las dos últimas temporadas.

|                       | 2024-2025 | 2023-2024 |
|-----------------------|-----------|-----------|
| Atenciones tramitadas | 159.003   | 127.809   |

**Tabla 22.** Atenciones recibidas en la Oficina de Atención al Bético

<sup>12</sup>Canales de comunicación: <https://www.realbetisbalompie.es/club/contacto>

- En cuanto a las reclamaciones, son escritos interpuestos de manera presencial debido a un malestar provocado en el consumidor, en este caso, aficionados del Club, ya sean estos socios o no. Estos se tratan por tanto de escritos correspondientes al "libro de hojas de quejas y reclamaciones" de la Junta de Andalucía. Estas reclamaciones son recibidas en la Oficina de Atención al Bético y contestadas por correo electrónico en un plazo máximo de 10 días, ya en ocasiones es necesaria la colaboración del departamento jurídico y de seguridad. Todas las quejas y reclamaciones son archivadas por temporada, quedando custodiadas en la OAB.

Tras dar resolución de la queja o reclamación, si esta es aceptada por el consumidor, el proceso se da por finalizado. Si por lo contrario este está disconforme, puede elevar la queja o reclamación a la Oficina Municipal de Información al Consumidor (OMIC) o a la Federación de Asociaciones y Usuarios de Andalucía (FACUA).

Por lo que respecta a los ejercicios 2024-2025 y 2023-2024, el número de quejas y reclamaciones tramitadas por Real Betis ha sido el siguiente:

|                          | 2024-2025 | 2023-2024 |
|--------------------------|-----------|-----------|
| Reclamaciones tramitadas | 253       | 116       |

Tabla 23: Número de quejas y reclamaciones tramitadas.

12.4 Información fiscal

12.4.1 Beneficios obtenidos país por país. Impuestos sobre beneficios pagados

Los beneficios antes de impuestos y la cuantía de impuestos de sociedades pagados son los siguientes:

|                              | 2024-2025   | 2023-2024    |
|------------------------------|-------------|--------------|
| Beneficio antes de Impuestos | 5.577.534 € | 321.893 €    |
| Impuestos sociedades pagados | 62.753,99 € | 284.243,41 € |

Tabla 24: Beneficios antes de impuestos e impuesto de sociedades.

12.4.2 Subvenciones públicas recibidas

Por lo que respecta a las subvenciones y ayudas recibidas por Real Betis en los ejercicios 2024-2025 y 2023-2024, el detalle y el importe de las mismas, expresado en euros, es el siguiente:

|                        | 2024-2025 | 2023-2024 |
|------------------------|-----------|-----------|
| Subvenciones recibidas | 0 €       | 275.355 € |

Tabla 25: Subvenciones recibidas.

### 13 Anexo I: Tabla de correspondencia entre Ley 11/2018, de 28 de diciembre y GRI

| Ley 11/2018                  | Contenidos                                                                                                                                                                                                          | GRI 2021 | ODS | Página  |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|---------|
| Modelo de negocio            | Breve descripción del modelo de negocio, que incluirá:                                                                                                                                                              | 2-1      | 8.8 | 13      |
|                              | 1. Su entorno empresarial                                                                                                                                                                                           | 2-2      | -   |         |
|                              | 2. Su organización y estructura.                                                                                                                                                                                    | 2-1, 2-9 | -   | 13      |
|                              | 3. Los mercados en los que opera                                                                                                                                                                                    | 2-1      | -   | 14      |
|                              | 4. Sus objetivos y estrategias.                                                                                                                                                                                     | 2-6      | -   | 15-17   |
|                              | 5. Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.                                                                                                                                  | 2-6      | -   | 18 y 21 |
|                              |                                                                                                                                                                                                                     | N/A      | -   |         |
| General                      | Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados           | N/A      | -   | 5-7     |
| Políticas                    | Una descripción de las políticas que aplica la organización respecto a dichas cuestiones, que incluirá:                                                                                                             | 2-23     | -   | 21      |
|                              | 1. Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos.                                                              | 2-23     | -   |         |
|                              | 2. Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.                                                                                                                            | 2-24     | -   | 21      |
| Resultados de las políticas. | Los resultados de esas políticas debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan:                                                                                          | 3-3      | -   | 21      |
| Indicadores clave            | 1. El seguimiento y evaluación de los progresos y;                                                                                                                                                                  | -        | -   | 22      |
|                              | 2. Que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.                                       | -        | -   |         |
| Riesgos                      | Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la organización, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que | 3-3      | -   | 21      |
|                              |                                                                                                                                                                                                                     | 3-3      | -   |         |

| Ley 11/2018                                                          | Contenidos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | GRI 2021           | ODS                       | Página |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------|--------|
|                                                                      | puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo la entidad gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | 3-3                | 8.8                       |        |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 3-3                | 8.7 y 16.2                |        |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 3-3                | 8.7                       |        |
| Cuestiones medioambientales. Medioambiente                           | 1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental;                                                                                                                                                                                                                                 | 3-3                | -                         | 23     |
|                                                                      | 2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3-3                | -                         | 23     |
|                                                                      | 3. La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2-23               | 13.1                      | N/A    |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 201-2              | 16.3                      |        |
| Cuestiones medioambientales. Contaminación                           | 1. Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3-3                | -                         | 25     |
|                                                                      | 2. Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 305-5              | 13.1, 14.3 y 15.2         |        |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 305-6              | 3.9 y 12.4                |        |
| Cuestiones medioambientales. Economía circular y gestión de residuos | 1. Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 306-1 306-2, 306-3 | -                         | 26     |
|                                                                      | 2. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | N/A                | -                         | 28     |
| Cuestiones medioambientales. Uso sostenible de recursos              | 1. El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 3-3                | -                         | 29     |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 303-1              | 6.3, 6.4, 6.A, 6.B y 12.4 |        |
|                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 303-2              | 6.3, 6.4                  |        |

| Ley 11/2018                                      | Contenidos                                                                                                                                                                                     | GRI 2021                         | ODS                          | Página |
|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--------|
|                                                  | 2. Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;                                                                                                    | 3-3                              | -                            | 30     |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                | 301-1                            | 8.4 y 12.2                   |        |
|                                                  | 3. Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.                                                            | 3-3                              | -                            | 32     |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                | 302-1                            | 7.2, 7.3, 8.4, 12.2 y 13.1   |        |
| Cuestiones medioambientales.<br>Cambio climático | 1. Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; | 305-1                            | 3.9, 12.4, 13.1, 14.3 y 15.2 | 25     |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                | 305-2                            | 3.9, 12.4, 13.1, 14.3 y 15.2 |        |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                | 305-4                            | 13.1, 14.3 y 15.2            |        |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                | 305-5                            | 13.1, 14.3 y 15.2            |        |
|                                                  | 2. Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;                                                                                                              | 3-3                              | 13                           | 25-34  |
|                                                  | 3. Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.                | 3-3                              | -                            | 25-34  |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                | 305-5                            | 13.1, 14.3 y 15.2            |        |
| Cuestiones medioambientales.<br>Biodiversidad    | 1. Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;                                                                                                                                | No material para la organización | -6.6, 14.2, 15.1 y 15.5      | 34     |
|                                                  | 2. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.                                                                                                                    | No material para la organización | 6.6, 14.2, 15.1 y 15.5       |        |
| Cuestiones sociales.<br>Empleo                   | 1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;                                                                                                  | -                                | -                            | 36     |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                | 2-7                              | 8.5 y 10.3                   |        |

| Ley 11/2018 | Contenidos                                                                                                                                                                                                                          | GRI 2021 | ODS                  | Página |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------|--------|
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 401-1    | 5.1, 8.5, 8.6 y 10.3 |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 405-1    | 5.1, 5.5 y 8.5       |        |
|             | 2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,                                                                                                                                                               | 2-7      | 8.5 y 10.3           | 38     |
|             | 3. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,                                                                                     | 2-7      | 8.5 y 10.3           | 38     |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 405-1    | 5.1, 5.5 y 8.5       |        |
|             | 4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;                                                                                                                                                                   | 401-1    | 5.1, 8.5, 8.6 y 10.3 | 40     |
|             | 5. Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;                                                                                                                  | 405-2    | 5.1, 8.5 y 10.3      | 42-44  |
|             | 6. Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,                                                                                                                                        | 2-19     | -                    | 42     |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 2-20     | -                    |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | -        | -                    |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 201-3    | -                    |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 202-1    | 1.2, 5.1 y 8.5       |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 405-2    | 5.1, 8.5 y 10.3      |        |
|             | 7. La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, | 2-19     | -                    | 44     |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 2-20     | -                    |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 2-21     | -                    |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 2-21     | -                    |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 201-3    | -                    |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 202-1    | 1.2, 5.1 y 8.5       |        |
|             |                                                                                                                                                                                                                                     | 405-2    | 5.1, 8.5 y 10.3      |        |
|             | 8. Implantación de políticas de desconexión laboral,                                                                                                                                                                                | 3-3      | -                    | 44     |



| Ley 11/2018                                      | Contenidos                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | GRI 2021     | ODS                                 | Página |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------|--------|
|                                                  | 9. Empleados con discapacidad.                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 405-1        | 5.1, 5.5 y 8.5                      | 44     |
| Cuestiones sociales.<br>Organización del trabajo | 1. Organización del tiempo de trabajo;                                                                                                                                                                                                                                                                          | -            | -                                   | 45     |
|                                                  | 2. Número de horas de absentismo;                                                                                                                                                                                                                                                                               | 403-2        | 8.8                                 | 46     |
|                                                  | 3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.                                                                                                                                                               | -            | -                                   | 46     |
| Cuestiones sociales.<br>Salud y seguridad        | 1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo;                                                                                                                                                                                                                                                              | 403-1        | -                                   | 47     |
|                                                  | 2. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad,                                                                                                                                                                                                                                               | 403-9        | 8.8                                 | 48     |
|                                                  | 3. Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.                                                                                                                                                                                                                                                            | 403-10       | 8.8                                 | 48     |
| Cuestiones sociales.<br>Relaciones sociales      | 1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;                                                                                                                                                                                        | 3-3          | -                                   | 48     |
|                                                  | 2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;                                                                                                                                                                                                                                           | 2-30         | 8.8                                 | 49     |
|                                                  | 3. El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.                                                                                                                                                                                                | 403-1        | 8.8                                 | 49     |
|                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 403-4        | 8.8 y 16.7                          |        |
|                                                  | 4. Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación                                                                                                                | 2-29         | -                                   | 49     |
| Cuestiones sociales.<br>Formación                | 1. Las políticas implementadas en el campo de la formación;                                                                                                                                                                                                                                                     | 3-3          | -                                   | 49     |
|                                                  | 2. La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.                                                                                                                                                                                                                                        | 404-1, 404-2 | 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5 y 10.3 | 50     |
| Cuestiones sociales.<br>Accesibilidad            | 1. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad                                                                                                                                                                                                                                                     | 3-3          | -                                   | 50     |
| Cuestiones sociales.<br>Igualdad                 | 1. Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;                                                                                                                                                                                                             | 3-3          | -                                   | 52     |
|                                                  | 2. Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; | 3-3          | -                                   |        |
|                                                  | 3. La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.                                                                                                                                                                                                                   | 2-23         | -                                   |        |

| Ley 11/2018                                          | Contenidos                                                                                                                                                                                                                      | GRI 2021         | ODS                      | Página |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------|--------|
| Derechos humanos                                     | 1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos;                                                                                                                                            | 2-26             | -                        | 54     |
|                                                      | 2. Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;                                                                             | 2-23, 2-26       | -                        |        |
|                                                      | 3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;                                                                                                                                                                      | -                | 5.1 y 8.8                | 54     |
|                                                      | 4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; | 3-3              | -                        |        |
|                                                      | 5. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;                                                                                                                                                             | 2-23             | -                        |        |
|                                                      | 6. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;                                                                                                                                                                            | 409-1            | 8.7                      |        |
|                                                      | 7. La abolición efectiva del trabajo infantil.                                                                                                                                                                                  | 408-1            | 8.7 y 16.2               |        |
| Corrupción y soborno                                 | 1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;                                                                                                                                                                  | 2-23, 2-25, 2-26 | -                        | 54     |
|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                 | 201-1            | 8.1, 8.2, 9.1, 9.4 y 9.5 |        |
|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                 | 205-2            | 16.5                     |        |
|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                 | 205-3            | 16.5                     |        |
|                                                      | 2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,                                                                                                                                                                         | 205-2            | 16.5                     | 55     |
|                                                      | 3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro                                                                                                                                                                    | 201-1            | 16.5                     | 55     |
| Sociedad.<br>Compromiso con el desarrollo sostenible | 1. El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;                                                                                                                                                | 3-3              | -                        | 56     |
|                                                      | 2. El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;                                                                                                                                     | 413-1            | -                        |        |
|                                                      | 3. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;                                                                                                                | 3-3              | -                        | 57     |
|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                 | 413-1            | -                        |        |
|                                                      | 4. Las acciones de asociación o patrocinio.                                                                                                                                                                                     | 3-3, 2-28        | -                        | 56     |

| Ley 11/2018                                   | Contenidos                                                                                                     | GRI 2021   | ODS                         | Página |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------------|--------|
| Sociedad.<br>Subcontratación y<br>proveedores | 1. La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales;         | 2-6, 2-24  | -                           | 68     |
|                                               | 2. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; | 3-3        | -                           |        |
|                                               |                                                                                                                | 204-1      | 8.3                         |        |
|                                               |                                                                                                                | 2-6        | -                           |        |
|                                               |                                                                                                                | 2-24       | -                           |        |
|                                               | 3. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.                                            | 2-24       | -                           | 69     |
| Sociedad.<br>Consumidores                     | 1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;                                                   | 2-16       | -                           | 70     |
|                                               | 2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.                                       | 2-16, 2-25 | -                           |        |
| Sociedad.<br>Información fiscal               | 1. Los beneficios obtenidos país por país;                                                                     | 207-4      | 8.1, 8.2, 9.1, 9.4<br>y 9.5 | 72     |
|                                               | 2. Los impuestos sobre beneficios pagados;                                                                     | 207-4      | 8.1, 8.2, 9.1, 9.4<br>y 9.5 | 72     |
|                                               | 3. y Las subvenciones públicas recibidas.                                                                      | 201-4      | -                           | 72     |

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE  
DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
DE REAL BETIS BALOMPIE, S.A.D.  
Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES  
REFERIDO AL 30 DE JUNIO DE 2025**

**EMITIDO POR:**

**EUDITA GCM AUDITORES Y CONSULTORES, S.L.**

**MIEMBRO DEL REGISTRO GENERAL DE AUDITORES DEL CONSEJO SUPERIOR DEL  
COLEGIO OFICIAL DE ECONOMISTAS DE ESPAÑA, NUMERO S1305  
NUMERO DE INSCRIPCION EN EL R.O.A.C. S2472**

**CONSTA DE:**

**3 FOLIOS**

**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA  
DE REAL BETIS BALOMPIE, S.A.D. Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES  
REFERIDO AL 30 DE JUNIO DE 2025**

A los accionistas de **REAL BETIS BALOMPIE, S.A.D.**:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025 de REAL BETIS BALOMPIE, S.A.D., y sus sociedades dependientes que forma parte integrante del Informe de Gestión del REAL BETIS BALOMPIE, S.A.D., habiéndose sido formulado en un documento adjunto separado del Informe de Gestión de la Sociedad, denominado Estado de Información no Financiera.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF incluido en documento adjunto separado del Informe de Gestión de la Sociedad, así como su contenido, es responsabilidad de los administradores de REAL BETIS BALOMPIE, S.A.D. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del apartado 8 del citado Estado de Información no Financiera.

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

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

### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

### **Alcance del trabajo**

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicada, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- Revisión de las actuaciones de la entidad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos de la entidad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2025 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales de la entidad
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

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

### **Conclusión**

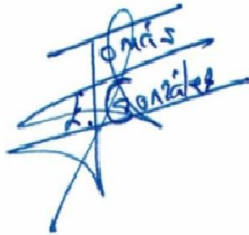
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2025 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del apartado 13 del citado Estado de información no financiera.

**Uso y distribución**

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

**EUDITA GCM AUDITORES Y CONSULTORES, S.L.**

Inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas con el N.º S2472



Tomás González Ruiz

Auditor - Socio – N.º ROAC: 17107

Sevilla, 12 de noviembre de 2025