ANEXO I

Informe de Sostenibilidad

(Estado Información no Financiera)

2022 -2023

Club Atlético de Madrid, S.A.D.

y sociedades dependientes

Índice de contenidos

Carta de nuestro CEO 4

1. Atlético de Madrid, un club con 120 años de historia 6

1.1. Nuestra historia 6

1.2. Contexto de nuestro sector 7

1.3. Estructura societaria y modelo de negocio 8

2. ADN Atlético 11

2.1. Cultura y valores 11

2.1.1. Cultura ética 11

2.1.2. La innovación como pilar de desarrollo 12

2.2. Gestión sostenible 12

2.2.1. Nuestra apuesta por la sostenibilidad 12

2.2.2. Análisis de materialidad 14

2.2.3. Gestión de eventos sostenibles 17

2.2.4. Patrocinios sostenibles 17

3. Familia Atlética 18

3.1. Cerca de nuestros grupos de interés 18

3.1.1. Diálogo con los grupos de interés 19

3.1.2. Socios y abonados 20

3.1.3. La Academia es el lugar donde nacen los sueños 21

3.1.4. Integración de las personas con discapacidad 23

3.1.5. Nuestros voluntarios 23

3.2. Miembro activo de la comunidad 24

3.2.1. Compromiso con las personas 24

3.2.2. Medición de impacto 28

3.2.3. Alianzas estratégicas 29

3.2.4. Reconocimientos 29

3.3. Nuestros profesionales 30

3.3.1. Gestión de Recursos Humanos 30

3.3.2. Proceso de remuneración 31

3.3.3. Apuesta por el talento 34

3.3.4. Defensa de la igualdad y lucha contra la discriminación 36

3.3.5. Entorno laboral seguro 37

4. Buen gobierno y cumplimiento 41

4.1. Modelo de gobernanza 41

4.1.1. Gobernanza de la sostenibilidad 42
4.2. Ética y cumplimiento 42
4.2.1. Buzón ético 43
4.2.2. Portal de transparencia 44
4.2.3. Defensa de los Derechos Humanos 44
4.2.4. Integración y no discriminación 45
4.2.5. Prevención de la violencia 46
4.2.6. Protección de la infancia y la adolescencia 46
4.2.8. Lucha contra la corrupción y soborno 48
4.2.9. Mecanismos de lucha y prevención del blanqueo de capitales 49
4.2.10. Responsabilidad fiscal 50
4.3. Gestión de riesgos e impactos 50
4.3.1. Control de riesgos 50
4.4. Cadena de suministros responsable 51
4.4.1. Cadena de valor 51
4.4.2. Proceso de compra y homologación de proveedores 52
4.4.3. Diligencia Debida de Terceros 53
5. Atleti Play Green 54
5.1. Lucha contra el cambio climático 54
5.1.1. Estrategia ambiental 54
5.1.2. Mitigación y adaptación al cambio climático 56
5.1.3. Ciudad del deporte 60
5.2. Gestión ambiental 61
5.2.1. Hacia una economía circular y modelo de gestión eficiente 61
5.2.2. Gestión responsable del agua 64
5.2.3. Otras formas de contaminación 64
5.2.4. Protección de la biodiversidad 65
6. Anexo 66
6.1. Sobre este informe 66
6.2. Principales magnitudes Recursos Humanos 67
6.2.1. Datos empleo (finales) 67
6.2.2. Datos empleo (promedio) 67
6.2.3. Datos despidos 70
6.2.4. Datos formación 70
6.2.5. Análisis de riesgos climáticos físicos 72
6.3. Tabla de contenidos 75

Carta de nuestro CEO

(2-22)

Esta temporada hemos celebrado con mucha ilusión 120 años de historia, una historia rojiblanca llena de grandes satisfacciones y de grandes retos. Un año especial en el que se han cumplido 100 años del primer partido jugado en el Stadium Metropolitano, que hoy vuelve a dar nombre a nuestra casa junto con Cívitas, nuestro patrocinador de sostenibilidad.

El curso 22-23 ha venido marcado por un contexto complejo. En el ámbito económico global, la continua agitación geopolítica, la elevada inflación persistente y el aumento de los impactos físicos del cambio climático están generando mayores diferencias sociales. En el fútbol, en concreto, vemos como los aficionados demandan cada vez más servicios vinculados a las nuevas tecnologías que les permitan mejorar su experiencia, especialmente las generaciones más jóvenes.

El Atlético de Madrid es un club con historia y tradición, y también un club de futuro e innovación, el cual afrontamos a través de una gestión profesionalizada y responsable que nos permita alcanzar el desarrollo sostenible con el que adaptarnos a este entorno cambiante.

En el club aspiramos a integrar la sostenibilidad como un eje fundamental de nuestra actividad y no sólo entendida como palanca estratégica. Por eso, hemos elaborado el segundo Plan Estratégico de Sostenibilidad que nos ha permitido establecer las líneas fundamentales de actuación para poder alcanzar este objetivo y que se sustenta en cuatro pilares fundamentales: ADN Atlético (la cultura y los valores que nos diferencian), Familia Atlética (nuestros grupos de interés y profesionales que son el alma de este club), Buen Gobierno y Cumplimiento y Atleti Play Green (nuestra estrategia medio ambiental).

El primer paso para la implementación de este nuevo plan ha sido, la elaboración de la Política de Sostenibilidad, la Política de Derechos Humanos y nuestra Política Ambiental, reflejo del compromiso del club con la sostenibilidad al más alto nivel.

Desde el punto de vista del negocio, apostamos por la digitalización y la innovación como palancas de transformación y crecimiento. En el aspecto social, nuestro compromiso es firme en la lucha contra la discriminación y en apoyo de la integración. En relación con la gobernanza, aspiramos a continuar a la vanguardia de la ética y la transparencia. Como respuesta a nuestro compromiso ambiental, queremos ser parte del movimiento global en la lucha contra el cambio climático.

Otro gran hito de esta temporada fue la presentación en julio de 2022 del proyecto de la Ciudad del Deporte, que verá la luz gracias al acuerdo de colaboración firmado con el Ayuntamiento de Madrid. Un gran reto que afrontamos con mucha ilusión y que será parte de nuestro legado para las próximas generaciones de atléticos. Se trata de una iniciativa innovadora para sumarnos al proyecto de Madrid de convertirse en una referencia en los ámbitos del deporte y la sostenibilidad, en la que queremos integrar todos los valores de la Agenda 2030 porque, además de la dimensión social del proyecto, para el club también es fundamental su dimensión ambiental.

Somos conscientes de que nos queda un largo camino por recorrer. Por eso, seguiremos trabajando con la pasión y el sentimiento que nos hacen únicos, rigor empresarial y profesionalidad, a través de un compromiso firme con la sostenibilidad y la innovación.

1. Atlético de Madrid, un club con 120 años de historia

Coraje y corazón

Saber más

1.1. Nuestra historia

(2-1)

El **CLUB ATLÉTICO DE MADRID S.A.D.** (en adelante el **"Club"**), con domicilio en Av. de Luis Aragonés, 4, 28022 Madrid, y CIF A-80373764, inscrito en el Registro Mercantil de Madrid en el tomo 3834, folio 1, inscripción primera con hoja M-64416) fue fundado el 26 de abril de 1903 por un grupo de estudiantes vascos residentes en Madrid y socios del Athletic Club, del que nace como sucursal. Posteriormente, se transformó en Sociedad Anónima Deportiva (junio de 1992), al amparo de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.

EL Atlético de Madrid es uno de los clubes que mayor crecimiento ha experimentado durante la última década, fortaleciendo su posición como uno de los mejores competidores dentro del mundo del deporte y es reconocido internacionalmente por sus valores y espíritu.

A lo largo de estos años se han conseguido numerosos éxitos deportivos, lo que ha convertido al Atlético de Madrid en uno de los clubes españoles que más títulos ha conquistado tanto a nivel nacional como internacional.

Además de los logros conseguidos por el primer equipo masculino, nos enorgullecemos también los alcanzados por el equipo femenino, que además de ser uno de los primeros clubes femeninos del país, este año se han proclamado campeonas de la Copa de la Reina.

Esta temporada, el Atlético de Madrid Femenino fue galardonado por la Comunidad de Madrid con el Premio Siete Estrellas del Deporte a la labor de personas o entidades que destacan en la promoción, fomento y desarrollo del deporte en la región en la categoría de Mejor Entidad Deportiva de la Comunidad. Se trata de un reconocimiento por los logros conseguidos hasta la fecha (septiembre 2022): tres títulos de Liga consecutivos, una Copa de la Reina y la Supercopa de España 2021.

Tras 50 temporadas en el Estadio Vicente Calderón, en 2017 nos mudamos a la que hoy es nuestra casa, el Estadio Cívitas Metropolitano. La nueva instalación, que se inauguró 16 de septiembre de 2017, alberga los partidos del primer equipo masculino, además de eventos deportivos, de empresa y conciertos. Cabe destacar, el primer partido jugado en el estadio por el Primer Equipo Femenino en 2019 que reunió a más de 60.000 aficionados.

Con capacidad para más de 68.000 espectadores (más de 70.000 desde septiembre de 2023), el 96% de las localidades cubiertas, el proyecto tuvo desde su concepción muy en cuenta el ahorro de energía y el respeto al medio ambiente con medidas como el empleo de iluminación con tecnología LED (se convirtió en su momento en el primer estadio 100% LED de Europa), la optimización de la instalación de climatización y el aprovechamiento de la energía solar en la producción de agua caliente sanitaria.

Este año hemos celebrado con orgullo nuestros 120 años de historia, con la realización de diferentes actividades alrededor de un encuentro, que contó con la presencia de numerosas leyendas rojiblancas que han militado en el Club y que han escrito su historia.

1.2. Contexto de nuestro sector

La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte considera el deporte y la actividad física como una actividad esencial y reconoce el derecho a la práctica de la actividad física y deportiva, de forma libre y voluntaria de todas las personas.

El deporte es un motor de generación de riqueza y empleo en nuestro país. Según el Anuario de Estadísticas Deportivas 2023 elaborado por el Consejo Superior de Deportes, el empleo vinculado al deporte en el año 2021 fue de 221,8 mil personas, un 1,1% del empleo total en España, de las que un 44% son mujeres.

El deporte está considerado como palanca generadora de industria y riqueza mediante la gran cantidad de actividades y agentes que conforman el ecosistema deportivo, formado por entidades y deportistas

profesionales, la prestación de servicios deportivos y el desarrollo tecnológico y la innovación vinculados al deporte.

Según el informe del Observatorio de Investigación de la Fundación España Activa presentado en 2022 ("Impacto Social y Económico del sector de la actividad física y el deporte en España"):

De acuerdo con el Estudio Sectores® de DBK Clubes de Fútbol, en el caso concreto del sector del fútbol profesional, se espera que los ingresos del sector alcancen los 3.900 millones de euros en la temporada 2022/2023 tras dos temporadas de caídas por el impacto de la crisis sanitaria. Si no se tienen en cuenta los traspasos de futbolistas, los clubes de primera y segunda división generaron 3.655 millones de euros en la temporada 2021/2022, lo que supone un incremento del 9,8% respecto a temporada anterior.

La mayor fuente de ingresos la pasada temporada continuó siendo el *match day* o día de partido, por la recuperación de los ingresos de taquilla y abonos de temporada a los socios; seguida por el área de comercialización y publicidad, si bien los ingresos por retransmisiones sufrieron un retroceso respecto a la temporada 2020/21.

Tal y como señala el Ministerio de Cultura y Deporte, se hace cada vez más necesario trabajar dimensiones del deporte como la inclusión, la diversidad y la igualdad, así como la cohesión territorial y social, la transición ecológica y la innovación para adecuar el deporte a la realidad socioeconómica actual y futura de nuestro país a través de la digitalización.

El fútbol, como una de las industrias más influyentes en el entretenimiento y la cultura en general, tiene una posición única y una responsabilidad social frente al gran desafío mundial que supone el cambio climático y la integración de la sostenibilidad.

1.3. Estructura societaria y modelo de negocio

(2-2)

El Club Atlético de Madrid, S.A.D. está compuesto por distintas sociedades que desarrollan actividades específicas:

- **Club Atlético de Madrid S.A.D.** sus actividades principales son la participación en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional de la modalidad deportiva de Fútbol, así como la promoción y desarrollo de actividades deportivas de una o varias modalidades y otras actividades relacionadas o derivadas de dicha práctica.
- **Atlético de Madrid International Holding, S.L.U.** Sociedad únicamente tenedora de acciones.
- **Parque Metropolitano, S.L.** dedicada a la explotación y gestión de instalaciones para a la práctica deportiva, al recreo, al esparcimiento y a la animación sociocultural.
- **Parque Metropolitano III, S.L.** Sociedad dedicada a la tenencia de activos inmobiliarios para su cesión en arrendamiento no financiero.

El Club cuenta con las siguientes instalaciones para el desarrollo de sus actividades:

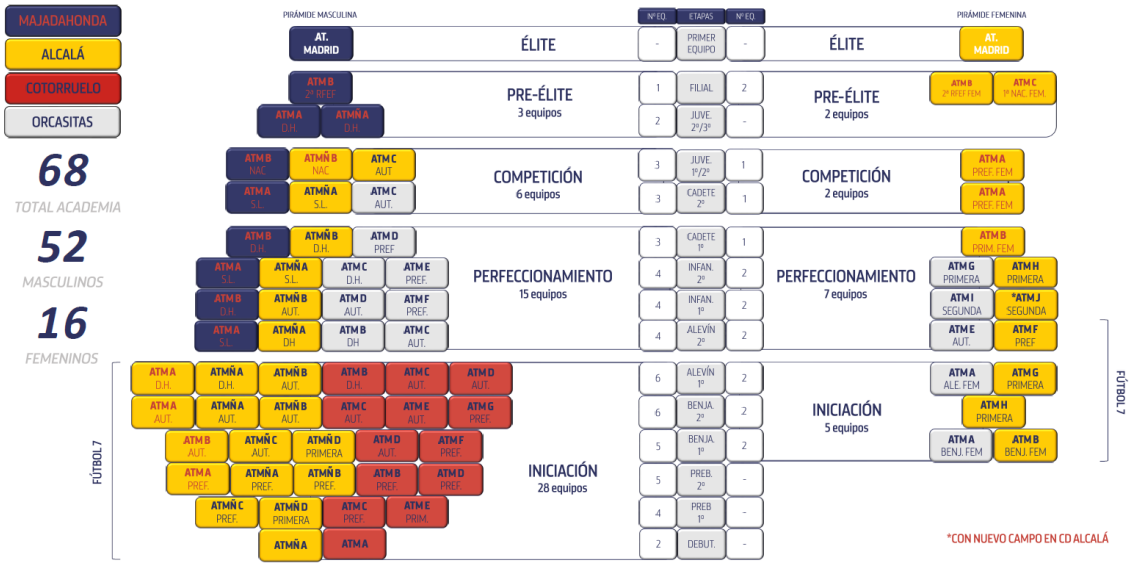
Instalación	Nombre	Localización	Actividades
Centros Deportivos	▪ Estadio Cívitas Metropolitano ▪ Ciudad Deportiva Wanda ▪ Centro Deportivo Wanda ▪ Centro Deportivo Municipal ▪ Campos de Fútbol Ernesto Cotorruelo ▪ Residencia de la Academia ▪ Ciudad Deportiva Los Ángeles de San Rafael	▪ Madrid ▪ Majadahonda ▪ Alcalá de Henares ▪ Orcasitas ▪ Madrid ▪ San Sebastián de los Reyes ▪ Los Ángeles de San Rafael	▪ Juega el 1er equipo masculino (todas las competiciones). Oficinas corporativas del Club ▪ Centro de entrenamiento del 1º equipo, centro de entrenamiento y competiciones de los principales equipos de Academia ▪ Juega y entrena el primer equipo femenino (todas las competiciones), competición EUFA Youth League. Actividad deportiva segunda línea de equipos Academia masculina y principales equipos Academia Femenina ▪ Entrenamientos y partidos oficiales de la tercera línea de equipos de Academia, junto con los programas deportivos de la Fundación ▪ Entrenamientos del resto de líneas de los equipos de fútbol 7 de Academia y una serie de programas relacionados con la Tecnificación de Academia ▪ Centro pedagógico desde donde se desarrollan todos los programas educativos de la Academia y hogar de residencia. ▪ Lugar donde se desarrolla la pretemporada del Primer Equipo, el Primer Equipo femenino y de una serie de equipos principales de Academia.
Tiendas oficiales	▪ Cívitas Metropolitano ▪ Ciudad Deportiva Wanda ▪ Centro Deportivo Wanda ▪ Gran Vía ▪ The Style Outlets ▪ Centro Comercial Gran Plaza 2 (*)	▪ Madrid ▪ Majadahonda ▪ Alcalá de Henares ▪ Madrid ▪ Getafe	▪ Venta de ropa, calzado, artículos deportivos y material de merchandising oficial del Club

(*) la Tienda del Centro Comercial Gran Plaza 2 se cerró en abril de 2023

Nuestro modelo de negocio se sustenta sobre tres pilares fundamentales.

Esta temporada se ha consolidado el proceso de transformación e integración de la Academia iniciado la temporada pasada gracias al cual se han unificado metodología y valores entre la Academia de Formación, de Alto Rendimiento y la Escuela de Tecnificación, que antes pertenecía a la Fundación, importando su modelo a otros países.

Como resultado, los equipos que hoy conforman la Academia han quedado estructurados de la siguiente forma:



- **Fundación Club Atlético de Madrid.** Su actividad principal como Fundación es fomentar y desarrollar los principios y valores fundamentales del deporte en la sociedad.

Fundación Club Atlético de Madrid

La Fundación cuenta con las siguientes instalaciones en las que lleva a cabo las siguientes actividades:

Instalación	Nombre	Localización	Actividades
Fundación no dispone de centros propios. Realiza sus actividades en los Centros del Club tanto en lo deportivo como en lo administrativo.	▪ Fundación Club Atlético de Madrid	▪ Madrid	▪ Fomentar y desarrollar los principios y valores fundamentales del deporte en la sociedad ▪ Mejorar la educación de las personas especialmente niños, niñas y adolescentes, para un completo desarrollo personal tanto social como cultural a través del fútbol ▪ Ayuda a todos aquellos colectivos marginales o necesitados para integrarse en la sociedad a través del deporte ▪ Concesiones de becas y ayudas para el estudio, preparación, formación e investigación, incluido el apoyo a los futbolistas y dirigentes que hayan destacado, tanto durante su vida deportiva como después de la misma ▪ Colaboración con otras personas o entidades con fines de promoción y difusión del fútbol ▪ Publicaciones, cursos, conferencias, exposiciones, otros actos de índole cultural, musical, deportiva, concursos artísticos, así como cualquier otra actividad relacionada con los fines fundacionales ▪ La preservación y custodia del Patrimonio Histórico del Club Atlético de Madrid.

2. ADN Atlético

Tus valores nos hacen creer

Trabajar la sostenibilidad en base a un **propósito** claro y compartido; a través de una **cultura común responsable e innovadora** que se integra en el Club a **todos los niveles.**

2.1. Cultura y valores

2.1.1. Cultura ética

(2-26)

Nuestro Código Ético es una pieza fundamental de la cultura y valores del Club. Una cultura de cumplimiento y altos estándares éticos que siempre han sido respaldadas por el Consejo de Administración en el seno de la organización.

Saber más

El Código Ético se aplica a todas las personas asociadas al Club, técnicos, jugadores, colaboradores, empleados, directivos y personas físicas o jurídicas que puedan actuar en su nombre o que estén bajo su autoridad y control, así como terceros que se relacionen habitualmente con el Club (proveedores, agentes, Fundación, etc.).

Nuestro Código Ético se basa en 15 principios:

Con el fin de que el Código sea conocido por todas las partes interesadas, este está disponible a través de distintos canales de comunicaciones. Internamente, todos los empleados y jugadores reciben una copia en el momento de su incorporación, siendo también accesible a través de la intranet. Además, llevamos a cabo programas de formación, sensibilización y comunicación entre los empleados sobre los valores y principios establecidos en el Código Ético y otras normas relevantes del Club. Externamente, cualquier persona puede acceder a su contenido a través de nuestra página web oficial.

2.1.2. La innovación como pilar de desarrollo

En el Club Atlético de Madrid apostamos por la innovación como uno de los pilares del desarrollo a través de soluciones sostenibles a nivel tecnológico y operativo.

Desde esta temporada, el nuevo motor de innovación del Club es Atleti Lab, un departamento transversal que colabora con las distintas áreas de la organización. Integra usos innovadores no sólo específicos del sector para conseguir ventajas competitivas y estratégicas, generar palancas de ingresos para el Club e integrar la sostenibilidad en todas nuestras actividades.

El foco de innovación esta temporada se puso en la conectividad del estadio y las oportunidades que nos brinda a la hora de prestar servicios y experiencias. En este sentido, hemos puesto en marcha diferentes iniciativas orientadas a generar *engagement* con nuestros visitantes de la mano de proveedores y patrocinadores.

Junto a Telefónica, presentamos el proyecto piloto 5G Multicam, una experiencia pionera en el ámbito del fútbol, que permite disfrutar del partido desde distintos ángulos gracias a unas *tablets* o a unas gafas de RV Meta Quest Pro. Las imágenes son captadas en tiempo real por cuatro cámaras 360º, situadas en varios puntos del campo y ofrecidas a través de 5G y Realidad Virtual (RV). Además, el Club ha puesto a disposición de sus socios Atleti *Pay*, un sistema de pago vinculado al nuevo *market place* dentro de la aplicación oficial del Club. En este espacio es posible realizar pedidos de comida y bebida con antelación, de forma que los socios no tienen que hacer cola a la hora de recogerlos en el estadio o la *fan zone*. Un sistema de alertas avisa al aficionado cuando su pedido está listo.

Además, se están estudiando iniciativas en el ámbito de la sostenibilidad para continuar mejorando nuestro desempeño social y ambiental.

2.2. Gestión sostenible

(2-14)

2.2.1. Nuestra apuesta por la sostenibilidad

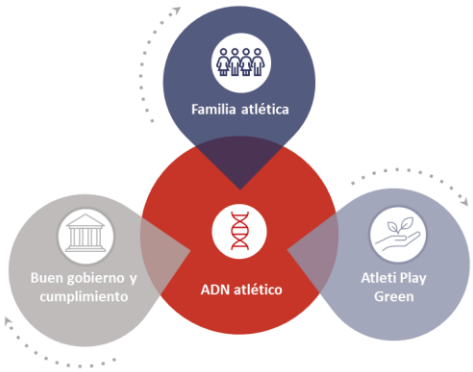
En el Atlético de Madrid somos conscientes de nuestra responsabilidad ante la sociedad y las generaciones futuras, aspiramos a mantener un equilibrio en todos los aspectos de nuestra actividad, trasladando nuestro compromiso con la sostenibilidad a toda la organización y cadena de valor.

Esto significa que en el Club, no sólo asumimos los impactos de nuestra actividad de forma interna sobre el negocio, sino también sobre todas las personas, el medio ambiente y la sociedad en general.

Estos principios son lo que hemos reflejado en nuestra Política de Sostenibilidad, elaborada esta temporada. Nuestro compromiso con la sostenibilidad es integrarla a todos los niveles de la organización

y actividades, tanto a nivel interno como externo, en nuestra relación con los grupos de interés, como queda reflejado en cada uno de los pilares sobre los que se sustenta nuestra Estrategia de Sostenibilidad.

Esta temporada hemos elaborado el segundo Plan Estratégico de Sostenibilidad para el periodo 2022- 2025, que será nuestra hoja de ruta para continuar desarrollando la sostenibilidad en el Club. Una de las primeras acciones vinculadas al Plan ha sido la elaboración de las políticas de Sostenibilidad, Derechos Humanos y Ambiental.



La Política de Sostenibilidad prevé la organización de la gobernanza de la sostenibilidad en el Club de forma sólida y estructurada, en la que los órganos de gobierno son los responsables últimos de la Estrategia de Sostenibilidad y la Política:

Consejo de Administración

- Aprobar el Plan Estratégico y la Política de Sostenibilidad
- Orientar y supervisar la aplicación de la Política directamente o a través de sus Comisiones
- Defender los compromisos establecidos en materia de sostenibilidad

Comité de Dirección

- Vínculo con el Consejo de Administración
- Informar de todas las cuestiones relacionadas con el desarrollo de la sostenibilidad en el club.
- Supervisar y evaluar los riesgos e impactos ESG desde su perspectiva de doble materialidad

La ejecución del Plan Estratégico y la integración de la sostenibilidad en todos los niveles del Club se articulará a través de la Comisión de Sostenibilidad y los grupos de trabajo.

La Comisión de Sostenibilidad es un órgano transversal al Club, formado por representantes de las distintas áreas, con rol ejecutivo y capacidad de decisión. Por su parte, los Grupos de Trabajo son los órganos operativos encargados de velar por la correcta ejecución de las iniciativas correspondientes al pilar estratégico que recae bajo su responsabilidad. La constitución de la Comisión, así como de los grupos de trabajo está prevista para la segunda mitad del 2023.

Entre sus principales funciones destacan:

Comisión de Sostenibilidad

- Diseñar el Plan Estratégico de Sostenibilidad del club
- Asesorar en materia de sostenibilidad al Comité de Dirección
- Establecer indicadores anuales de desempeño y facilitar información y actualizaciones periódicas al Comité de Dirección
- Establecer y desarrollar programas de formación y comunicación

Grupos de Trabajo

- Compartir información, aprendizajes y buenas prácticas para acelerar la implementación de la sostenibilidad
- Ser embajadores de sostenibilidad en sus departamentos

2.2.2. Análisis de materialidad

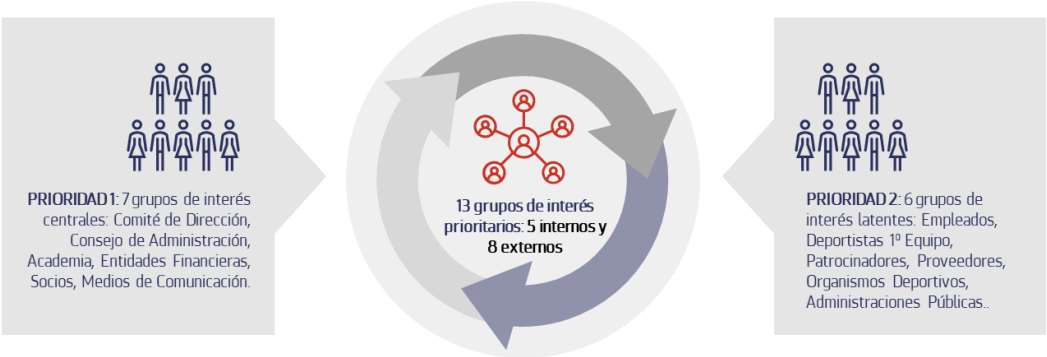
(2-29, 3-1, 3-2)

A finales de 2020 se realizó un análisis de materialidad por parte de una consultora externa que se centró en el análisis de las inquietudes de los grupos de interés internos respecto al desempeño en sostenibilidad del Club.

En este ejercicio, se analizaron 47 temas materiales clasificados en 6 áreas:

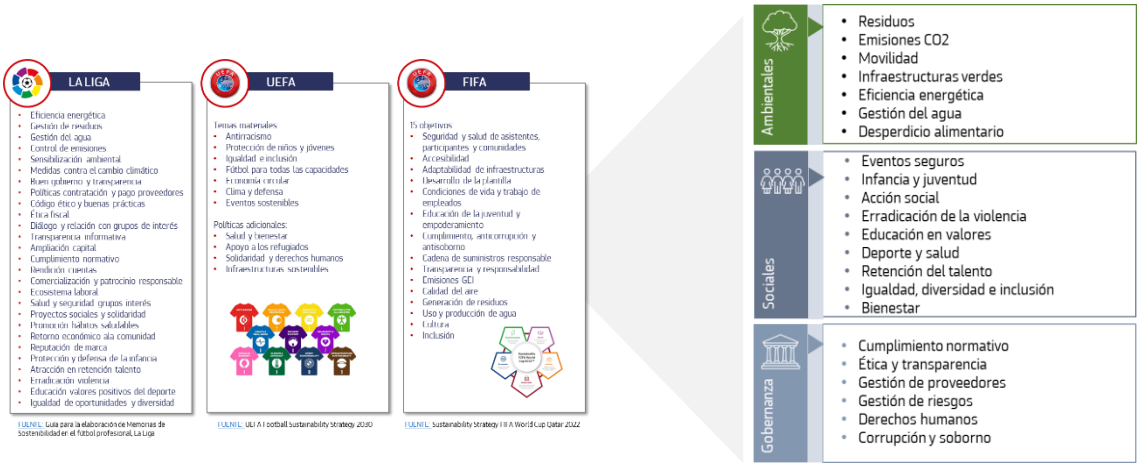
El análisis se dividió en dos bloques:

- Bloque I: Análisis de la Percepción de los empleados en relación con 2 variables: importancia y urgencia (recomendación de mejora).
- Bloque II: Análisis de Relevancia en relación con la variable importancia y cruzando la percepción de los empleados con la dirección (consejeros y equipo de dirección).



De la encuesta realizada, cabe destacar que el 98% consideró que la sostenibilidad es importante para ellos y el 93% que es un aspecto importante o muy importante en el fútbol.

Este ejercicio 2022/2023, hemos completado en parte el análisis de materialidad realizado en 2020 con una reevaluación de los temas materiales en base a los materiales señalados por las principales instituciones del sector como son LaLiga, la UEFA, la FIFA y otras entidades y Clubes de fútbol. La reevaluación de los temas materiales ha permitido priorizar las áreas de actuación sobre las que se estructura el Plan Estratégico de Sostenibilidad 2022 - 2025.



Si bien no se ha llevado a cabo una priorización de los temas materiales identificados, es nuestra voluntad realizar para el próximo ejercicio un análisis completo de materialidad en base a las directrices de GRI y la nueva Directiva de Reporte de Sostenibilidad (CSRD).

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se basa en el concepto de desarrollo sostenible y se refleja también en la contribución del Club a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Para alcanzar el desarrollo sostenible debe promoverse un crecimiento económico sostenible, inclusivo y equitativo, que cree mayores oportunidades para todos, que reduzca las desigualdades, mejore los niveles de vida básicos, fomente el desarrollo social equitativo e inclusivo y promueva la ordenación integrada y sostenible de los recursos naturales y los ecosistemas.

Qué es el desarrollo sostenible

El desarrollo sostenible se ha definido como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.

Cómo se alcanza el desarrollo sostenible

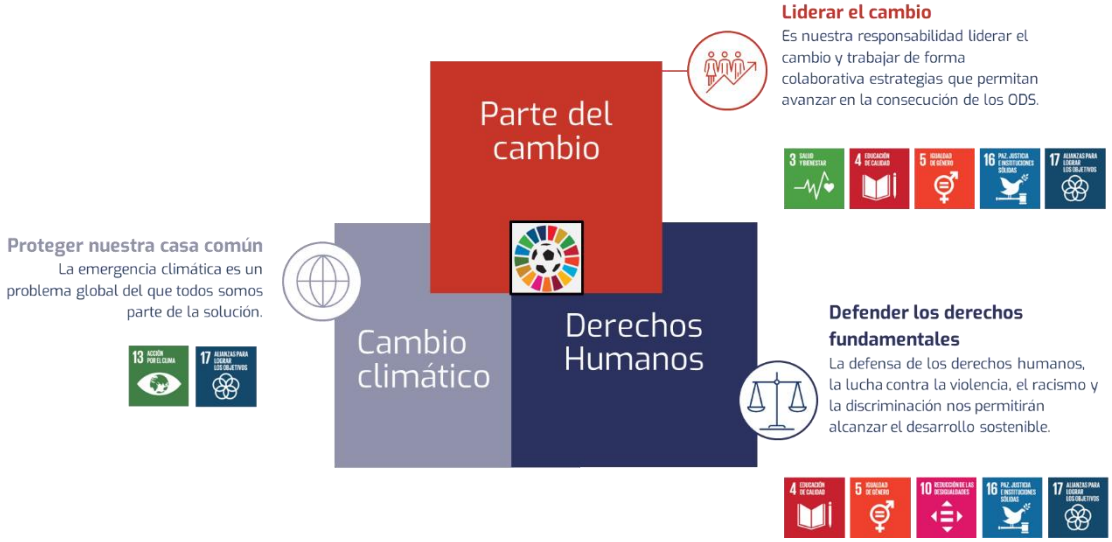
Armonizando tres elementos básicos: el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente. Todos ellos están interrelacionados y son esenciales para el bienestar de las personas y las sociedades.

Desarrollo sostenible y cambio climático

El desarrollo sostenible no se logrará si no se adoptan medidas contra el cambio climático, por eso, muchos de los ODS abordan los factores desencadenantes del cambio climático.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

En base a las líneas estratégicas definidas en el Plan de Sostenibilidad, se ha analizado nuestra contribución a la consecución de los ODS, que se articula en tres líneas de actuación, que buscamos potenciar a través del trabajo colaborativo promoviendo alianzas con distintas instituciones.



Dentro de estas tres líneas de actuación, hemos identificado los principales ODS a los que contribuimos de forma directa a través del ejercicio de nuestra actividad, entendiendo la contribución al ODS 17 Alianzas como un eje transversal a todos ellos.

2.2.3. Gestión de eventos sostenibles

Este ejercicio hemos elaborado nuestra primera Memoria de Eventos Sostenibles en la que se describen las medidas e indicadores aplicados en materia de sostenibilidad durante los partidos de fútbol.

Saber más

Este informe da respuesta a la ordenanza municipal de Madrid 4/2021, de 30 de marzo, de Calidad del Aire y Sostenibilidad, para eventos con más de 5.000 asistentes celebrados en el Estadio Cívitas Metropolitano en las que el Club sea promotor. Se incluyen, entre otros, los siguientes contenidos:

- Alrededor de 25 partidos por temporada
- Eficiencia energética e hídrica
- Huella de carbono
- Economía circular
- Accesibilidad y movilidad sostenible

Las condiciones que determinan los impactos sobre el medio ambiente son principalmente el número de asistentes y el horario de celebración del evento, por lo que en el análisis y estimación de impacto se distingue entre partidos de tarde y partidos de noche.

Es nuestra voluntad continuar avanzado en la implementación de medidas que nos permitan celebrar eventos, tanto deportivos como de otra índole, con el menor impacto ambiental posible y la máxima seguridad para los asistentes.

2.2.4. Patrocinios sostenibles

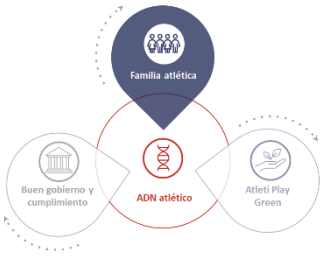
Al inicio de esta temporada, dimos la bienvenida a Cívitas, que se ha convertido en nuestro patrocinador principal de sostenibilidad y que ha pasado a formar parte de la nueva denominación de nuestro estadio, el Cívitas Metropolitano.

Cívitas es una promotora con proyección nacional, que apuesta por la sostenibilidad y la concienciación sobre la importancia del medio ambiente, para ofrecer una nueva forma de vivir que se traduce en una mejora en la salud física, mental y social de los habitantes de las ciudades.

La unión entre el Atlético de Madrid y Cívitas, como ha recalcado nuestro presidente Enrique Cerezo, "va mucho más allá de un patrocinio, pues es también un acuerdo en busca de desarrollar juntos proyectos sostenibles".

3. Familia Atlética

Ser miembro activo de la **comunidad,** generando **impactos positivos** a través de **proyectos innovadores** y alianzas públicas y privadas.
Atraer y retener al mejor talento, a la vez que promovemos e integramos la **igualdad y la diversidad de forma efectiva a todos los niveles**.



3.1. Cerca de nuestros grupos de interés

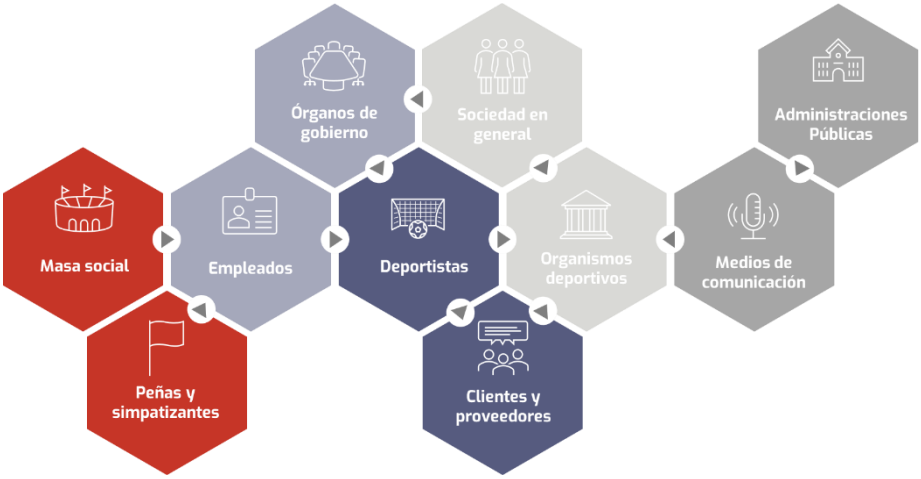
Nuestro deber y responsabilidad es devolver a la sociedad lo que la sociedad nos da cada día.

Conocer de primera mano las necesidad e inquietudes de nuestros grupos de interés es una de las claves para crear de valor compartido, a la vez que construimos un entorno seguro en el que generar una relación de confianza.

La gestión sostenible de nuestro negocio nos permitirá establecer un adecuado equilibrio entre la generación de valor a largo plazo, el desarrollo económico local, el progreso social y la protección del medio ambiente.

Los principios que recoge nuestro Código Ético no pretenden proteger sólo los intereses del Club, sino a todos nuestros grupos de interés.

Con ese objetivo, hemos identificado a nuestros grupos de interés, aquellas personas o grupos cuyos intereses se ven o podrían verse afectados por nuestras actividades, positiva o negativamente, como consecuencia tanto de relaciones comerciales directas como indirectas a lo largo de nuestra cadena de valor.



Queremos ser agentes de impacto social en las comunidades de las que somos parte, especialmente en aquellas con representación de los colectivos más vulnerables; atendiendo a sus problemas y preocupaciones, respetando las diferencias sociales y culturales dentro de cada una de ellas y generando valor a largo plazo.

3.1.1. Diálogo con los grupos de interés

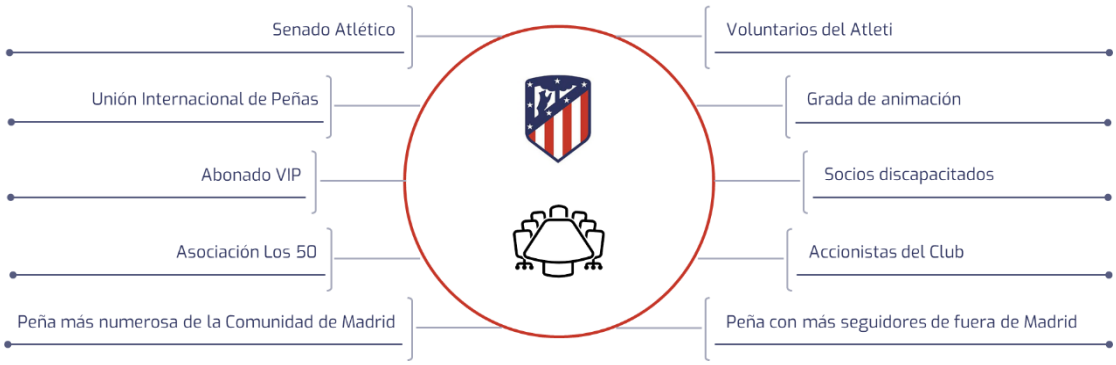
(416-1)

Nuestras políticas son la guía en la que se establecen las líneas de actuación respecto a los grupos de interés, como son, entre otras, las políticas de Sostenibilidad, Derechos Humanos, el Código Ético, los distintos Código de Conducta y el Código de Conducta con Terceros.

Para entablar un diálogo abierto con nuestros grupos de interés, hemos establecido distintos canales de comunicación, a través de los cuales, podemos conocer de primera mano sus inquietudes y demandas.

Con ese objetivo, a comienzo de la temporada 22 / 23, se puso en marcha la Comisión Social, un órgano consultivo formado por representantes de diversos colectivos y aficionados del Atlético de Madrid, que se reúne periódicamente, con miembros del Club para debatir aspectos relativos a la identidad, la historia y los símbolos rojiblancos, así como otros asuntos de interés social.

La Comisión está formada por 10 socios del Atlético de Madrid que representan las distintas sensibilidades y maneras de vivir el Atleti (un representante por colectivo):

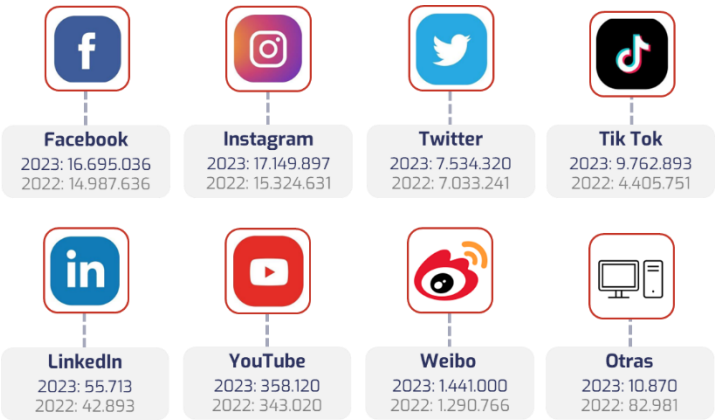


De este modo, el Club puede escuchar las opiniones de aficionados con diferentes puntos de vista y generar un enriquecedor debate de cara a próximas actuaciones sobre asuntos de interés social, como el reconocimiento a jugadores históricos, el diseño de productos y la mejora de servicios al aficionado.

Un ejemplo de ejercicio de escucha activo fue la convocatoria, a final de temporada, de una consulta abierta vinculante a todos los socios del Club sobre la conveniencia de volver al escudo anterior. Con una participación de 77.690 socios (un 56% de los 138.881 socios censados), se decidió, por amplia mayoría, (68.894 socios, un 88,68% de los participantes) volver al escudo anterior, lo que se hará efectivo a partir del 1 de julio de 2024.

Si bien se trata de un proceso complejo, masivo y costoso, cuenta con el compromiso del Consejo de Administración. Este hecho confirma, una vez más, el enorme compromiso de nuestros socios con su equipo y la existencia de diferentes sensibilidades que debemos respetar por un bien común: el Atlético de Madrid.

Contamos con canales de comunicación específicos en redes sociales, a través de los cuales podemos compartir las noticias referentes al equipo y el Club, con nuestros distintos grupos de interés y escuchar de primera mano sus comentarios y sugerencias.



(los datos reflejados son los usuarios registrados a 30 de junio de 2023 y 30 de junio de 2022)

Otro ejemplo de escucha y diálogo con nuestros grupos de interés, ha sido la introducción de menús especiales (veganos, libres de alérgenos) tanto en las zonas VIP como en las gradas, en respuesta a las distintas necesidades de las personas que vienen a disfrutar un partido de fútbol a nuestra casa. Todas las empresas de catering que trabajan con nosotros cuentan con las garantías necesarias para asegurar la salud y la seguridad de los consumidores.

3.1.2. Socios y abonados

Nuestros socios y abonados son parte fundamental del alma de este equipo. La familia atlética sigue creciendo temporada tras temporada. El incondicional apoyo a nuestro equipo aumenta cada año y prueba de ello es el total histórico de socios abonados con el que cerramos la temporada: 58.589 abonados.

Saber más

Las peñas agrupan a una parte fundamental de nuestros seguidores, son parte muy importante de la Familia Atlética. Actualmente contamos con un total de 858 peñas de las cuales 799 están en España y 59 en el extranjero. Son los seguidores de nuestros equipos en cualquier lugar del mundo y con una vinculación formal con el Club (deben estar constituidas legalmente como “Asociación oficial”).

Los socios son atendidos a través de los siguientes canales de comunicación abiertos:

- Teléfono de Atención al Atlético: 91 726 04 03
- E-mail: socios@atleticodemadrid.com
- WhatsApp: +34 690372769

El Club cuenta con una sistemática de gestión de sugerencias, reclamaciones y quejas de los aficionados, a través del cual se da respuesta a todas las comunicaciones recibidas. Vía telefónica se atiende y da respuesta de forma personalizada a las comunicaciones recibidas.

Durante la temporada 2022/23 se ha implantado un sistema de gestión de datos CRM que permite contabilizar los datos de quejas y reclamaciones recibidas y contestadas. En concreto esta temporada han sido 504 las recibidas y contestadas en el correo electrónico socios@atleticodemadrid.com

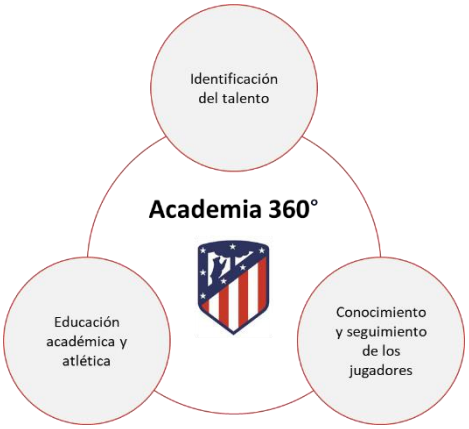
3.1.3. La Academia es el lugar donde nacen los sueños

La Academia es uno de los pilares fundamentales de nuestro Club. Desde hace ya muchos años apostamos por un modelo deportivo basado en la selección interna, formando futbolistas de gran calidad técnica, que han crecido con los valores de la casa.

Saber más

Para nosotros es un orgullo que de nuestra Academia hayan salido jugadores de la talla de Gabi, Fernando Torres, Lucas, Koke, Thomas, Saúl, Morata, Riquelme o Pablo Barrios y que son o han sido parte del primer equipo.

Bajo una metodología y valores comunes, trabajamos para conseguir que la Academia del Atlético de Madrid sea uno de los mejores Centros de Formación Integral de futbolistas y de valores del mundo.



Valores de la Academia

En la Academia entendemos que el fútbol es una excelente herramienta, a través de la cual pueden integrarse personas de diferentes culturas, razas y condiciones sociales, fomentando con ello la convivencia, desde la igualdad y el respeto. Con niños y jóvenes de más de 40 nacionalidades en nuestras escuelas, la Academia es un modelo de integración social y cultural.

En la Academia continuamos trabajando en la inclusión de colectivos desfavorecidos y discapacitados, que tradicionalmente trabajaba la Fundación, ofreciendo así a todos los colectivos un programa formativo común, con un objetivo principal: la formación y educación través del deporte.

Hemos trabajado con mayor profundidad otros valores tan importantes como la actitud fuera del campo, el respeto a las mujeres y la igualdad, así como la importancia de una nutrición saludable.

También trabajamos con las familias de los niños y jóvenes de la Academia, los beneficios de que sus hijos realicen una actividad saludable y recreativa, fomentando los valores de compañerismo, trabajo en equipo y esfuerzo. A través de la Guía de Buenas Prácticas Deportivas para Padres, ofrecemos herramientas a padres y familiares para que asistan a los niños y jóvenes en el crecimiento personal sin límites.

Llevamos a cabo acciones en colaboración con otras entidades, como ONG, sobre temas tan importantes como la prevención del consumo de alcohol entre los jóvenes. Así mismo, apoyamos a entidades, como la policía nacional, en sus charlas preventivas sobre el potencial peligro del uso de las redes sociales.

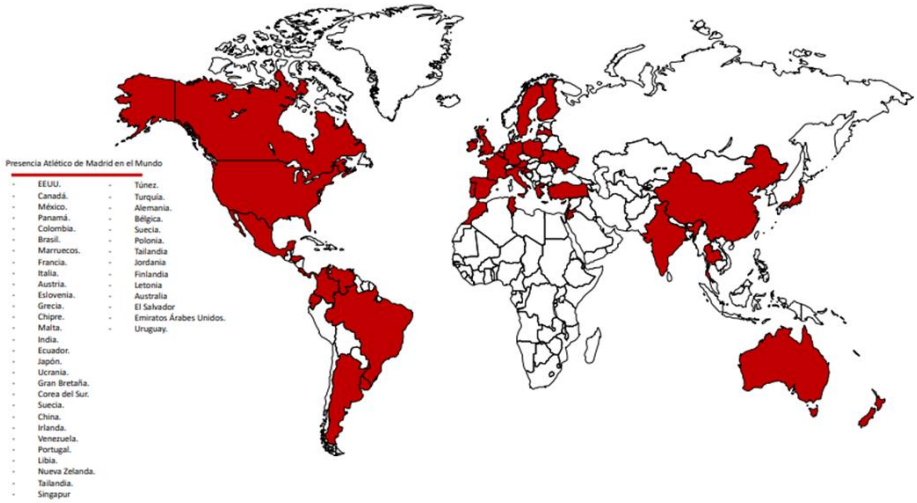
Para el Club es fundamental proteger los derechos de los menores que pasan por la Academia en todo momento. Para ello, contamos con una Política de Protección a la Infancia y Adolescencia, así como con la figura de Delegado de Protección a la Infancia, que regula el artículo 48 de la Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia, encargada de velar por el cumplimiento de la Política.

A través del área de *Compliance,* se realizan formaciones al cuerpo técnico de la Academia y demás profesionales que trabajan cerca de los menores, a través de talleres de integridad y de prevención de abuso. Se trata de una formación continua que reciben anualmente en torno a 400 personas, actualizada cada temporada.

Programas y presencia internacional

Los programas que se ofrecen en la academia están centrados no solo en jugadores nacionales, sino que también recibimos a jugadores de otros países, a través de los programas internacionales, que están cobrando más peso, y ofrecemos formación a entrenadores de distintos países.

Con presencia en 43 países, hacemos extensible en cada uno de ellos nuestra experiencia en la formación y desarrollo de jóvenes talentos del fútbol, su educación y gestión integral de su proceso de maduración a través de nuestros valores.



3.1.4. Integración de las personas con discapacidad

El Estadio Cívitas Metropolitano dispone de 118 espacios más 118 sillas de acompañante para personas con discapacidad en silla de ruedas, con perfecta accesibilidad desde la calle sin barreras. 110 de estas localidades se encuentran en las 10 plataformas adaptadas para personas que se desplazan en silla de ruedas en aforo general. Las 8 localidades restantes se encuentran en aforo VIP. Para la próxima temporada, está prevista la ampliación de nuevas plataformas, enfocadas a personas que no utilizan silla de ruedas, pero tienen problemas de movilidad.

Contamos con un servicio de atención específico para personas con discapacidad, tanto en la taquilla como en la Oficina de Atención al Atlético. Para atender a las personas con discapacidad auditiva que se ponen en contacto con nosotros, contamos con la ayuda de la empresa Comunicados, que nos permite atenderles a través de lenguaje de signos.

Seguimos trabajando con Fundación Once para continuar mejorando la integración de este colectivo. Los voluntarios de la misma han colaborado con nosotros esta temporada, en los partidos del primer equipo, en el acto de imposición de insignias a los socios con 25 años de antigüedad y en el partido que jugó el juvenil en competición europea.

En el Club, contamos con una persona Responsable de Discapacidad, que se dedica en exclusiva a la atención de este colectivo a través de distintos calanes. Esta persona realiza también la valoración y análisis de las distintas discapacidades a efectos del reconocimiento de la misma en los abonos, gestiona las plazas de aparcamiento reservadas, la cesión de abonos y venta de entradas, la resolución de incidencias y reclamaciones del colectivo y presta atención en las visitas guiadas.

El acceso en transporte público al estadio está garantizado en todo su recorrido, gracias a los autobuses adaptados y al convenio con Metro los días de partido. Para los asistentes que vengan en coche privado se dispone de 81 plazas de aparcamiento para personas con discapacidad.

Durante la temporada 2022/23, los 16 socios con discapacidad con mayor asistencia a los partidos de nuestro Club fueron invitados a las zonas VIP del Estadio Cívitas Metropolitano, para celebrar la Semana de Acción CAFE 2023 (Centro para el Acceso al Fútbol en Europa).

3.1.5. Nuestros voluntarios

Ser voluntario implica dedicar tiempo de forma consciente, gratuita y estable a las necesidades de otras personas y a la mejora de la sociedad. En nuestro Club, tenemos la gran fortuna de contar con un gran equipo de voluntarios (230 en la actualidad), principalmente chicos y chicas de entre 16 y 25 años, que quieren colaborar en diversas actividades durante todo el año y que pertenecen a nuestra masa social; que colaboran desinteresadamente en actividades que buscan fomentar y desarrollar los principios y valores fundamentales del deporte en la sociedad, sin olvidar la ayuda a todos aquellos colectivos marginales o necesitados para integrarse en la sociedad a través del deporte.

Durante toda la temporada han colaborado en un total de 22 partidos con una media de participación de 83 voluntarios por partido, además de 5 colaboraciones extraordinarias (con la celebración el centenario) con un total de 90 voluntarios implicados, desarrollando acciones de:

- Información para el socio o aficionado.
- Colocación y recogida de lona del círculo central.
- Organización de la foto de la primera plantilla con los niños.
- Atención a PMR y Grada Familiar.
- Ayuda en eventos del Club tales como entrega de insignias, Día del Niño y Peñas, etc.

Este año, en agradecimiento por su inestimable ayuda, hemos organizado con ellos una cena de navidad y una jornada de convivencia y de deporte en la Ciudad Deportiva de Wanda Majadahonda a final de temporada.

3.2. Miembro activo de la comunidad

(3-3)

3.2.1. Compromiso con las personas

Nuestro compromiso son las personas. Estamos cerca de la sociedad y el entorno que nos rodea. Por eso trabajamos desde la Fundación Atlético de Madrid en programas y acciones de impacto a través del deporte, la educación, el cuidado al medioambiente y la innovación, colaborando, también, en proyectos sociales con distintas asociaciones, entidades y fundaciones.

Saber más

Creemos en el deporte, en concreto en el fútbol, como herramienta de transformación, más allá de la competición. Como palanca de cambio para lograr un impulso en la salud, la formación de niños y adolescentes, y la igualdad de oportunidades.

Nuestras actividades sociales se dividen en 4 áreas de actuación principales:

1
Área social

Las Escuelas Sociales de la Fundación tienen como objetivo utilizar el deporte como palanca para impulsar los hábitos de vida saludables en entornos vulnerables, o con necesidades especiales, a través de la educación en deporte y valores, la estimulación y mejora de la relación con el entorno y la gestión del fracaso.

A lo largo de esta temporada hemos trabajado en las siguientes áreas:

- A través de las **Escuelas Sociales,** el fútbol se convierte en herramienta integradora, motivadora y de transmisión de valores. Esta temporada hemos trabajado en 2 nuevas ubicaciones, con lo que alcanzamos un total de 11 escuelas repartidas por la geografía nacional (Comunidad de Madrid, Aragón, Comunidad Valenciana, Galicia, Extremadura y Andalucía) y un total de 485 beneficiarios, frente a los 455 beneficiarios de la pasada temporada. Se trata de la principal actividad socio- deportiva de la Fundación.
- En colaboración con la Fundación Querer, en la escuela de **Fútbol Terapéutico**, en la que se trabaja con el fútbol como herramienta terapéutica y socializadora, método pionero en Europa, con 35 niños con trastornos neurológicos severos y enfermedades raras, 10 niños más que la temporada anterior.
- **Fútbol Adaptado**, desarrollado en 4 escuelas diferentes, una más que en la temporada 22/21, en las que hemos trabajado con 92 niños (80 niños la temporada anterior) con trastornos del lenguaje severos o con enfermedades raras para fomentar el desarrollo de aquellas habilidades básicas que son prerrequisitos de tareas cognitivas y habilidades sociales esenciales para favorecer su integración.
- Una temporada más hemos participado, con nuestro equipo de la Fundación Atlético de Madrid, en **LaLiga Genuine**, iniciativa integradora de responsabilidad social y pionera en el mundo, organizada por la Fundación LaLiga. En total 35 jugadores han formado parte de esta Liga por la integración de las personas con discapacidad intelectual (DI).
- También hemos continuado con las **Escuelas de Fútbol Integrador**, creadas en 2008 en colaboración con la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, con presencia en 4 centros (Soto del Real, Alcalá Meco, Aranjuez y Estremera), llegando a 160 internos.

Además, durante la temporada 22-23, la Ciudad Deportiva Wanda de Majadahonda acogió en diciembre la celebración de la Copa Superación; la primera ocasión en que la Fundación Atlético de Madrid organizó un torneo de fútbol inclusivo, en el cual participaron más de 120 jugadores de nuestras Escuelas de Fútbol Adaptado y Escuelas Sociales y la Fundación del Rayo Vallecano como invitado. El desarrollo de esta iniciativa también fue posible gracias a la colaboración de nuestros voluntarios.

2
Innovación en deporte y salud

Entre los proyectos destinados a potenciar el deporte como herramienta para la promoción de la salud en la sociedad, con especial foco en niños y jóvenes, esta temporada hemos llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Día Europeo de la Concienciación sobre el Paro Cardiaco.** La Fundación, Axel Witsel y Leicy Santos, en representación del primer equipo masculino y femenino, se quisieron sumar a la tradicional iniciativa que tiene como objetivo concienciar sobre la importancia de disponer y conocer el uso de los desfibriladores y las técnicas de RCP para combatir la muerte súbita en los estadios de fútbol e instalaciones deportivas.
- Desde el Club, junto con la Fundación Atlético de Madrid y nuestros patrocinadores, lanzamos una **campaña de prevención del cáncer de mama,** realizada junto a la Asociación Española Contra el Cáncer, para apoyar proyectos que promueven la investigación contra el cáncer de mama.

3
Medio ambiente

La protección del medio ambiente es uno de los requisitos indispensables para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible establecidos por Naciones Unidas.

Las organizaciones, debemos renovar nuestro compromiso para contribuir a la promoción de la biodiversidad y protección del medio ambiente. Por eso, desde la Fundación, hemos impulsado las siguientes acciones relacionadas con el medio ambiente esta temporada:

- **"Reforestación de la Sierra de Gredos".** Por segunda temporada consecutiva una expedición de la Fundación Atlético de Madrid, encabezada por Miguel Ángel Gil Marín, acudió al abulense municipio de Sotalbo para reforestar una parcela de más de 5.000 m^2 en este municipio devastados tras el incendio de 2021. En esta jornada participaron 12 voluntarios de Fundación, 17 empleados de Club, 38 jugadores de Academia y 12 alumnos del colegio "Los Fresnos" de la localidad, que plantaron más de 600 árboles, arbustos y hierbas aromáticas para la reforestación de la zona.
- **"Limpieza de Mares Interiores".** Campaña cuyo objetivo es concienciar sobre la importancia de mantener limpios nuestros "mares interiores" (arroyos, ríos y pantanos) y preservar los entornos naturales. La acción se desarrolló de manera simultánea en el cauce del Arroyo del Molino de la Presa, situado a los pies del Monasterio de Santa María la Real de Valdeiglesias en Pelayos de la Presa, y en la Playa de la Virgen de la Nueva, en San Martín de Valdeiglesias, que cuenta con la única bandera azul de la Comunidad de Madrid. La superficie total de la limpieza superó los 15.000 m^2, para lo que contamos con la participación de 23 voluntarios, 19 empleados del Club y 45 alumnos de Academia.
- **"Foodball-Program".** Una campaña a través de la cual queremos luchar contra el desperdicio alimentario durante el desarrollo de partidos y eventos celebrados en nuestro estadio. A partir de finales de diciembre, en colaboración con ARAMARK, se recogieron alimentos no consumidos en los palcos asegurando la custodia y buen estado de los alimentos. Durante las 12 jornadas en las que se realizó la campaña, se recogieron más de 470 kg alimentos que llegaron a un total de 617 beneficiarios.

4
Educación

Entre los proyectos formativos y de educación, desarrollados durante la temporada 2022 / 2023 cabe destacar:

- Nuestra campaña contra el acoso escolar: **"Hazte defensa contra el bullying"** es un proyecto fundamental para la Fundación y el Club y pieza clave en la construcción de nuestros valores.

  Bajo el lema 'Contra el *Bullying*, coraje y corazón', en esta iniciativa han participado más de 1.000 alumnos de colegios, institutos y otros centros educativos de la Comunidad de Madrid. Psicólogos especialistas impartieron píldoras formativas en Territorio Atleti, con las que se persigue dotar a los alumnos con las herramientas necesarias para acabar con esta pandemia silenciosa.

  En total, 30 clases de 8 colegios de la Comunidad de Madrid y 12 equipos de la Academia del Atlético de Madrid recibieron más de 60 horas de formación.

- La Fundación concedió becas formativas a profesionales, personal del Club y otros colectivos en situación de vulnerabilidad, para la formación en nuestro programa de **Curso de Fútbol Terapéutico** impulsado por nuestra Fundación y la Fundación Querer, con el apoyo de la Universidad UNIR y de la Comunidad de Madrid. Este programa está dirigido a profesores de

educación física, entrenadores, maestros y otros profesionales del ámbito de la educación especial. El curso contó esta edición con 48 alumnos y 36 horas lectivas.

- **"Articulando el Deporte".** Un año más, la sede del Comité Olímpico Español, en Madrid, albergó el tercer congreso 'Articulando el Deporte', organizado por la Fundación Internacional de la Artrosis (OAFI) con la colaboración de la Fundación Atlético de Madrid y el propio Comité Olímpico Español (COE). En este evento, profesionales médicos de primer nivel, personalidades y atletas de renombre, expusieron medidas para practicar ejercicio físico en condiciones óptimas, cuidando las articulaciones para una vida larga, activa y de calidad.

Acción social

Entre las actividades sociales que el Club realiza a través de su Fundación, se encuentra la colaboración con instituciones benéficas, ONG y otras fundaciones para fines sociales para poner en marcha proyectos de carácter solidario y de ayuda social. Entre ellos destacamos:

- **Reparto de juguetes** entre los más pequeños durante las fiestas navideñas en varios hospitales de la Comunidad de Madrid (11 hospitales, con 598 beneficiarios).
- **"Contra el hambre lo damos todo".** Campaña impulsada por la familia Simeone, en colaboración con Cruz Roja y la Fundación Atlético de Madrid, en la que se recogieron 47 toneladas de alimentos no perecederos en las inmediaciones del Estadio Cívitas Metropolitano. Los alimentos fueron distribuidos por Cruz Roja Española entre familias necesitadas

- **Recogida de alimentos** en colaboración con los supermercados Sánchez Romero, a beneficio de Mensajeros de la Paz.
- **Árbol de los sueños**, con la participación de empleados de todos los departamentos del Club, que hicieron posible cumplir los sueños navideños de 40 beneficiarios.
- **Donaciones de material deportivo**, del que han sido beneficiarios 10 proyectos nacionales, además de 16 envíos internacionales y un total de más de 1.500 prendas donadas.
- Colaboración con Save the Children para recaudar fondos con los que enviar **ayuda humanitaria** de emergencia a **Turquía y Siria** tras el terremoto que sacudió la zona en febrero de 2023.
- **Reciclar tiene premio**. El pasado 17 de mayo, Día Mundial del Reciclaje, para seguir concienciando a los rojiblancos más pequeños y coincidiendo con el "Día del niño", impulsamos una iniciativa dirigida a concienciar a los niños sobre la importancia de arrojar los residuos al contenedor de reciclaje correspondiente, colaborando así con el medio ambiente.

En colaboración con integrantes de las plantillas de nuestros equipos femenino y masculino hemos participado en:

- **Calendario Solidario 2023.** Realizado con la participación jugadores de los primeros equipos junto a niños de proyectos de Infancia de Save the Children y pacientes de la Clínica Universitaria Navarra. Los beneficios obtenidos con su venta se destinaron íntegramente a financiar a los proyectos sociales de la Fundación.

- **Campaña "Un mundo sin quejas",** de la mano de nuestro equipo Juvenil A, realizamos una sesión de entrenamiento con los alumnos de la Fundación Querer. Los jugadores de la Academia aprendieron que pueden afrontar sus vidas sin quejarse, aprovechando las oportunidades que ofrece el deporte para superar los retos diarios.

- **Campaña "Día Mundial de concienciación sobre el autismo",** Jan Oblak -guardameta del Atlético de Madrid- y Guille -cancerbero del equipo de LaLiga Genuine de la Fundación Atlético de Madrid-, disfrutaron de un encuentro donde compartieron confidencias y experiencias bajo palos y pusieron de manifiesto lo importante que es el fútbol como motor de cambio social y el impacto que tiene en la vida de los niños y jóvenes con necesidades especiales.
- **Iniciativa #CalcetinesDesparejados**, en el Día Mundial del Síndrome de Down nos sumamos al objetivo de dar visibilidad a este colectivo. Saúl Ñíguez y Eva Navarro, futbolistas del primer equipo masculino y femenino, apoyaron dicha iniciativa luciendo unos calcetines desparejados, así como los integrantes del conjunto de la Liga Genuine y los empleados del Club.

3.2.2. Medición de impacto

(413-1)

Esta temporada hemos llevado a cabo dos ejercicios de medición de impacto social de dos de nuestras principales iniciativas: las escuelas sociales y el programa de Fútbol Adaptado.

Escuelas sociales y fútbol terapéutico

El objetivo de las escuelas sociales es dotar a los niños en situación de vulnerabilidad, de las herramientas para mejorar sus hábitos de vida a través del deporte. Nos basamos en la metodología formativa de las escuelas deportivas adaptadas al área social.

Colectivos/Actores

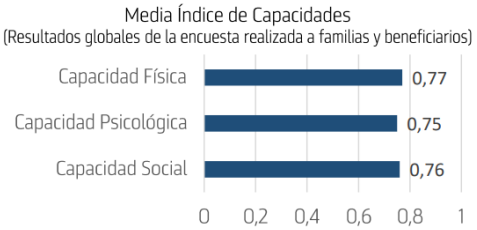
- 10 Escuelas Sociales
- 1 Escuela F. Terapéutico
- 10 Ayuntamientos
- 455 Alumnos
- + de 220 familias
- 2 Técnicos de coordinación
- 20 Formadores cualificados
- Edades entre 5 y 18 años
- 38% de alumnas en nuestras escuelas

Impactos

Impactos objetivos
- Mejoras en habilidades deportivas, físicas, psicológicas y sociales
- Bienestar emocional de jugadores y familias
- Creación de puestos de trabajo
- Alianzas Institucionales
- Impacto social en sedes locales
- Ganancia de presencia como marca
- Seguimiento exhaustivo de participación, por perfiles

Desarrollo y resultados

Valoración del proyecto por parte de los actores, sistematizando indicadores:
- Empoderamiento por perfiles (juventud y género, ámbito rural, etc.)
- + de 1.700 horas de entrenamiento totales
- Generación de espacios alternativos de ocio
- Informes y control de progresos

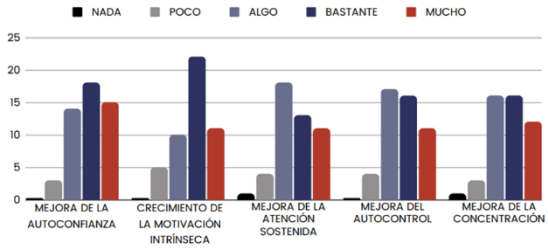


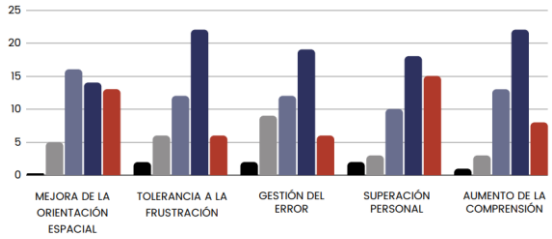
Fútbol adaptado

Su objetivo es maximizar la participación en las actividades de las personas con discapacidad intelectual, para lograr su plena inclusión en la sociedad a través de la innovación, centrándonos en la investigación y la educación de estas personas y su entorno, actuando sobre las tres áreas de salud: física, psicológica y social.

Los entrenadores de las diferentes escuelas y equipos evaluaron la situación en la que se encuentran los jugadores en referencia a las capacidades trabajadas. Así mismo, los padres de los jugadores evaluaron en un cuestionario on-line la evolución percibida en sus hijos desde que se unieron al programa de fútbol adaptado.

Cabe destacar la percepción de los padres sobre los comportamientos sociales de los niños:





3.2.3. Alianzas estratégicas

Alineados con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 17, además de las alianzas anteriormente mencionadas, buscamos desarrollar iniciativas, tanto con entidades públicas como privadas, que mejoren la empleabilidad de los colectivos más desfavorecidos y su integración social.

La Fundación formalizó esta temporada dos grandes acuerdos que se materializarán en el desarrollo de acciones conjuntas a partir de la temporada 2023-2024:

- En febrero de 2023, la Fundación Atlético de Madrid y Sacyr Social (Valoriza) firmaron un acuerdo de colaboración para desarrollar conjuntamente acciones sociales que mejoren la calidad de vida y la integración de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
- Con Coca Cola, trabajaremos conjuntamente en nuestras iniciativas encaminadas a favorecer la sostenibilidad del planeta y unificaremos las campañas 'Limpieza de Mares Interiores' y 'Mares Circulares' de ambas entidades.

En diciembre de 2022, la Fundación Atlético de Madrid se unió a la iniciativa *Football for the Goals* como muestra de nuestro compromiso con el impulso de acciones que permitan conseguir y aplicar políticas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

3.2.4. Reconocimientos

Nos enorgullece enormemente que el trabajo que hacemos desde la Fundación Atlético de Madrid haya sido reconocido esta temporada por distintas entidades:

- La Fundación Atlético de Madrid fue galardonada con el Premio “Phi4Tech a la sostenibilidad en el Deporte” en la VIII gala de los premios "Patrocina un Deportista", unos premios que pretenden reconocer públicamente a aquellas empresas, personas e instituciones que apoyan el deporte, sobre todo el deporte olímpico, paralímpico y al proyecto Patrocina un Deportista.
- La Fundación resultó premiada junto a otras seis entidades y fundaciones en la IX Edición de "Juntos por la Investigación" de la Fundación CRIS contra el Cáncer, por el reto de financiar el trabajo de un investigador de la Unidad CRIS contra el Cáncer de “Investigación y Terapias Avanzadas” del Hospital de la Paz.

3.3. Nuestros profesionales

Cada miembro forma parte de un objetivo mayor, una meta que es únicamente alcanzable a partir de la colaboración solidaria de todos.

Nuestros profesionales son nuestro mayor activo. No solo los deportistas profesionales de todas las categorías que cada semana participan en las competiciones al más alto nivel, sino también, todos aquellos que hacen posible que el nuestro, sea un Club innovador y profesionalizado que crece cada día.

3.3.1. Gestión de Recursos Humanos

(2-30, 402-1)

Una de las prioridades de Club Atlético de Madrid, es ofrecer a su equipo humano un entorno atractivo donde poder desarrollarse profesionalmente y conciliar la vida personal con el trabajo; todo ello cimentado en la igualdad de oportunidades, la transparencia, la salud y la seguridad.

Desde hace varios años, el área de Recursos Humanos ha desarrollado políticas laborales que ponen el foco en el cuidado de las personas, creando entornos laborales que fomentan el respeto, la salud, la seguridad, el bienestar en el trabajo y la igualdad de oportunidades.

Durante las últimas temporadas, el Club ha crecido sustancialmente, lo que nos ha exigido una gestión eficaz de las personas, que viene determinada por el modelo de gestión de RR. HH.

A cierre de la temporada 2022 / 2023, el número de empleados promedio ha sido de 909,2 frente a los 868,5 de la temporada anterior, lo que supone un incremento del 4,7%

(las principales cifras de RRHH se muestran en tablas adicionales en el anexo de este informe)

Cabe señalar que algunas de nuestras actividades, cuentan tradicionalmente con una menor representación femenina, sobre todo en el área deportiva.

La conciliación y la calidad de vida de las personas que trabajan en el Club fuera del ámbito laboral es muy importante para nosotros. En base a los resultados de la encuesta de clima laboral que se realizan cada temporada, ponemos en marcha acciones que, en la medida de lo posible, atiendan a sus necesidades. Entre las medidas de conciliación implementadas destacan:

- **Flexibilidad de horario de entrada y salida.** Se permite flexibilizar la hora de entrada y salida. Los departamentos velan por que siempre estén cubiertas todas las necesidades de cada área durante el horario laboral. Además, existe flexibilidad en el horario de comidas.

- **Jornada intensiva.** Durante parte del verano, la jornada de trabajo finaliza a las 15:00h, estableciendo semanalmente turnos rotativos en cada departamento para que, de esta manera, se pueda dar soporte en caso de que surja una incidencia y así poder prestar servicio.
- **Trabajo flexible,** que permite una jornada de teletrabajo a la semana, lo que ha supuesto un importante avance en la forma en la que trabajamos. Este modelo laboral va acompañado de procesos de definición y seguimiento de objetivos y de desarrollo de competencias profesionales.

El Club tiene como uno de sus objetivos proporcionar un adecuado equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados, facilitar la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de las cargas familiares por parte de ambos progenitores.

Consideramos de gran importancia garantizar la desconexión laboral como medida fundamental de conciliación personal. Como no podría ser de otra manera, se respeta el tiempo de descanso, vacaciones y permisos de otra índole y estamos trabajando en la elaboración de una política de desconexión digital que incluya medidas adicionales que permitan asegurar esta desconexión.

Esta temporada 22/23 hemos lanzado una versión renovada de nuestro Portal del Empleado que les permite acceder a toda la información relevante, desde una única herramienta, relacionada con:

- Comunicados del Club.
- Acceso a las herramientas de gestión del desempeño y crecimiento profesional.
- Área personal: acceso a nóminas, datos administrativos, solicitud de vacaciones, etc.
- Información detallada sobre beneficios.
- Salud y bienestar: promoción de hábitos de vida saludable, actividad física y mental o alimentación.
- Buzón de sugerencias, a través del comunicar acciones de mejora y puntos fuertes.

Continuamos impulsando el diálogo interno y la comunicación entre todos los empleados. Existen diferentes de canales de comunicación abiertos para tratar temas específicos tales como seguridad y salud, recursos humanos, selección de personal o sostenibilidad, entre otros; además del Buzón Ético para denunciar cualquier incumplimiento legal o del Código Ético, del que un empleado pueda tener conocimiento.

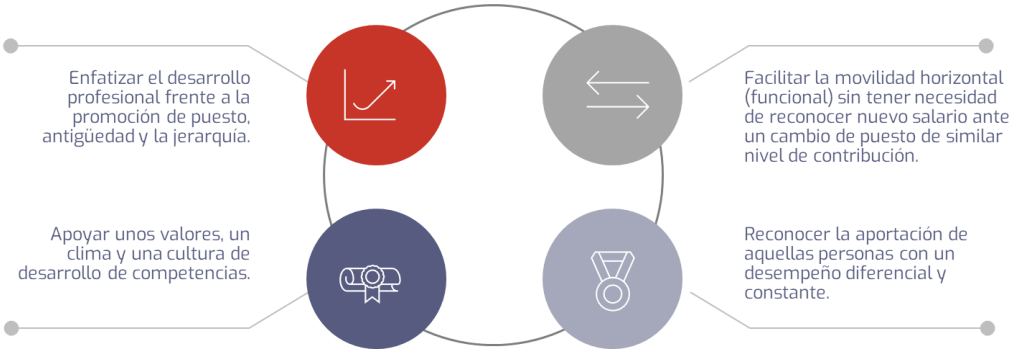
Nuestro sector se rige por el convenio de Gestión de entidades deportivas y, en general, por el Estatuto de los Trabajadores. Este recoge los derechos y deberes que regulan las relaciones laborales en el seno del Club. Los plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales de aplicación son los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

3.3.2. Proceso de remuneración

(2-19, 2-20)

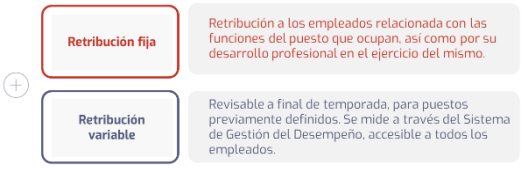
Cada año, desde el Departamento de Recursos Humanos, se trabaja para adaptar la Guía de Retribución del Club, que establece los principios generales que rigen el sistema de retribución, a la situación de este a través de una nueva guía de gestión salarial.

Nuestro compromiso es tener una estructura salarial competitiva en el tiempo, de acuerdo con el posicionamiento del Club con respecto al mercado exterior.



El proceso de gestión salarial está enfocado en niveles, roles y familias profesionales dentro de la organización y basado en bandas de retribución (semi anchas).

Los distintos puestos se valoran y asignan a una banda de contribución utilizando la herramienta de nivelación de puestos. De este modo, se da la oportunidad de progresar dentro de un mismo nivel, no siendo la promoción la única vía de desarrollo profesional.



Los responsables de equipo de las distintas áreas son los encargados de llevar a cabo las evaluaciones de desempeño de las personas de su departamento a través del modelo de gestión del desempeño. El departamento de Recursos Humanos propone el incremento de retribución fija anual (aumento por mérito) aplicando las reglas definidas y utilizando los resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas.

Una temporada más, el Club sigue apostando por el desarrollo de sus directores y responsables, y lo hace a través de un programa de desarrollo que llamamos, “Mejores Líderes”, donde se ofrece la oportunidad de participar en el proceso de evaluación 360º de competencias. Esta evaluación permite a las personas evaluadas conocer, de forma más precisa, sus puntos fuertes y áreas de mejora, en base al testimonio de los compañeros.

Este proceso de desarrollo y crecimiento es voluntario, confidencial y orientado al desarrollo de nuestros líderes. Tras la evaluación, cada participante recibe un informe personalizado y se lo ofrece un programa de monitorización individual.

Anualmente, llevamos a cabo un proceso de evaluación por desempeño. Este año han participado un total de 102 empleados, el 35,5 % de los empleados de oficina.

Retribuciones

Como hemos comentado anteriormente, nuestro compromiso es tener una estructura salarial equitativa y competitiva basada en competencias y experiencia, la igualdad de oportunidades y la equidad interna de modo que nos permita atraer y retener al mejor talento.

El Club viene trabajando desde hace años en el cumplimiento de todos los preceptos legales en materia de igualdad retributiva. A pesar de todo, una parte sustancial de los grupos profesionales que componen el Club tiene un componente masculino muy marcado además de una antigüedad consolidada que impide que las comparativas salariales sean viables y aporten información relevante.

En el caso de la plantilla deportiva, al tratarse en muchos casos de deportistas de élite de primer nivel cuya remuneración viene determinada por factores de mercado muy específicos y por motivo de confidencialidad, no se presenta el desglose de salarios medios por género y rango de edad para este colectivo.

En el caso de la plantilla no deportiva, estamos haciendo nuestros mejores esfuerzos para poder disponer de esta información en las próximas temporadas y así continuar avanzando en nuestro compromiso de transparencia respecto a rendición de cuentas, publicación de datos relevantes y exposición abierta de nuestras actuaciones corporativas.

La información relativa a las retribuciones globales del personal no deportivo está desglosada en la Nota 11 b) y del personal deportivo en la nota 11 a) de las Cuentas Anuales consolidadas del Club del ejercicio 2022/23. Las cargas sociales se encuentran desglosadas en la nota 11 c)

El Consejo de Administración está formado por 7 consejeros ninguno de los cuales percibe remuneración por sus funciones.

Análisis de brecha salarial

(404-3)

Evitar los sesgos discriminatorios en la retribución, es clave para impulsar un entorno que promueva la diversidad, uno de los principales valores del capital humano del Club, como se refleja en el Plan de Igualdad, que estamos actualizando.

La estructura retributiva de todas las categorías profesionales y de responsabilidad, se sustenta bajo el criterio de neutralidad de género. El proceso de revisión salarial se basa en la evaluación de desempeño individual y criterios comunes para ambos géneros.

Como medida de control, y con el fin de asegurar la equidad, hemos realizado un análisis salarial, incluido el cálculo de la brecha salarial (diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres) por cada línea de negocio y nivel de responsabilidad. Su objetico es identificar potenciales diferencias salariales y corregirlas. Gracias a este ejercicio hemos podido constatar que no existen situaciones de inequidad retributiva por género en el seno del Club.

Con el ánimo de incentivar la incorporación de la mujer a esas áreas en las que están menos representadas trabajamos en base a tres líneas de actuación:

3.3.3. Apuesta por el talento

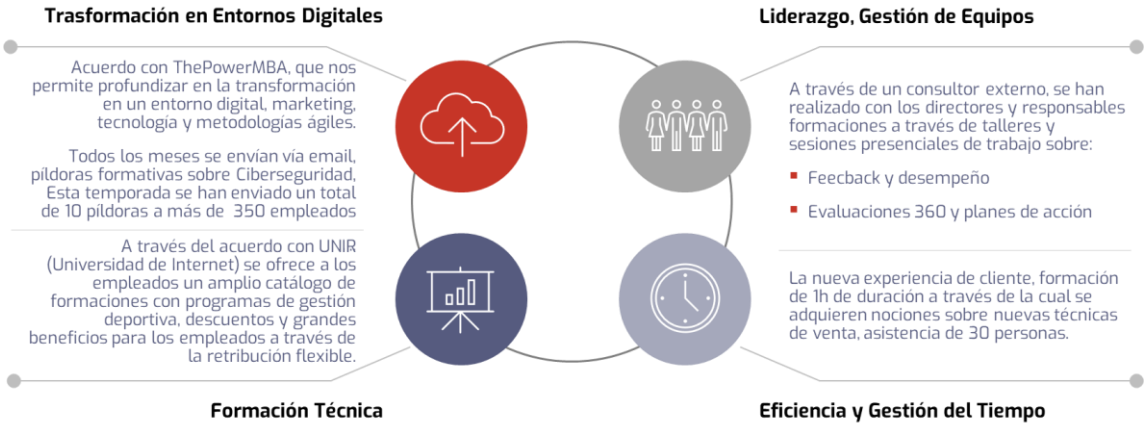
(404-2)

Para el Club es clave atraer y fidelizar el mejor talento para afrontar los retos que tenemos por delante. Para nosotros es un orgullo el elevado grado de compromiso, responsabilidad y profesionalidad de nuestros empleados que nos hacen crecer día a día.

El Club, a través de su página web, ofrece la posibilidad a todas las personas que estén interesadas en trabajar con nosotros, a inscribirse a las ofertas de empleo que publicamos, o de dejarnos su CV en nuestro buzón.

En el Atlético de Madrid consideramos que la formación es una gran herramienta para retener al mejor talento y desarrollar su potencial, lo que nos permite estar preparados para enfrentarnos a nuevos retos que plantea el futuro. Desarrollar las competencias laborales de nuestros trabajadores mejora la productividad y la motivación.

El Club apuesta por la formación y el desarrollo como pilares en los que se apoya para asegurar el éxito de su proyecto. La estructura en la que se divide la planificación formativa varía según las diferentes áreas estratégicas de la compañía e intereses particulares.



Con ese objetivo, se pone a disposición de los empleados del Club una plataforma de formación online con diversos cursos y contenidos. En la temporada 2022-2023 se han impartido más de 3.900 horas de formación en distintas áreas, de las cuales más de 3.000 han sido gestionadas por el área de Recursos Humanos.

(*) La formación anual de Código Ético se ha pospuesto al mes de noviembre de 2023, por lo que no ha podido ser incluida esta temporada.

(**) Las horas de formación de Transformación en un entorno digital, marketing, tecnología y metodologías ágiles (ThePowerMBA) esta temporada se han calculado en base a asistencia real y no sobre horas programas como la temporada pasada.

Horas de formación por categoría profesional

	Formación 2022 / 2023	
	Total horas	Media horas
Directores	105	9,77
Responsables	337	10,37
Otras categorías	2.166	5,67
TOTAL	**2.608**	**6,13**

Para tener datos reales que le permitan actuar en la dirección correcta, desde hace 5 años el departamento de Recursos Humanos envía la "Encuesta de Clima Laboral" a todos sus empleados para medir su nivel de satisfacción con las políticas y medidas adoptadas por el Club en relación con las condiciones de trabajo, formación y desarrollo personal, organización del trabajo, información y comunicación, RSC y calidad, entre otros.

La encuesta se realiza en un formulario que ha sido elaborado por una empresa externa, para que los empleados puedan enviar sus respuestas de forma anónima. En 2022 se ha ampliado el número de empleados consultados respecto a otros años.

Entre los resultados obtenidos cabe destacar:

El Club tiene como objetivo crear un entorno de trabajo estimulante y retador, complementado por una experiencia única que nos proporciona el fútbol y toda la pasión y emoción que surge alrededor.

Pretendemos que nuestros profesionales puedan vivir, en primera persona, esa experiencia desde dentro y disfrutar de unas instalaciones tanto de oficinas como de sedes deportivas únicas.

Algunas de estas iniciativas son:

- Apoyar juntos partidos del equipo en nuestras instalaciones del estadio.
- Sorteo entre los empleados de experiencias únicas vinculadas al área deportiva.
- Sorteo de entradas para conciertos y eventos celebrados en el Club.
- Descuentos en nuestras tiendas oficiales.
- Retribución flexible.
- Portal de Descuentos.

- Menús saludables subvencionados y fruta gratis para empleados.
- Plaza de aparcamiento.
- Asistir como voluntario a las actividades que organiza nuestra Fundación.
- Organización de actividades deportivas con los empleados.
- Celebración de Navidad.
- Ayuda para el abono de temporada.

3.3.4. Defensa de la igualdad y lucha contra la discriminación

(3-3)

En el Club todos los empleados son tratados de manera equitativa y con el máximo respeto a su dignidad, sin discriminación por razones de raza, edad, nacionalidad, sexo, orientación sexual, estado civil, religión o condición social. Para conseguir este objetivo se aplican los Códigos de Conducta, Políticas y Protocolos internos, que establecen controles y evalúan de forma continua los distintos procesos para poder implementar mejoras.

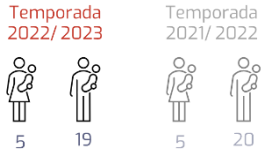
La presencia masculina es mayoritaria en el Club, sobre en el ámbito deportivo, y es una de las razones para seguir potenciando la igualdad de oportunidades. Nuestra apuesta por la igualdad nos llevó a apostar por el futbol femenino cuando a penas existían equipos en esta categoría, convirtiéndose hoy en día en uno de los clubes de España con mayor desarrollo en su ámbito.

Con el objetivo de estar siempre al día de las obligaciones legales en materia de igualdad, en mayo de 2017 se creó un Comité de Igualdad, compuesto por representantes de la empresa y de los empleados, que realiza el seguimiento y evaluación de las medidas de promoción de la igualdad.

En febrero de 2020 el Club encargó a un tercero independiente la elaboración del Plan de Igualdad de acuerdo con la legislación vigente en ese momento, registrado con validez hasta 2023. Esta temporada hemos comenzado a trabajar internamente la revisión del Plan de Igualdad para adaptarlo a los nuevos requisitos exigibles.

Algunas de las prácticas y medidas de igualdad puestas en marcha son:

Buscamos fomentar la corresponsabilidad y conciliación familiar. Esta temporada, 24 empleados han iniciado permisos de maternidad o paternidad retribuidos, en línea con los datos registrados la temporada pasada.



Lucha contra la discriminación y el acoso

(406-1)

Nuestro compromiso en la lucha contra la discriminación y el acoso es total. Trabajamos para alcanzar espacios de trabajo seguros, en los que las relaciones laborales se basen en la libertad y respeto a las personas.

Como se recoge en el Protocolo de Actuación en caso de Acoso Sexual, por Razón de Sexo, y Acoso Moral, quedan totalmente prohibida y no se tolerarán situaciones de acoso de ningún tipo. Nuestro compromiso es tolerancia cero ante el acoso y la total desaprobación de conductas abusivas, ofensivas y discriminatorias.

El Protocolo define las conductas constitutivas de acoso y los principios y garantías de actuación ante casos de abuso, con el fin de salvaguardar los derechos básicos de las personas implicadas en el caso. Se recogen también en el Protocolo las dos vías de resolución previstas en caso de registrarse una denuncia.

Las vías para presentar una denuncia son:

- Reporte directo a un miembro del departamento de RRHH.
- Reporte directo a un miembro del departamento de Cumplimiento Normativo.
- Mediante correo electrónico a través del Buzón Ético.

A lo largo de esta temporada no se ha registrado ningún caso relacionado con situaciones de abuso, acoso o discriminación a través de los canales de comunicación habilitados a tal efecto.

Integración

En lo relativo a la inserción laboral de personas con discapacidad, el Club tiene contratadas 6,3 empleados con discapacidad al cierre de la temporada. En cumplimiento de la Ley General de Discapacidad, complementamos dicha acción con medidas adicionales, como aportación económica a Asociaciones y Fundaciones de Ayuda a la Discapacidad.

Esta temporada continuamos colaborado con AESLEME (Asociación para el Estudio de la Lesión Medular Espinal) y con Fundación PRODIS a través de un contrato con su centro especial de empleo.

En cuanto a la accesibilidad de las personas con discapacidad, tenemos un estadio y unas oficinas que cumplen con los más modernos estándares y la legislación relativa a la accesibilidad.

3.3.5. Entorno laboral seguro

(403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-6, 403-7)

En el Club Atlético de Madrid entendemos la salud no sólo como la ausencia de daños o enfermedades, sino como el reto constante de alcanzar un completo estado de bienestar físico, mental y social.

Para nosotros, es una prioridad que todas las actividades que realizan tanto nuestros empleados como nuestros colaboradores, desde su planificación hasta su ejecución, integren todas las medidas de seguridad necesarias para evitar o mitigar los riesgos que estas puedan conllevar para la seguridad y la salud de las personas que las desarrollan.

A través de nuestro Servicio de Prevención propio, en coordinación con el Servicio de Prevención ajeno (Quirón Prevención), trabajamos día a día para proteger la salud y la seguridad de los empleados del Club mediante actividades específicas que ponen foco en cuatro disciplinas preventivas:

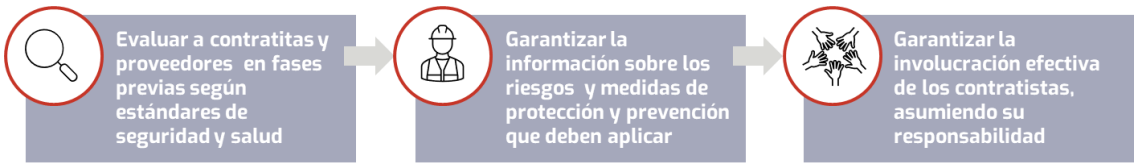
Nuestra Política de Prevención, así como la Política de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, incorporan los principios preventivos establecidos en la regulación vigente de aplicación en estos cuatro ámbitos. La adopción de estas políticas nos permite establecer un marco de referencia para la reducción de los riesgos laborales y la promoción de la salud y calidad de vida.

En el Atlético de Madrid vamos más allá, e integramos la seguridad, salud y bienestar en nuestra estrategia de negocio. Nuestro Sistema de Gestión dispone de un procedimiento para la comunicación, participación y consulta a los trabajadores que nos permite, no solo hacerlos partícipes, si no que puedan reportarnos situaciones de riesgo o potencialmente dañinas adicionales a la identificación y evaluación de riesgos interna.

De esta manera, aspiramos a construir una cultura preventiva diferencial, que nos permita alcanzar los más elevados estándares de seguridad mediante la implicación de toda la organización, de nuestros proveedores, contratistas y empresas colaboradoras.

El Servicio de Prevención realiza un análisis de riesgos en función del puesto de trabajo para establecer protocolos médicos para cada uno de ellos. A través de pruebas específicas, se determina la aptitud del trabajador para el desempeño de sus tareas y se identifican las medias de adaptación del puesto necesarias o incluso la reubicación en otro puesto de trabajo exento de riesgos si fuera necesario.

En lo que respecta a la seguridad y salud de nuestros proveedores, el Procedimiento de Homologación de proveedores establece los objetivos que nos permiten que sus actividades se desarrollen de forma segura conforme a la legislación vigente:



Criterios de seguridad y salud en el proceso de homologación de proveedores y contratistas

La formación como estrategia de prevención

(403-5)

Para poder alcanzar los objetivos fijados en materia de salud y seguridad laboral, es fundamental la formación. El Servicio de Prevención, juntamente con la empresa, establecen las prioridades formativas y la programación de los cursos.

La formación se inicia con el Plan de Acogida y se mantiene durante toda la trayectoria profesional, con programas anuales para toda la plantilla y específicos en función de las necesidades del puesto, garantizando así que todos los empleados puedan desarrollar sus actividades de forma segura y fortalecer

la cultura en salud, alentando la participación de forma activa en la promoción de un entorno seguro y saludable.

(detalle adicional sobre las temáticas impartidas en el anexo de este informe)

Se ha realizado la coordinación de actividades empresariales para prevención de riesgos laborales con más de 550 empresas en los últimos cuatro años (entre proveedores directos del Club y subcontratas de estos proveedores) y más de 6.100 trabajadores existentes en la plataforma de coordinación en temporadas anteriores.

En el Club apostamos por el bienestar emocional de nuestros empleados y ponemos a disposición de estos una serie de cursos y talleres que les permitan manejar el estrés y mejorar su bienestar emocional. A raíz de la evaluación psicosocial realizada esta temporada, se han diseñado medidas preventivas y se han establecido indicadores específicos de seguimiento para las dos próximas temporadas.

La salud mental es un elemento esencial de bienestar y equilibrio personal que permite lograr los máximos niveles de bienestar y desarrollo profesional. Ante las importantes exigencias y presiones que genera el Deporte de Alto Rendimiento, así como la dificultad de conciliar los múltiples requerimientos laborales y personales, esta temporada hemos llevado a cabo un programa especial de formación dirigido a nuestras deportistas femeninas y centrado en la salud mental, emocional y hormonal; así como en el liderazgo y las necesidades emocionales del equipo, la cohesión y superación ante la adversidad, y la implicación y el compromiso.

Vigilancia de la salud

En el Club contamos con un programa de Vigilancia de la Salud en el que se facilita información y formación a los empleados a través del Canal de Quirón Salud.

El Club ofrece anualmente a toda la plantilla la posibilidad de realizar un reconocimiento médico, a través del servicio de vigilancia de la salud, con el objetivo de detectar de forma precoz los cambios fisiopatológicos precoces atribuibles a la exposición laboral.

La vigilancia de la salud se realiza en base a los protocolos médicos asociados a los riesgos inherentes de los puestos de trabajo, según la evaluación de riesgos laborales. Durante el período de estudio se han efectuado 168 exámenes de salud.

Dentro del ámbito de promoción de la salud, se ha desarrollado campañas específicas como la campaña de vacunación voluntaria contra la gripe, de detección del cáncer de mama o cuidado de la voz. También se han llevado a cabo otros proyectos de gran calado, como la revisión de los Planes de Autoprotección y Medidas de Emergencia de nuestras instalaciones.

Mantenemos nuestro compromiso de que nuestras instalaciones sean espacios cardio protegidos, para lo que contamos con una red de 39 desfibriladores distribuidos estratégicamente por nuestras sedes para asegurar que ante cualquier emergencia cardiovascular existe un equipo disponible y cercano para su

tratamiento urgente. Para ello, cada temporada se realiza el mantenimiento preventivo de los equipos y la actualización de la formación a las personas encargadas de su utilización en caso necesario.

Siniestralidad y absentismo

(403-9, 403-10)

Respecto a los datos de siniestralidad registrados a lo largo de la temporada, cabe destacar que los accidentes laborales registrados se han asociado a caídas a mismo y distinto nivel, así como esguinces o torceduras por sobreesfuerzo en la actividad.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por género

	Hombres		Mujeres	
	2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Enfermedades profesionales (nº)	**0**	0	**0**	0
Con baja (nº)	0	0	0	0
Sin baja (nº)	0	0	0	0
Índice de frecuencia (%)	**24,89**	59,00	**54,87**	108,36
Índice de gravedad (%)	**1,87**	2,84	**3,51**	5,59
Nº horas trabajadas	**1.165.290**	931.250	**400.960**	286.080
Nº contingencias profesionales (*)	**140**	186	**68**	60
Con baja (nº)	32	55	42	31
Sin baja (nº)	108	131	26	29
Nº jornadas de incapacidad temporal	2.179	2.650	1.407	1.598
Nº recaídas accidentes de trabajo con baja	0	4	2	0

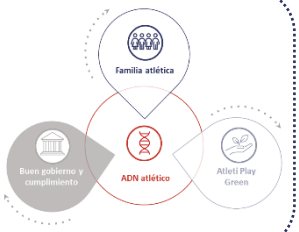
(*) Contingencias profesionales incluye accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Se consideran los Accidentes de Trabajo con baja en el periodo, excluyendo los accidentes in itinere y las recaídas.
Datos facilitados por FREMAP y correspondientes a los años naturales.

Respecto al absentismo laboral, esta temporada, se han registrado 92.808 horas de ausencia por enfermedad, accidentes laborales y bajas por maternidad/paternidad considerando jornadas de 8 horas.

El Club apuesta por un modelo de desempeño basado en resultados y la apuesta por la conciliación de la vida profesional y personal a través de medidas concretas de flexibilidad horaria y teletrabajo ya implantadas.

4. Buen gobierno y cumplimiento

Continuar a la vanguardia en materia de **ética, buen gobierno y cumplimiento**, llevar a cabo una **gestión eficiente de los riesgos ESG,** identificando los impactos y asegurando el cumplimiento de los **derechos humanos** en toda la **cadena de valor.**

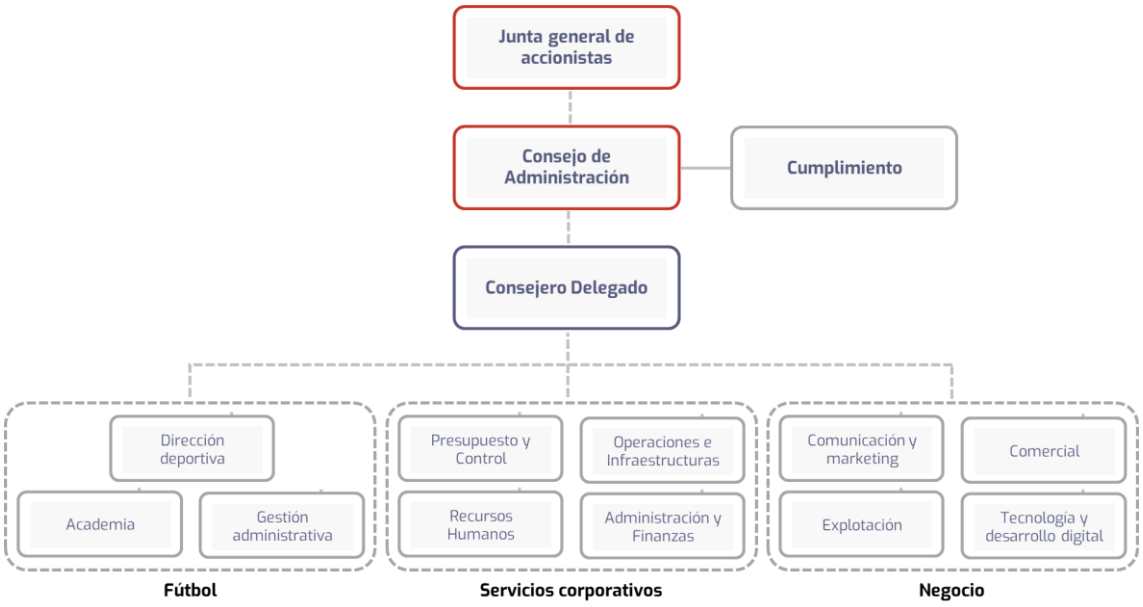


4.1. Modelo de gobernanza

(2-9, 405-1)

La gobernanza en el Club se estructura en base a la Junta General de Accionistas y al Consejo de Administración, que ejercen el gobierno y la administración de la Sociedad. La ejecución de la estrategia se delega en el Comité de Dirección.

Saber más



- La **Junta General de Accionistas** es responsable de la aprobación de las Cuentas Anuales consolidades del Club, la aplicación del resultado y la aprobación de la gestión social.
- Al **Consejo de Administración** le corresponde la gestión, administración y representación de la Sociedad, y en todos los actos comprendidos en el objeto social. Está formado por 7 consejeros y el secretario del Consejo no consejero, todos ellos hombres. Ninguno de los consejeros percibe remuneración por sus funciones.
- El **Comité de Dirección** es el órgano de gestión encargado de llevar a cabo los mandatos del Consejo de Administración, cuyo nexo de unión es el Consejero Delegado. Reúne a los más altos

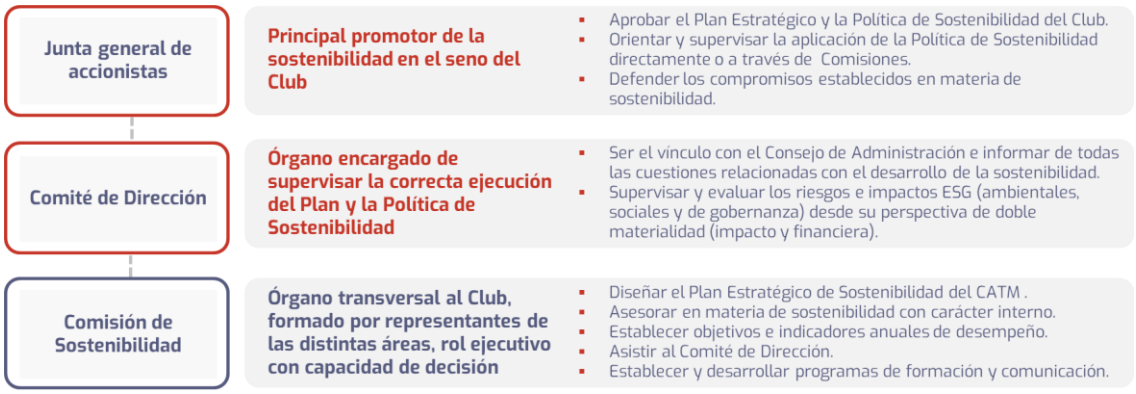
cargos del Club (todos ellos hombres) y se encarga de gestionar y definir la estrategia de negocio, objetivos y viabilidad de este. Cuenta con 11 áreas o direcciones.

4.1.1. Gobernanza de la sostenibilidad

En lo que respecta a la gobernanza de la sostenibilidad, como se recoge en la Política de Sostenibilidad, se ha desarrollado una estructura sólida, que parte de los máximos órganos de gestión del Club para la adecuada y efectiva integración de la sostenibilidad en la estrategia de negocio.

El modelo de gobierno de la sostenibilidad permite, además, llevar a cabo las labores de coordinación, gestión, definición de objetivos y relación con los grupos de interés, todas ellas acciones necesarias para garantizar la adecuada aplicación de la Estrategia de Sostenibilidad.

Los principales órganos de gobernanza de la sostenibilidad son:

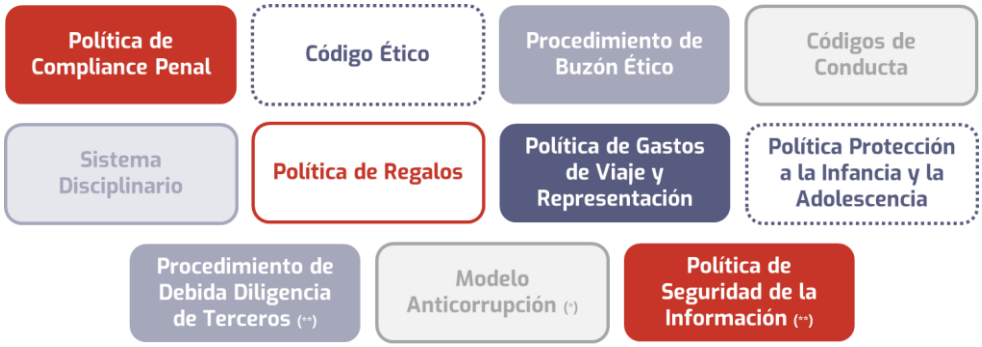


Dado que la Política de Sostenibilidad del Club se elaboró a finales de esta temporada y se aprobó en julio de 2023, se espera que los órganos de gobierno en materia de sostenibilidad se pongan en marcha durante la segunda mitad de 2023.

4.2. Ética y cumplimiento

(2-23)

Nuestro compromiso e implicación en desarrollar nuestras actividades de forma ética es firme. El buen gobierno societario se materializa en la administración del Club a través de políticas y procedimientos que aseguran el control de las decisiones clave, recogidos en el Sistema de Gestión de *Compliance* (SGC), entre las que destacan:



(*) Actualizada en ejercicio 2022 / 2023
(**) Aprobadas en ejercicio 2022 / 2023

Este Sistema establece mecanismos para que todas las decisiones clave que se toman en el Club sean colegiadas y estén sometidas a un sistema de aprobación en cascada que garantice el correcto nivel de aprobación para cada caso. Para cada proceso crítico se ha definido un procedimiento *ad hoc,* de modo que su ejecución sea verificable, trazable y auditable.

Para velar por la correcta aplicación y la mejora continua del SGC, se constituyó el Órgano de *Compliance.*

Para el desempeño de sus funciones, el *Compliance Officer* recibe formación continua en materia de cumplimiento, prevención de riesgos penales, otras materias especialmente críticas y formaciones específicas por parte de LaLiga.

Nuestro SGC está en constante proceso de revisión y mejora:

- Se realiza un análisis y evaluación de los potenciales riesgos penales periódicamente.
- El Sistema de Gestión de *Compliance* es validado por parte de un auditor externo.
- Se ha puesto en marcha el Procedimiento de Buzón Ético para la investigación de denuncias de hechos o situaciones no éticas o que puedan acarrear riesgos penales.
- Mediante el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos, así como a través del Código Ético y en el Sistema Disciplinario, se regulan los posibles incumplimientos de estas disposiciones, que podrán conllevar la imposición de las medidas disciplinarias.
- Contamos con recursos internos (personales y económicos) que permiten una adecuada supervisión y verificación del Sistema de Gestión de *Compliance.*

El informe de auditoría anual del Sistema de Gestión de *Compliance* realizado por un experto independiente pone de manifiesto que el Sistema está adecuadamente implantado y da respuesta a lo establecido en la regulación vigente, destacando:

- Un Sistema Anticorrupción muy desarrollado que permite tratar con rigor los riesgos relacionados con la corrupción, el cohecho y el soborno.
- Un Sistema de *due diligence* de terceros que establece diversas aproximaciones basadas en el nivel de riesgo según el tipo de tercero.
- La aprobación de un Sistema Disciplinario específico y con capacidad coercitiva como mecanismo de instauración de una cultura de cumplimiento.
- La existencia de distintos Códigos de Conducta específicos para cada tipo de colectivo en el Club en los que se definen las conductas prohibidas.
- El desarrollo de acciones formativas para los distintos colectivos.
- La orientación del *Compliance Officer* a abordar de forma individualizada los requisitos del Sistema según los distintos colectivos del Club.

4.2.1. Buzón ético

Durante esta temporada 2022/2023 se ha puesto en marcha un nuevo canal de comunicación digital para acceder al Buzón Ético, disponible en la página web del Club, acorde con la normativa europea y la legislación local de protección del informante, a través del cual se pueden presentar comunicaciones o denuncias de forma nominativa o anónima.

Saber más

El Responsable del Sistema Interno de Información, del cual el Buzón Ético es uno de sus principales componentes, es responsable de su correcto funcionamiento y de que se garantice, no sólo a la protección de la confidencialidad de las personas que a través de este canal comuniquen o denuncien un hecho delictivo o contrario a la normativa del Club, sino también de la protección de sus derechos en línea con lo establecido en la Política del Sistema Interno de Información del Club.

Cualquier persona conocedora de un hecho delictivo o irregularidad que quiera ponerlo en conocimiento del Club, lo puede hacer a través de los canales habilitados a tal efecto:

- Canal digital: https://atleticodemadrid.integrityline.com/frontpage
- Correo electrónico: buzonetico@atleticodemadrid.com o bien compliance@atleticodemadrid.com
- Presencial, directamente al *Compliance Officer.*
- Dirección Postal: Estadio Cívitas Metropolitano, Av. Luis Aragonés, 4, Acceso W6, 28022 Madrid, a la atención del *Compliance Officer.*

Todas las comunicaciones son tratadas con la máxima confidencialidad y asegurando que no se producirán represalias contra las personas denunciantes que actúen de buena fe.

Esta temporada 2022/2023 se han recibido 25 comunicaciones a través del Buzón Ético, frente a las 21 recibidas la temporada anterior. Ninguna de las comunicaciones recibidas ha supuesto un ilícito penal.

4.2.2. Portal de transparencia

En el Atlético de Madrid asumimos nuestro compromiso de poner a disposición de nuestros grupos de interés aquella información relevante respecto a nuestras actuaciones y operaciones de forma clara, abierta y transparente.

En la página web contamos con un Portal de Transparencia (en cumplimiento de la Ley 19/2013 de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno) a través del cual se puede acceder a la información financiera del Club auditada, datos organizativos e institucionales y convenios y contratos con las Administraciones Públicas, entre otra información.

Saber más

4.2.3. Defensa de los Derechos Humanos

(3-3, 407-1, 408-1, 409-1)

En el Club consideramos un valor fundamental la defensa de los Derechos Humanos en todas nuestras actividades y a todos los niveles organizativos, tanto en las áreas corporativas como en las deportivas, así como a lo largo de toda nuestra cadena de valor.

Llevamos a cabo nuestras operaciones con honestidad, integridad y transparencia, y con respeto a los principios de los derechos humanos recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, entendida

como: “el conjunto de documentos formado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

Esta temporada, hemos elaborado nuestra Política de Derechos Humanos (aprobada por el Consejo de Administración en julio de 2023), que define los principios a seguir en esta materia que se basan en la legislación nacional e internacional, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sus 8 convenios fundamentales, así como la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Nos comprometemos a cumplir y defender los derechos fundamentales de todas las personas que trabajan con nosotros y a la promoción y cumplimiento de los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con el respeto a la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

La aplicación y el seguimiento de los compromisos en materia de DD.HH. se basan en procesos de diligencia debida basados en la Guía de Diligencia Debida para una Conducta Empresarial Responsable (CER) de la OCDE. El *Compliance Officer* es responsable del posicionamiento en materia de derechos humanos dentro del Club, garantizando que se llevan a cabo las actividades de diligencia debida en esta materia a lo largo de la cadena de valor.

Esta temporada, como en las anteriores, no se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos de ninguna índole. Del mismo modo, no se han identificado operaciones y/o proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva pueda estar en riesgo, supongan un riesgo significativo de casos de trabajo infantil o de empleo de trabajo forzoso u obligatorio.

4.2.4. Integración y no discriminación

Conscientes de nuestra responsabilidad hacia la sociedad en la transmisión de estos valores, llevamos a cabo acciones tanto internas como externas con el fin de contribuir a su difusión e integración en la sociedad.

El deporte, y especialmente el fútbol, es una poderosa herramienta para promover la cohesión social y la transmisión de valores como el juego limpio, el respeto mutuo y la tolerancia. Una filosofía que

compartimos y sobre la que declaramos expresamente “el rechazo y oposición a cualquier forma de violencia verbal o física, y a todo acto racista, xenófobo o intolerante", como se recoge en nuestro Reglamento de Régimen Interno. Dicho Reglamento establece medidas disciplinarias internas frente a socios y abonados que se vean implicados en incidentes de esta naturaleza y, en general, frente a actos que vulneren la normativa sobre prevención de la violencia en espectáculos deportivos y cualquier otro evento que se celebre en nuestras instalaciones.

Nuestra condena es rotunda y sin paliativos ante cualquier acto que ataque la dignidad de personas o instituciones y nuestro compromiso para luchar y erradicar todo tipo de violencia en el deporte es total. Este hecho quedó demostrado con la expulsión de los tres socios abonados de la Grada de Animación responsables del “repugnante e inadmisible” hecho que se produjo en la previa del derbi de Copa del Rey ante el Real Madrid.

La rivalidad entre ambos clubes (ATM y Real Madrid) es máxima, pero el respeto también.
Ningún individuo, sean cuales sean sus intenciones o sus colores, puede manchar la convivencia entre distintas aficiones.
Es responsabilidad de todos evitarlo.

Nuestro compromiso en la lucha contra el racismo es absoluto. Por eso, nos unimos a la campaña organizada en el mes de marzo por LaLiga bajo el lema "Juntos contra el Racismo" con el objetivo de erradicar y luchar contra este comportamiento inaceptable.

4.2.5. Prevención de la violencia

Esta temporada se han puesto en marcha nuevas iniciativas, como parte del compromiso del Club, en la continua e importante labor de prevenir la violencia en nuestro estadio:

- A través de la megafonía del estadio se refuerzan los mensajes frente la violencia y la discriminación, tanto al inicio del partido como en el descanso.
- Inclusión de un banner "Vivamos el fútbol con entusiasmo y respeto" en el correo que se envía previo a cada partido a socios, compradores de entradas y peñas.

- La normativa de socios y espectadores se ha incluido en la compra de entradas online, en el alta de nuevos socios y en el espacio “Mi Atleti”, el área exclusiva para socios del Club.
- Se ha incluido en el *welcome pack* de *compliance* de todos los jugadores un documento de “Compromiso de Deportividad y Juego Limpio”.

4.2.6. Protección de la infancia y la adolescencia

Para nosotros, por el trabajo que llevamos a cabo temporada tras temporada en nuestra Academia con menores (alrededor de 1.400), consideramos de gran relevancia la protección de los derechos de niños y

jóvenes en el ámbito deportivo. Por este motivo, desde hace años, contamos con una Política de Protección a la Infancia y Adolescencia elaborada en estrecha colaboración con *Save the Children.*

Con esta Política, el Club declara públicamente su compromiso de ser un referente de club seguro para la infancia, asegurando comportamientos alineados con la Convención sobre los Derechos del Niño. Así, se espera que todas las personas vinculadas al Club que están en contacto con los menores de edad muestren siempre una conducta apropiada hacia ellos. Consideramos imprescindible que trabajadores, voluntarios y demás colaboradores estén concienciados y comprometidos con los derechos de la infancia y su protección, priorizándolos en todas sus actuaciones, con la responsabilidad moral y legal de protegerlos.

Desde la Academia, con la colaboración del Área de Cumplimiento, se impulsan todas las iniciativas dirigidas a la protección de los menores, como es la creación de la figura interna del Delegado de Protección a la Infancia, apoyada por los Subdelegados de Protección a la Infancia, presentes en cada una de las sedes donde se desarrolla nuestra la actividad.

4.2.7. Protección de datos y ciberseguridad

(418-1)

Saber más

El Club Atlético de Madrid muestra su más absoluto respeto por la privacidad e identidad de las personas, sus datos personales y la información relacionada con estas. Debido a nuestra actividad, manejamos a diario gran cantidad de datos personales de socios, aficionados, proveedores y otros agentes, junto con aquella otra relacionada con las personas que se acercan al Club, contactan con nosotros o participan de las actividades que organizamos. Ello conlleva una gran responsabilidad por parte del Club respecto del tratamiento de sus datos personales, el escrupuloso cumplimiento de la normativa vigente y la observancia de las directrices y pronunciamientos de las propias Autoridades de control.

Dentro del ejercicio de transparencia, a través de la Política de Privacidad, disponible en nuestra página web, todos los usuarios pueden conocer como ejercer sus derechos en todo momento. Un aspecto que se completa con las cláusulas informativas y políticas incluidas en los diferentes momentos en los que los datos son recabados, atendiendo a finalidades legitimas y, siempre, en el marco de la normativa vigente.

Para facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales y dentro del respeto a la privacidad e intimidad de las personas, el Club cuanta desde mayo de 2018 con un Delegado de Protección de Datos, accesible por cualquier persona, en cumplimiento de las obligaciones que la normativa exige. Dicho Delegado, actúa, adicionalmente, como persona de contacto con las propias autoridades en la materia, dentro de la más leal colaboración.

El Delegado puede ser contactado en la siguiente dirección: Av. de Luis Aragonés, 4, 28022 Madrid, a la atención de "Delegado de Protección de Datos", o bien por correo electrónico datos@atleticodemadrid.com. Dentro de sus funciones, también es accesible por los trabajadores y colaboradores del Club, para garantizar el correcto cumplimiento y la adopción de las garantías suficientes para los múltiples tratamientos de datos llevados a cabo en el día a día de la entidad.

El Club garantiza el ejercicio y atención de los derechos de las personas, en relación con los tratamientos de sus datos personales, de forma ágil y cercana a éstas, facilitando en todo momento el acceso a los datos personales, la oposición a determinados tratamientos, la supresión de los datos, así como la portabilidad de los mismos, junto con el resto de los derechos que reconoce la normativa nacional y europea. Por parte del Club se han atendido, igualmente, aquellas peticiones de información que han sido recibidas y relacionadas con los tratamientos de datos personales realizados.

Dentro de la necesidad de formar y concienciar a cuantos desempeñan sus funciones en el seno del Club, se ha llevado a cabo una campaña de información interna entre los empleados con carácter mensual. A través de correo electrónico se han enviado píldoras formativas sobre ciberseguridad, (un total de 10 píldoras) dirigidas a más de 350 empleados.

En relación con la colaboración con terceros y los prestadores de servicios del Club, se han revisado y homologado aquellos que trataban (o podían llegar a tratar) datos personales, con el fin de garantizar el cumplimiento, tanto por el personal propio del Club, como por parte de sus prestadores de servicios.

Contamos con una póliza a través de la cual tenemos asegurado los riesgos relacionados con la ciberseguridad ya que cumplimos con los estándares mínimos de ciberseguridad y protección requeridos por parte de la aseguradora. Adicionalmente, para el ejercicio de sus funciones del Delegado de Protección de Datos, el Club cuenta con el soporte jurídico de asesores externos, conocedores de la materia, con el fin de garantizar la efectividad de los sistemas de cumplimiento y la observancia de la normativa vigente.

El cumplimiento en materia de protección de datos, no podría ser entendido sólo desde un punto de vista legal, debiendo completarse su observancia con cuestiones organizativas y de seguridad, por ello, se trabaja de manera estrecha con el resto de áreas del Club, tanto en relación con los tratamientos de datos, como en los procesos de adopción de medidas que garanticen la integridad, seguridad y confidencialidad de los datos, junto con la gestión y resolución de brechas de seguridad, en el caso de haberse producido.

Finalmente, en esta temporada no se han registrado reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad de clientes o socios abonados.

4.2.8. Lucha contra la corrupción y soborno

(3-3, 205-1, 205-2, 205-3)

Desde el Club promovemos una cultura de cumplimiento en el seno de la organización, prohibiendo estrictamente toda forma de corrupción ya sea activa o pasiva, pública o privada sin distinción de origen, destino, cuantía, etc.

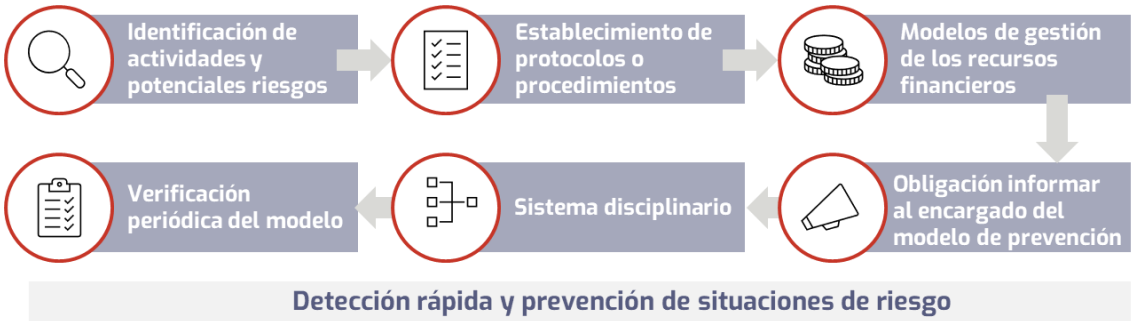
Rechazamos también, de forma tajante, cualquier tipo de práctica que pueda acarrear la comisión de hechos delictivos, especialmente en lo relativo a la corrupción.

El Club cuenta, como parte del Sistema de Gestión de Cumplimiento, con un Modelo Anticorrupción en el que se recogen los criterios fundamentales en esta materia, de aplicación a todas las personas que formamos parte del Club (directivos, empleados y colaboradores).

Ninguna persona vinculada con el Club puede llevar a cabo acciones en el desempeño de sus funciones para obtener beneficios personales ni ningún trato ventajoso para el Club.

LaLiga, todas las temporadas, imparte los denominados “Talleres de Integridad”, con carácter obligatorio, para los jugadores y cuerpo técnico de los primeros equipos tanto femenino como masculino, así como determinadas categorías inferiores, donde se tratan temas como el amaño de partidos, apuestas deportivas, cobro de primas de terceros, etc. con el objetivo de prevenir la corrupción deportiva.

Nuestro Modelo para la Prevención y Detección de delitos se sustenta en:



A lo largo del ejercicio objeto de ese informe, una vez más, no se han registrado casos de corrupción en el seno de la organización.

4.2.9. Mecanismos de lucha y prevención del blanqueo de capitales

Si bien el Club no es sujeto obligado por la Ley 10/2010 de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, de forma voluntaria contamos con medidas preventivas, financieras y no financieras, para la prevención del blanqueo de capitales.

Por mencionar alguna de estas medidas preventivas, contamos con una plataforma tecnológica a través de la cual realiza una diligencia debida de los riesgos de terceros en sus relaciones de negocio (proveedores, patrocinadores e inversores), los cuales se han identificado y clasificado para analizar y evaluar el riesgo de corrupción y/o reputacional, siendo una sólida medida preventiva en la lucha contra el blanqueo de capitales.

La Fundación, en cambio, es sujeto obligado, por ello cuenta con un Manual de prevención del blanqueo de capitales propio, que aplica en sus actividades.

Respecto a las donaciones realizadas a lo largo de la temporada 2022 / 2023, el importe ascendió a 430.000,00 € y corresponden a donaciones realizadas por el Club a la Fundación Club Atlético de Madrid. La temporada pasada el importe fue de 41.984,00€ por las donaciones realizadas a AESLEME, Fundación Down España y Diócesis de Getafe.

El Club destina aproximadamente el 6% de sus ingresos anuales por derechos televisivos a través de la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) y el Consejo Superior de Deportes (CSD) a:

4.2.10. Responsabilidad fiscal

(201-4)

Mantenemos un firme compromiso con la transparencia fiscal y el riguroso cumplimiento de la regulación en todos los ámbitos de nuestra actividad, incluido el fiscal.

Se presentan a continuación los resultados e impuestos correspondientes a los dos últimos ejercicios, así como las subvenciones públicas recibidas.

Información fiscal

(euros)	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Resultado del ejercicio	**(6.433.400,08)**	**(25.052.638,30)**
España	(988.349,04)	(23.676.007,65)
México	(3.474.799,15)	300.079,17
Canadá	(1.970.251,89)	(1.676.709,82)
Total Impuesto de Sociedades pagado en el ejercicio	**0,00**	**0,00**
Subvenciones públicas recibidas (*)	**1.188.112,97**	**0,00**

Toda la información relativa al importe de los beneficios obtenidos en el ejercicio aparece reflejada en la cuenta de resultados consolidada y en nota 11 de la memoria de las Cuentas Anuales consolidadas del Club de las que este informe forma parte como Anexo I.

Todos los beneficios son obtenidos en territorio español, salvo los generados por las sociedades dependientes, Club Atlético de Madrid Potosí, S.A. de C.V., que se obtienen en Méjico y los de Atlético Ottawa Inc., que se obtienen en Canadá, ver la nota 11. g) de las Cuentas Anuales consolidadas del Club.

4.3. Gestión de riesgos e impactos

4.3.1. Control de riesgos

La gestión de riesgos penales es muy importante para la sostenibilidad del negocio. Por eso, desde hace años contamos con una evaluación de riesgos penales que nos permite establecer medidas encaminadas a su mitigación, poniendo en marcha medidas preventivas vinculadas al desarrollo de cada uno de ellos.

Conscientes de la importancia de hacer extensiva la gestión de riesgos a todos los aspectos de la sostenibilidad, es nuestra voluntad llevar a cabo un ejercicio más exhaustivo de evaluación de riesgos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) con el objetivo de poder mitigar o neutralizar sus impactos tanto a nivel de negocio como sus implicaciones sobre nuestros grupos de interés.

Los procedimientos y políticas aquí establecidos desarrollan de forma general medidas preventivas para cada una de las principales áreas de trabajo en sostenibilidad.

En una primera aproximación a una evaluación de riesgos generales de sostenibilidad, hemos identificado de forma preliminar las medias preventivas vigentes para las principales áreas de riesgos:

Riesgos y medidas de mitigación

Áreas de riesgo	Medidas de Mitigación
Generales	Código Ético
	Política de Sostenibilidad (*)
	Sistema Disciplinario
Financieros	Procedimiento diligencia debida terceros
	Manual Blanqueo de Capitales Fundación
	Política Gastos de Viajes y Representación
	Oracle (ERP)
	Procedimiento Autorización, Redacción y Firma de Contratos
Sociales	Política Derechos Humanos (*)
	Política de protección a la infancia y la adolescencia
	Código ético terceros
	Procedimiento coordinación actividades empresariales
	Política de privacidad
	Política *Compliance* Penal
	Código de Conducta Telemático
	Manual Obligaciones PD y Confidencialidad

Áreas de riesgo	Medidas de Mitigación
Ambientales	Política Ambiental (*)
Empleados	Guía de gestión salarial
	Política de conducta telemática
	Política de Prevención de Riesgos Laborales
	Plan de Igualdad
	Protocolo acoso laboral y sexual
Gobernanza	Buzón Ético
	Código de Conducta B (Academia)
	Código de Conducta C (Empleados)
	Código de Conducta D (Directivos)
	Código de Conducta G (Fundación)
	Política *Compliance* Penal
	Código de Conducta Telemático
	Manual Obligaciones PD y Confidencialidad

(*) Políticas elaboradas en la temporada 2022 / 2023 y aprobadas en julio de 2023

A nivel interno, el Club fomenta el conocimiento por parte de todos sus profesionales en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales mediante píldoras informativas, que reflejan mensajes clave de las normas internas del Club, novedades legislativas y buenas prácticas en el sector del fútbol.

Como se recoge en nuestra Estrategia de Sostenibilidad, está prevista la realización de una evaluación de riesgos de sostenibilidad que nos permita identificar los riesgos a impactos, tanto positivos como negativos, a corto, medio y largo plazo, así como un análisis de doble materialidad.

En el caso concreto de los riesgos ambientales, esta temporada hemos llevado a cabo un análisis de riesgos climáticos físicos que puede ser consultado en el Anexo de este informe.

4.4. Cadena de suministros responsable

4.4.1. Cadena de valor

(2-6, 204-1)

Cada día es más relevante la gestión responsable de la cadena de valor, especialmente por parte de los reguladores. Más allá de realizar una política de compras que asegure la rentabilidad y eficiencia del negocio, buscamos mejorar nuestro desempeño ambiental, económico y social; optimizando los procesos, integrando la innovación, haciendo un uso responsable de los recursos y consolidando nuestros valores corporativos.

Esto supone hacer extensiva esta filosofía a toda nuestra cadena de valor.

Por eso, desde hace varios años, contamos con un Código de Conducta de Proveedores, de aplicación a cualquier persona o entidad que mantenga una relación comercial con el Club independientemente de su

ubicación, en el que se establecen las pautas de comportamiento que se espera de Terceros como extensión del Código Ético del Club.

Los principios generales de comportamiento establecen las bases de la conducta esperada de los terceros en cuestiones relacionadas con:

El Club pone el Buzón Ético a disposición de cualquier persona conocedora de un hecho que pueda suponer la vulneración o incumplimiento del Código Ético de Terceros, a través del cual se puede presentar una denuncia.

Nuestra cadena de valor aguas arriba se compone mayoritariamente de proveedores que prestan servicios médicos y de seguridad, seguros, comunicación y *marketing,* así como equipamiento deportivo. En lo que se refiere a la cadena de valor aguas abajo, prestamos servicios de entretenimiento y restauración y realizamos ventas *retail* de *merchandising.*

Como muestra de nuestro apoyo al desarrollo local, el 83,81 % de los proveedores homologados por el Club Atlético de Madrid, a los que efectuamos la compra de bienes o servicios, se trata de proveedores locales (registrados en el territorio nacional).

4.4.2. Proceso de compra y homologación de proveedores

(308-1, 414-1)

La Política de Compras y Contratación recoge las pautas de gestión de compras y contrataciones en el Club, con el objetivo de garantizar la transparencia, objetividad, confidencialidad y rigurosidad en el proceso de compras.

Teniendo en cuenta diversos factores, las compras se pueden realizar de forma directa (compras inferiores a 5.000€) o a través de licitación, creándose una mesa de contratación que evalúa las características del pedido mediane el Pliego de Condiciones de Contratación (PCC) y el Pliego de Prescripciones Técnicas (PCT).

Al inicio de cada temporada, el departamento de Control y Gestión Presupuestario se reúne con las distintas áreas del Club para identificar sus necesidades de compra y establecer el presupuesto. Existe un flujo de aprobación de compras que establece distintos filtros y mecanismos en función del importe.

El paso previo a la compra es la homologación de los proveedores. Para ello, se solicita al mismo determinada documentación obligatoria, para cumplir con los requisitos de homologación como son la aceptación del Código Ético de Terceros, certificado de estar al corriente de obligaciones con la Seguridad Social y la Hacienda Pública, contar con un seguro de responsabilidad civil y una declaración responsable sobre el cumplimiento de las medidas obligatorias en materia de seguridad y salud laboral.

Desde esta temporada, se ha establecido, en el Pliego de Condiciones, un apartado sobre sostenibilidad y buen gobierno, en el que se destaca la importancia que tiene para el Club que un proveedor estratégico a largo plazo esté alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. En el eje de

gobernanza, es fundamental que nuestros proveedores se comprometan formalmente con los principios establecidos en el Código Ético de Terceros y, en el ámbito social, uno de los aspectos relevantes de cara a la valoración del proveedor es si éste ha realizado donaciones y/o aportaciones a instituciones benéficas (fundaciones, asociaciones sin ánimo de lucro de interés público, etc.) de cualquier tipo.

4.4.3. Diligencia Debida de Terceros

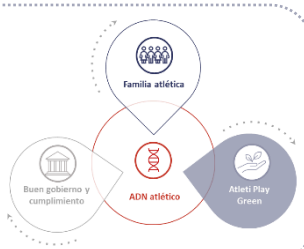
Contamos con un Procedimiento de Debida Diligencia de Terceros, que tiene como finalidad asegurar que las compras se realicen de forma eficiente y estandarizada en todas las áreas del Club y establecer los mecanismos de análisis y evaluación del riesgo de corrupción y reputacional cuando intervengan terceros en las relaciones de negocio con el Club.

El proceso de debida diligencia se inicia antes de la formalización del contrato. En función de la ponderación del riesgo que presenta el proveedor, realizada por un tercero, se determina el nivel de profundidad en que debe realizarse el análisis de este. Todas las diligencias debidas realizadas son validades y custodiadas por el *Compliance Officer.*

Este Procedimiento es reflejo del compromiso del Atlético de Madrid para actuar con integridad y de forma ética en todas las actividades de negocio, cumplir los compromisos asumidos en cuanto al cumplimiento de la ley y la ética empresarial, así como contar con un modelo que permita, mediante su implementación, una correcta gestión de los riesgos reputacionales de corrupción de terceros con un enfoque proactivo, y así conocer con quienes nos relacionamos en la esfera empresarial.

5. Atleti Play Green

Ser parte activa en el compromiso mundial de luchar contra el cambio climático, a través de un modelo de negocio e infraestructuras resilientes, que nos permita adaptarnos al cambio climático y minimizar nuestros impactos.



5.1. Lucha contra el cambio climático

5.1.1. Estrategia ambiental

(201-1)

Como sociedad, nos enfrentamos al gran reto de luchar contra el cambio climático para poder asegurar a las futuras generaciones un planeta en el que vivir de forma sostenible. En el Atlético de Madrid somos conscientes de los impactos que generan los eventos deportivos por las emisiones de carbono que producen, lo que contribuye al cambio climático siendo un riesgo significativo para la sostenibilidad.

Por eso, llevamos varios años promoviendo un comportamiento respetuoso con el medio ambiente mediante diversas iniciativas de carácter público, llevadas a cabo a través de nuestra Fundación, con para crear cultura ambiental, como la campaña 'Limpieza de Mares Interiores' junto a WhaleFin - octubre 2022; la II Edición del Proyecto 'Reforestación Sierra de Gredos' en Sotalbo - marzo 2023 o el reciente acuerdo con Coca Cola para la protección del medioambiente - junio 2023[1].

Pero entendemos que nuestro papel en la sociedad implica que asumamos compromisos de más alto nivel: contribuir de forma activa en la lucha contra el cambio climático e impulsarlo en la sociedad a través del altavoz que supone el fútbol.

Esto queda reflejado en nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad, que establece dos líneas de trabajo:

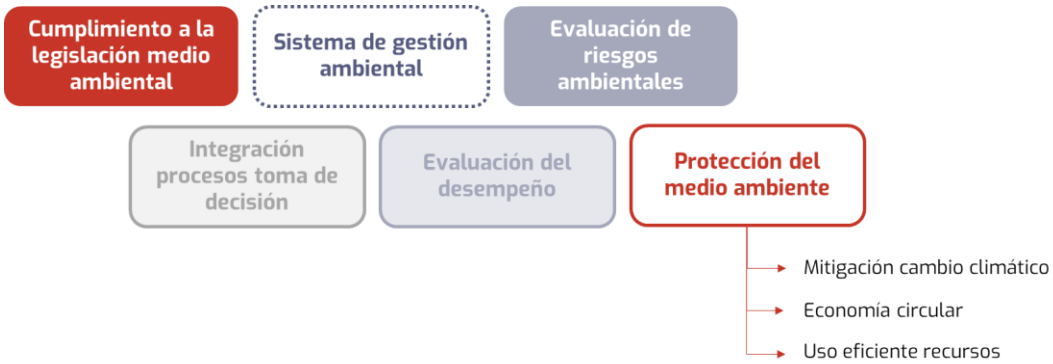
Esta temporada hemos elaborado nuestra Política Ambiental, en la que se establece un marco general de referencia para el Club en base a determinados compromisos y principios de conducta, que nos permitirán integrar la protección y conservación del medio ambiente dentro de la estrategia y la gestión del Club; gestionar los riesgos y minimizar nuestros impactos ambientales.

[1] Más detalle sobre estas iniciativas en el capítulo *Familia Atlética / Miembro activo de la Comunidad* de este informe

Basada en normas de certificación internacionales, la Política representa el compromiso del máximo órgano de gobierno del Club en la gestión de los impactos de nuestras actividades sobre el medio ambiente. De aplicación a todos los empleados y directivos, personal externo, proveedores y subcontratistas, se espera que todos ellos adopten los principios y compromisos establecidos en la Política y los integren en sus prácticas empresariales y deportivas. De este modo podremos juntos dar cumplimiento a nuestros compromisos ambientales, así como a los requerimientos normativos y regulatorios aplicables.

Principios

Compromisos



Además, en este ejercicio, hemos realizado una evaluación de riesgos climáticos físicos, en la que se han identificado como riesgos principales[2]:

Dado que el impacto ambiental directo de nuestra actividad es de muy bajo, no se ha considerado necesario realizar provisiones y garantías para riesgos medioambientales adicionales, más allá de lo recogido en la póliza de seguro del Estadio Cívitas Metropolitano, en la que se incluye una cobertura por la que, en caso de pérdida o daño físico por motivo de una causa de siniestro garantizada, la reposición de los mismos se hará por otros de naturaleza y calidad similares que tuvieran la calificación de ecológicos[3] (Upgrade to Green®)

[2] Información detallada sobre el análisis de riesgos climáticos físicos en el capítulo *Buen gobierno y cumplimiento / Gestión de riesgos e impactos* de este informe.
[3] Productos, materiales, métodos y procesos que conserven los recursos naturales, reduzcan la energía o el consumo de agua, eviten emisiones tóxicas o contaminantes o de cualquier otro modo minimicen el impacto medioambiental y sean certificados por una autoridad ecológica.

5.1.2. Mitigación y adaptación al cambio climático

(305-1, 305-2, 305-5)

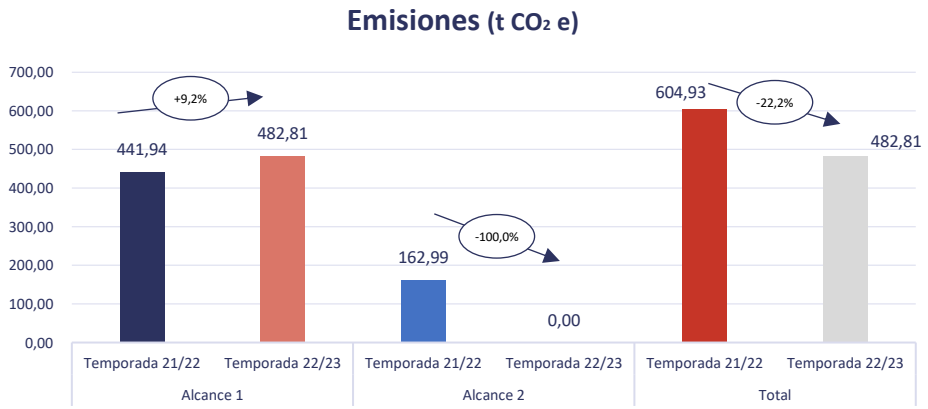
Apostamos por una estrategia de lucha contra el cambio climático, basada en un modelo de negocio e infraestructuras resilientes ante fenómenos meteorológicos extremos, que nos permita adaptarnos al cambio climático.

Con esta filosofía en mente, el Estadio Cívitas Metropolitano, desde su fase de concepción, tuvo muy en cuenta la necesidad de aplicar medidas innovadoras que nos permitieran hacer de este estadio una infraestructura sostenible, poniendo el foco en el ahorro de energía, el uso eficiente de los recursos y el respeto al medio ambiente.

Desde su inauguración, hace 5 años, hemos continuado aplicando las mejores soluciones tecnológicas disponibles, lo que nos ha permitido conseguir un edificio con la más alta calificación por sus bajas emisiones de CO_2.

(más de 70.000 espectadores desde septiembre de 2023)

Este ejercicio se ha realizado la medición de la **huella de carbono** referente a los alcances 1 y 2 de todas nuestras sedes e instalaciones. Cabe destacar que se ha producido una reducción del 64,4% en el total de las emisiones de CO_2 e gracias a la contratación de energía eléctrica 100% de origen renovable certificada, a partir de agosto de 2022, lo que ha permitido prácticamente eliminar todas nuestras emisiones de alcance 2.



Factores emisión (kg CO_2 e) / unidad

	Unidad	2021	2022
Electricidad	kWh	0,26	0,19
Gas natural	GJ	50,00	50,00
Gases fluorados	Kg	2.088	2.088
Gasóleo	Litro	2,52	2,52

Información importante:

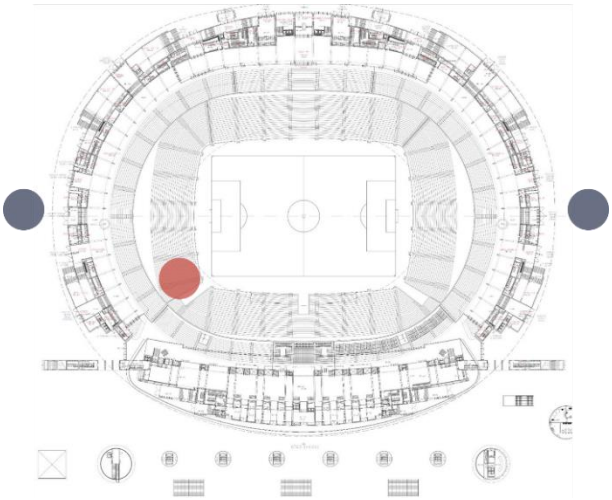
- Fuente utilizada para los factores de conversión: los publicados por El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).
- Desplazamientos de vehículos: datos obtenidos a partir de la evolución del precio medio del Gasóleo durante 2022 (179,65 céntimos de euro/litro) en base a los datos facilitados por en su página web de la Confederación Española de Trasporte de Mercancías (CETM).
- Gases fluorados: Datos en base a los resultados obtenidos en las inspecciones periódicas realizas en las sedes de CDE, CDA y CM durante 2022.
- Consumos eléctricos a partir de datos facilitados por compañía de suministro eléctrico para todas las sedes de CM, CDA, CDE y Tiendas.
- Consumo de combustibles en instalaciones fijas: a partir de datos facilitados por compañía de suministro de gas natural para todas las sedes de CM, CDA, CDE y Tiendas.
- De manera directa, el Club solo dispone de datos para la elaboración del Cálculo de emisiones con los alcances 1 y 2.

Estamos trabajando para ampliar la medición de nuestra huella de carbono y establecer metas y estrategias de reducción.

Los dos mayores retos a los que nos enfrentamos en la operación de un estadio de fútbol, desde el punto de vista ambiental, son el consumo energético y de agua. Para poder hacer un uso eficiente y responsable de ambos recursos contamos con distintas medidas innovadoras y seguimos trabajando para continuar mejorando nuestro desempeño ambiental.

Sistema de recogida de agua de lluvia

La cubierta formada por 46.500 metros cuadrados de superficie de fibra de vidrio y politetrafluoroetileno, gracias a su diseño, conduce parte del agua de lluvia por una caída en forma de cascada en la parte exterior del estadio hasta dos grandes sumideros, situados en el suelo de la plataforma. La capacidad de almacenamiento para la recuperación de agua de lluvia es de 462 m^3 repartida en dos aljibes exteriores.



Mediante un sistema de red de tuberías de drenaje, se recoge también agua de lluvia y el agua residual procedente del riego en el terreno de juego. Este agua se acumula en un depósito adicional 225 m3 de capacidad. para su uso posterior: limpieza, riego del césped, etc. De este modo, se recogen también parte de los nutrientes del césped que se devuelven al mismo en los siguientes riegos, lo que evita tener que hacer aportes extras de nutrientes.

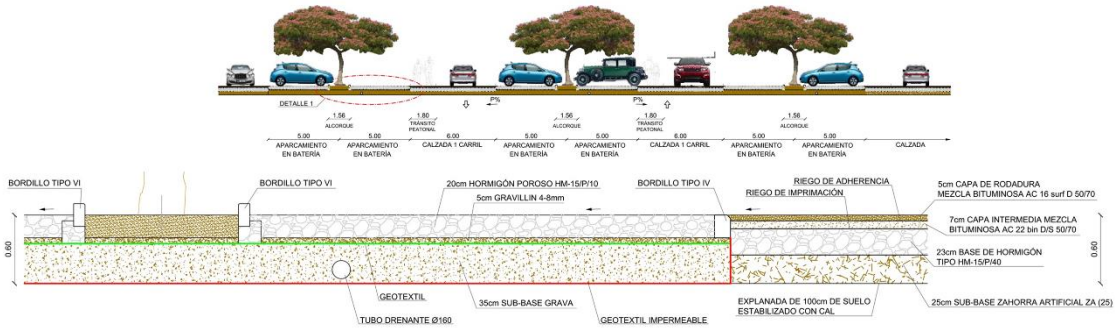
Para el control y aprovechamiento máximo de agua de lluvia y drenajes de riego, existe un sistema de sondas cuya información es utilizada por el sistema de gestión de control del edificio, permitiendo el trasiego automático entre aljibes de agua para riego, consiguiendo la máxima capacidad disponible para la recogida de agua de lluvia en cada momento.

El terreno de juego, gracias a sensores de humedad, solamente se riega cuando la humedad del terreno baja del 20%. Además, se han instalado nuevos programas de riego para optimizar y ajustar la cantidad de agua necesaria en cada momento, según datos facilitados por estaciones meteorológicas.

Sistemas de drenaje sostenible (SUDS)

La urbanización y los aparcamientos exteriores disponen de un sistema urbano de drenaje sostenible, que permite la recogida de agua de lluvia gracias su sistema de capas de pavimento poroso. En su momento, fue el primer parking de la ciudad de Madrid de estas características.

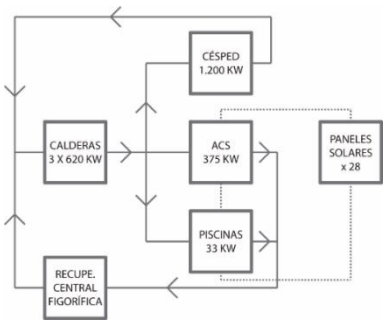
Además de la filtración de agua, el sistema consigue regular y reducir el volumen de caudal punta de agua en momentos de lluvia intensa evitando así la saturación de la red de saneamiento de la ciudad gracias a los elementos y sistemas de acumulación de agua, así como a las válvulas vórtex, que laminan y ralentizan el vertido del agua a la red de saneamiento.



Con este sistema, se contribuye a reducir las burbujas de desertificación de la ciudad, mejorando la permeabilidad de la superficie. Permite devolver al terreno su naturaleza y contribuir a la alimentación de acuíferos naturales.

Generación de agua caliente

El aprovechamiento de la energía solar, mediante paneles solares térmicos, en la producción de agua caliente sanitaria permite reducir anualmente el consumo energético de esta instalación en 75 MWhEF, el consumo de gas natural en 10.000 m^3 y las emisiones de CO_2 en 18,9 toneladas (aproximadamente el equivalente al CO_2 que absorberían anualmente 1.000 árboles).



La producción de agua caliente se realiza a través de calderas de condensación, que actualmente son las más eficientes del mercado. Esta producción está destinada a la calefacción del césped, el calentamiento del agua de vasos de piscina y la producción de agua caliente sanitaria.

Como aporte extra al sistema de producción de agua caliente, se dispone de paneles solares de tubos de vacío, mucho más eficientes que los paneles convencionales y de un sistema de aprovechamiento del calor residual, producido en la central frigorífica, que da servicio a las cámaras y que, de otra manera, se desperdiciaría.

Como suplemento a los anteriores, en el caso del calentamiento del agua de los vasos de piscina se aprovecha, como primer aporte energético, el calor residual del sistema de refrigeración de los vasos de agua fría.

Sistema de refrigeración flexible

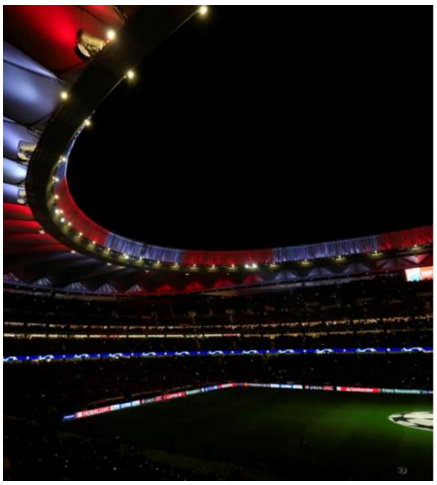
Por el peculiar uso del edificio, las demandas energéticas varían mucho entre un día de partido, con más de 68.000 espectadores o de un día normal de trabajo sin partido. Por este motivo, el sistema de climatización elegido es el VRV (Volumen de Refrigerante Variable) que aprovecha el calor expulsado al exterior y dispone de variadores de frecuencia, que son capaces de ajustarse a la demanda puntual necesaria, consiguiendo una eficiencia del 70%

La implantación de sondas de calidad de aire en el sistema de climatización permite ajustar la velocidad de los motores en base a la ocupación real de la sala y al porcentaje de CO^2 del aire en cada momento, minimizando el consumo.

Sistema de iluminación

El Estadio Cívitas Metropolitano fue el primer estadio de fútbol 100% LED de Europa. Esta tecnología permite alcanzar un ahorro energético superior al 30% en comparación con las luminarias tradicionales.

El sistema de iluminación está integrado en el sistema de gestión interno, posibilitando programar encendidos y apagados automáticos y crear distintas escenas acordes con el trabajo a desarrollar en cada momento, utilizado solo la energía necesaria.



También se ha integrado en este sistema de gestión el encendido y apagado del equipamiento tecnológico centralizado evitando así generar consumos eléctricos innecesarios.

Este sistema se ha hecho extensivo al alumbrado exterior, reduciendo automáticamente el porcentaje de iluminación al 25% a partir del horario fijado en todo el alumbrado exterior permanente, reduciendo el consumo de energía.

Últimas mejoras

En el marco del firme compromiso del Club con el desarrollo sostenible, firmamos un acuerdo con nuestro principal patrocinador, Capital Energy, que ha sido nuestro proveedor de energía 100% renovable esta temporada en todas nuestras sedes.

Se está trabajando en algunos proyectos, como pintar la fachada del estadio con la solución “Phi4tech”, pionera en el mercado y completamente orientada a la reducción de CO_2 y a la sostenibilidad medioambiental gracias a su pintura foto-catalítica, que es capaz de absorber el mismo CO_2 que un árbol adulto al año por cada 45 litros de pintura utilizados.

Taxonomía europea

El Pacto Verde Europeo, aprobado en 2020, es la estrategia de la Unión Europea para alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050, cumpliendo los compromisos asumidos en el marco del Acuerdo internacional de París.

Como parte de esta estrategia climática, en 2018 la Comisión Europea aprobó el Plan de Acción de Finanzas Sostenibles de la UE. En él que se establecen las bases para que el sistema financiero sea una de las principales palancas para el desarrollo de agenda climática y el desarrollo sostenible, a través de la canalización de fondos hacia inversiones que luchen contra el cambio climático, promuevan la economía circular, protejan la biodiversidad, los recursos hídricos y reduzcan la contaminación.

Una de las medias desarrolladas en el marco del Plan de Acción de Finanzas Sostenibles, es el establecimiento de una taxonomía ambiental o sistema de clasificación de actividades económicas calificadas como sostenibles, lo que permite proporcionar al mercado información uniforme sobre las actividades económicas que contribuyen a lograr los objetivos ambientales de la Unión.

Se han definido seis objetivos ambientales, de los cuales, sólo los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático son objeto de obligado reporte por parte de determinadas empresas en este ejercicio.

Cabe destacar que, en el momento de cierre de este informe, estamos llevando a cabo un ejercicio de identificación de las actividades contenidas en la taxonomía, así como un análisis para determinar el grado de elegibilidad y alineamiento con estas con los criterios técnicos de selección de los seis objetivos ambientales y climáticos. El resultado de este análisis se publicará en el Informe de Sostenibilidad de la próxima temporada.

5.1.3. Ciudad del deporte

En julio de 2022 se presentó el proyecto "Ciudad del deporte", que en palabras de nuestro Presidente, es "… una iniciativa innovadora, con un objetivo de ciudad: que Madrid se convierta en una referencia en los ámbitos del deporte y la sostenibilidad".

El proyecto sigue nuestro compromiso de financiar instalaciones deportivas para todos y el objetivo de convertir el deporte en el protagonista de la ciudad de Madrid.

Todo el proyecto se asienta sobre cinco parcelas propiedad del Ayuntamiento de Madrid, tres de las cuales han sido cedidas al Club, que además se ha encargado de construir dos accesos a las principales carreteras colindantes. Se trata de una extensión de más de un millón de metros cuadrados, con un 33 por ciento de zonas verdes para aunar ocio, deporte y bienestar.

El primer equipo regresará a la capital con el centro de alto rendimiento y se construirá un estadio con capacidad para 6.000 espectadores.

Tendrá dos instalaciones deportivas municipales para el uso de todos los madrileños, incluido un estadio de atletismo que recuperará el espíritu olímpico.

En otra de las parcelas, se asentará un área de ocio privado con actividades que nada tendrán que ver con el fútbol y que pondrá al servicio de todos los madrileños diferentes e innovadoras opciones de deporte y entretenimiento.

Son muchos los retos a los que nos enfrentamos con este nuevo proyecto y en los que estamos poniendo foco:

La integración de soluciones innovadoras en todo el proceso será clave para conseguir el desarrollo del proyecto de forma sostenible y con el menor impacto ambiental posible.

5.2. Gestión ambiental

En lo que se refiere a la gestión ambiental, aspiramos a desarrollar nuestras actividades de forma que minimicemos o eliminemos los impactos ambientales, para contribuir a la sostenibilidad del capital natural.

Para ello, y como se ha establecido en el Plan Estratégico de Sostenibilidad, trabajamos en 5 áreas principales de actuación:

5.2.1. Hacia una economía circular y modelo de gestión eficiente

El Club presta especial atención al uso sostenible de los recursos, en especial el consumo de agua y energía, ya que, como se ha comentado anteriormente, son los principales insumos necesarios para el desarrollo de nuestra actividad y son sensibles por su impacto ambiental.

Uso eficiente de los recursos

(302-1, 302-4)

Las principales fuentes de energía que se utilizan en el Club son la electricidad y el gas natural, además de otros combustibles. Parte de la energía utilizada es autogenerada por las instalaciones de placas solares térmicas.

Gracias a las numerosas medidas de eficiencia energética que nos permiten realizar un uso sostenible de recursos (descritas en este informe), los consumos de distintas fuentes de energía esta temporada han sido:

Consumo distintas fuentes energía

	2022 / 2023 (*)	2021 / 2022	% Var
Fuentes externas			
Energía eléctrica (kWh)	8.685.554	8.734.303	-0,6%
Renovable (kWh)	8.685.554	8.119.139	7,0%
No renovable (kWh)	o	615.164	-
Gas natural (kWh)	1.929.940	1.713.242	12,6%

Consumo combustible

	2022 / 2023	2021 / 2022	% Var
Diésel (litros)	30.124	46.188	-34,8%

(*) El volumen de litros de combustible consumidos se ha calculado en base al total de kilometraje contabilizado (€) dividido por el precio medio del litro de diésel del ejercicio. Para este cálculo se ha considerado que todos los vehículos son diésel.

Gases fluorados

	2022 / 2023	2021 / 2022	% Var
R410A (kg)	28,5	8,2	246,7%

Hacia una gestión libre de residuos

(306-3, 306-4, 306-5)

Derivados de nuestra actividad, los principales residuos que se generan en los eventos son:

- Papel y cartón procedente principalmente de los *foodtrucks*, que están dotados de contenedores especiales.
- Vidrio generado en el consumo de bebidas, asociados sobre todo a la zona VIP.
- Residuos orgánicos provenientes del catering y del consumo de los asistentes, a los que se les facilitan envases orgánicos para un mejor reciclado.
- Envases mixtos/plásticos consumidos por los asistentes.

En una categoría inferior se encuentra la línea de residuos peligrosos y otros (como pilas, tóner, voluminosos, RAEES, aceites de cocina etc), la mayoría asociados a la sede, que son gestionados por gestores autorizados contratados por el Club. Los residuos gestionados por los proveedores en las actividades realizadas para el Club son gestionados por los propios proveedores.

Con el objetivo de poder realizar una adecuada recogida y posterior reciclado de los residuos, contamos con dos espacios específicos en el estadio, en los que estos se depositan tras los eventos de alta ocupación:

- Un punto limpio exterior donde se segrega cartón, vidrio, orgánico y plástico/envases. Cuando la cantidad de residuos es grande, también se habilita una recogida en la *fan zone* interior.
- Un almacén refrigerado, donde se acopian los residuos orgánicos.

La recogida se realiza con camiones recolectores del servicio de limpieza del Ayuntamiento, que utilizan Gas Natural Comprimido (GNC), siendo la frecuencia establecida de vaciado de los residuos en los turnos de mañana, tarde o noche, supeditados a los días de eventos.

El volumen de residuos generados en el Estadio Cívitas Metropolitano y el Centro Deportivo Alcalá de Henares por tipología ha sido[4]:

Residuos retirados y reciclados

	2022 / 2023 (*)	2021 (**)	% Var
Residuos retirados (kg)	**238.610**	**412.420**	-42,1%
Papel y cartón	25.020		
Vidrio	16.540		
Envases /plásticos (***)	54.190		
Orgánico	68.830		
Otros	74.030		
Residuos reciclados (kg)	**238.610**	**375.520**	-36,5%
Volumen reciclado	238.610	375.520	
% reciclado s/ retirado	100,0%	91,1%	

(*) Datos correspondientes a la presente temporada (01 de julio de 2022 a 30 de junio de 2023).
(**) Los datos corresponden al año natural de 2021. El gestor de residuos de la pasada temporada no facilitaba los datos de recogida por tipología de residuo, por lo que solo se puede ofrecer comparativa de los totales.
(***) La segregación de los residuos orgánico y envases se comenzó a realizar en el mes de noviembre de 2022.
(****) Todos los residuos reciclados en la presente temporada, excepto papel y cartón (Carpa), son trasladados a sus respectivas plantas de tratamiento del Parque Tecnológico de Valdemingómez.

Las medidas implantadas o en proceso de implantación para la gestión de residuos son:

- Donación de excedentes de comida a familias con bajos recursos, lo que permite, además de apoyar a personas en situación de vulnerabilidad, luchar contra el desperdicio alimentario, acción realizada a través de nuestra Fundación.[5]
- Instalación de papeleras en las gradas para la próxima temporada, con el fin realizar una mejor segregación entre los residuos orgánicos y plásticos generados por los asistentes. Las papeleras existentes en la actualizad serán reutilizadas y trasladas a la sede de Majadahonda.
- Venta de vasos reutilizables en los puntos de restauración del estadio durante los partidos.
- Servicio de comidas distribuidas en envases orgánicos para facilitar su reciclaje.
- Futuras campañas de concienciación.

[4] En el resto de las sedes la recogida de residuos está integrada en la recogida colectiva realizada por los servicios municipales que no facilitan esta información.
[5] Más detalle sobre estas iniciativas en el capítulo *Familia Atlética / Miembro activo de la Comunidad* de este informe

- Colaboración con proveedores y patrocinadores para reducir el volumen de envases.

Como parte de la estrategia de integración de la economía circular en el negocio, en los criterios de compra de algunos materiales se han tenido en cuenta cuestiones ambientales:

- Exigencias relativas a los contenidos de contaminantes.
- Comportamiento de emisión de partículas.
- Empleo de materias primas recicladas.

En el caso del servicio de limpieza externa, nuestro proveedor emplea un sistema de limpieza sostenible basado en la pre-humectación de mopas y bayetas de microfibra y uso de productos químicos de limpieza concentrados y ecológicos. Esta compañía asegura además el adecuado reciclado de sus productos y un uso eficiente de los mismos, reduciendo la cantidad de envases utilizados.

5.2.2. Gestión responsable del agua

(3-3, 303-1, 303-3, 303-5)

El agua es un recurso natural de vital importancia para nosotros. Conocedores de su importancia no solo para el bienestar y la salud humanos, sino también por su papel regulador de los ecosistemas terrestres, estamos firmemente comprometidos con llevar a cabo una gestión eficiente y sostenible de un recurso tan necesario como escaso.

Para ello, hemos tomado medidas descritas en el este informe como el uso de aljibes para la recogida de agua de lluvia y su posterior uso (casi el 4% del total de agua consumida), así como la instalación de sistemas que nos permiten optimizar el consumo a las necesidades reales de cada momento minimizando el desperdicio de agua.

El agua facturada proviene de la compañía local de suministro, que se encarga del ciclo integral del agua, incluyendo su reciclado.

Consumo de agua

	2022 / 2023	2021 / 2022	% Var
Agua de lluvia recuperada (m3)	1.648	2.402	-31,4%
Agua facturada (m3)	44.258	43.611	1,5%
TOTAL	**45.906**	**46.013**	**-0,2%**

5.2.3. Otras formas de contaminación

La celebración de eventos supone un intenso consumo energético, especialmente iluminación en horario nocturno. Además, LaLiga y la UEFA disponen de una normativa muy concreta de los niveles lumínicos que deben cumplirse por retransmisión televisiva, independientemente del horario del partido que implican una alta intensidad lumínica.

Con el fin de reducir la contaminación lumínica y el consumo innecesario de energía, después de los partidos nocturnos y cuando se necesite realizar trabajos de jardinería, se alarga el horario de iluminación al 50% de la capacidad.

En lo que respecta a la contaminación acústica, no se han tomado medidas excepcionales en este sentido. Nuestro principal foco de ruido, el Estadio Cívitas Metropolitano, cuenta con la ventaja de disponer de un

diseño y ubicación respecto a otros edificios que favorecen los valores de impacto acústico en zonas sensibles del entorno, habiendo superado las pruebas de nivel acústico a las que ha sido sometió por las autoridades competentes hasta el momento.

5.2.4. Protección de la biodiversidad

(304-2, 304-3)

El desarrollo de nuestra actividad no tiene impacto directo en los ecosistemas y la biodiversidad de la zona. No obstante, conscientes de la importancia de proteger nuestro capital natural, como se ha comentado anteriormente, por segundo año consecutivo hemos participado en el proyecto "Reforestación de la Sierra de Gredos"[6].

[6] Más detalle sobre estas iniciativas en el capítulo *Familia Atlética / Miembro activo de la Comunidad* de este informe

6. Anexo

6.1. Sobre este informe

Desde el Club Atlético de Madrid somos conscientes de la relevancia de la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Con el único fin de facilitar la lectura de este informe, se ha simplificado su redacción, por lo que los sufijos relativos al género pueden no aparecer.

(2-3, 2-4)

El presente Estado de Información no Financiera contenido en este Informe de Sostenibilidad, ha sido elaborado en su totalidad por el Club Atlético de Madrid, S.A.D. y verificado posteriormente por un tercero autorizado e independiente, tal y como se establece en la Ley 11/2018.

El Informe de Sostenibilidad 2022 / 2023 del Club Atlético de Madrid, S.A.D., recoge la información no financiera requerida por la Ley 11/2018 sobre Estados de Información No Financiera de las actividades realizadas durante el ejercicio fiscal de 2022 / 2023 (01 de julio de 20222 a 30 de junio de 2023) por parte de la entidad, así como por todas las sociedades dependientes en las que se tiene una participación mayoritaria y que forman parte de sus cuentas consolidadas.

A lo largo de este informe, cuando se menciona “Club Atlético de Madrid”, “Atlético de Madrid” o el “Club”, nos referimos al perímetro de consolidación del Club Atlético de Madrid, S.A.D. incluyendo todas las empresas que consolidan en sus estados financieros. En los casos en los que la información no se refiera al conjunto del Club Atlético de Madrid, se indica adecuadamente.

Este Informe se elabora con carácter anual, tal y como se requiere en dicha Ley, en referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), basado en los Contenidos del Estándar 2021 que se especifican en la “Tabla de contenidos” que muestra su equivalencia con los requerimientos legales. El último Informe publicado corresponde al ejercicio 2021 / 2022.

A lo largo de este ejercicio no se han introducido cambios en los procesos de medición o recogida de información, por lo que no se han modificado las metodologías de cálculo de la información cuantitativa recogida en este informe respecto al del ejercicio anterior.

Para cualquier duda o aclaración sobre la información contenida en el Informe Integrado de Gestión, pueden dirigirse a:

Club Atlético de Madrid, S.A.D.
Estadio Cívitas Metropolitano
Avenida Luis Aragonés, 4. Acceso W6 28022 Madrid
e-mail: rsc@atleticodemadrid.com

6.2. Principales magnitudes Recursos Humanos

(2-7)

6.2.1. Datos empleo (finales)

Total y distribución de empleados por categoría profesional, por género

	Hombres 30/06/2023	Mujeres 30/06/2023	TOTAL 30/06/2023
Directores	10,0	0,0	10,0
Responsables	21,0	10,0	31,0
Personal no deportivo	237,0	145,0	382,0
Personal no deportivo técnico	122,0	16,0	138,0
Plantilla deportiva inscrita jugadores	21,0	0,0	21,0
Plantilla deportiva inscrita técnicos	3,0	0,0	3,0
Plantilla deportiva no inscrita jugadores	96,0	51,0	147,0
Plantilla deportiva no inscrita técnicos	181,0	15,0	196,0
TOTAL	**691,0**	**237,0**	**928,0**

Total y distribución de empleados por edad, por género

	Hombres 30/06/2023	Mujeres 30/06/2023	TOTAL 30/06/2023
16 - 25 años	198,0	85,0	283,0
26 - 35 años	273,0	87,0	360,0
36 - 45 años	125,0	35,0	160,0
46 - 65 años	95,0	30,0	125,0
TOTAL	**691,0**	**237,0**	**928,0**

6.2.2. Datos empleo (promedio)

Promedio total y distribución de empleados por categoría profesional, por género

	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	2022 / 2023	2021 / 2022	2022 / 2023	2021 / 2022	2022 / 2023	2021 / 2022
Directores	10,8	10,0	0,0	0,0	10,8	10,0
Responsables	22,5	21,0	10,0	9,3	32,5	30,3
Personal no deportivo	232,3	226,9	150,0	130,9	382,3	357,9
Personal no deportivo técnico	121,6	116,7	15,2	18,3	136,8	135,0
Plantilla deportiva inscrita jugadores	22,6	23,4	0,0	0,0	22,6	23,4
Plantilla deportiva inscrita técnicos	3,0	3,0	0,0	0,0	3,0	3,0
Plantilla deportiva no inscrita jugadores	91,8	91,9	50,2	48,7	141,9	140,6
Plantilla deportiva no inscrita técnicos	165,0	160,8	14,4	7,5	179,4	168,3
TOTAL	**669,4**	**653,8**	**239,8**	**214,8**	**909,2**	**868,5**

Promedio total y distribución de empleados por edad, por género

	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
16 - 25 años	186,3	163,8	88,4	62,5	274,7	226,3
26 - 35 años	263,0	262,5	87,7	86,7	350,7	349,3
36 - 45 años	126,2	127,0	34,1	34,1	160,3	161,1
46 - 65 años	94,0	100,4	29,6	31,4	123,6	131,8
TOTAL	**669,4**	**653,8**	**239,8**	**214,8**	**909,2**	**868,5**

Promedio total y distribución de empleados por modalidades de contrato, categoría profesional y género

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Contrato indefinido	Directores	10,8	10,0	0,0	0,0	10,8	10,0
	Responsables	20,5	19,0	10,0	9,3	30,5	28,3
	Personal no deportivo	229,4	168,0	146,9	101,1	376,3	269,1
	Personal no deportivo técnico	116,7	59,1	14,7	1,1	131,3	60,2
	Plantilla deportiva inscrita jugadores	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Plantilla deportiva inscrita técnicos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Plantilla deportiva no inscrita jugadores	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Plantilla deportiva no inscrita técnicos	9,6	5,6	0,0	0,0	9,6	5,6
	TOTAL	**386,9**	**261,7**	**171,6**	**111,5**	**558,5**	**373,2**
Contrato temporal	Directores	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Responsables	2,0	2,0	0,0	0,0	2,0	2,0
	Personal no deportivo	3,8	58,9	3,1	29,8	6,9	88,8
	Personal no deportivo técnico	3,9	57,6	0,5	17,3	4,4	74,9
	Plantilla deportiva inscrita jugadores	22,6	23,4	0,0	0,0	22,6	23,4
	Plantilla deportiva inscrita técnicos	3,0	3,0	0,0	0,0	3,0	3,0
	Plantilla deportiva no inscrita jugadores	91,8	91,9	50,2	48,7	141,9	140,6
	Plantilla deportiva no inscrita técnicos	155,4	155,2	14,4	7,5	169,8	162,7
	TOTAL	**282,5**	**392,1**	**68,2**	**103,3**	**350,7**	**495,4**

Promedio total y distribución de empleados por modalidades de contrato, edad y género

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Contrato indefinido	16 - 25 años	55,4	13,9	44,4	9,3	99,8	23,3
	26 - 35 años	151,4	94,7	65,9	45,1	217,3	139,7
	36 - 45 años	100,2	79,5	32,2	26,2	132,3	105,7
	46 - 65 años	79,9	73,6	29,1	30,8	109,0	104,4
	TOTAL	**386,9**	**261,7**	**171,6**	**111,5**	**558,5**	**373,2**
Contrato temporal	16 - 25 años	130,8	149,9	44,0	53,2	174,8	203,1
	26 - 35 años	111,6	167,8	21,8	41,7	133,3	209,5
	36 - 45 años	26,0	47,5	1,9	7,8	27,9	55,3
	46 - 65 años	14,1	26,8	0,5	0,6	14,6	27,4
	TOTAL	**282,5**	**392,1**	**68,2**	**103,3**	**350,7**	**495,4**

Promedio total y distribución de empleados por jornada de contrato, categoría profesional y género

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Jornada completa	Directores	10,8	10,0	0,0	0,0	10,8	10,0
	Responsables	22,5	21,0	10,0	9,3	32,5	30,3
	Personal no deportivo	175,0	171,4	84,7	78,3	259,7	249,7
	Personal no deportivo técnico	60,8	52,6	7,0	4,3	67,8	56,8
	Plantilla deportiva inscrita jugadores	22,6	23,4	0,0	0,0	22,6	23,4
	Plantilla deportiva inscrita técnicos	3,0	3,0	0,0	0,0	3,0	3,0
	Plantilla deportiva no inscrita jugadores	16,6	20,3	23,3	23,8	39,8	44,1
	Plantilla deportiva no inscrita técnicos	36,5	29,4	2,5	1,0	39,0	30,4
	TOTAL	**347,8**	**331,1**	**127,4**	**116,7**	**475,2**	**447,8**
Jornada parcial	Directores	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Responsables	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Personal no deportivo	57,3	55,5	65,3	52,7	122,6	108,2
	Personal no deportivo técnico	60,8	64,1	8,2	14,1	68,9	78,2
	Plantilla deportiva inscrita jugadores	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Plantilla deportiva inscrita técnicos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Plantilla deportiva no inscrita jugadores	75,2	71,7	26,9	24,8	102,1	96,5
	Plantilla deportiva no inscrita técnicos	128,5	131,4	11,9	6,5	140,4	137,9
	TOTAL	**321,7**	**322,7**	**112,3**	**98,1**	**434,0**	**420,8**

Promedio total y distribución de empleados por jornada de contrato, edad y género

		Hombres		Mujeres		TOTAL	
		2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Jornada completa	16 - 25 años	36,9	34,9	16,8	9,2	53,7	44,1
	26 - 35 años	147,8	135,1	61,8	59,2	209,7	194,2
	36 - 45 años	90,8	86,9	24,1	22,8	114,8	109,7
	46 - 65 años	72,3	74,2	24,8	25,5	97,0	99,7
	TOTAL	**347,8**	**331,1**	**127,4**	**116,7**	**475,2**	**447,7**
Jornada parcial	16 - 25 años	149,3	128,9	71,7	53,4	221,0	182,3
	26 - 35 años	115,2	127,4	25,8	27,6	141,0	155,0
	36 - 45 años	35,4	40,1	10,0	11,3	45,4	51,3
	46 - 65 años	21,8	26,3	4,8	5,9	26,6	32,2
	TOTAL	**321,7**	**322,7**	**112,3**	**98,1**	**434,0**	**420,8**

Promedio total y distribución de empleados con discapacidad por categoría profesional, por género

	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Personal no deportivo	2,8	2,0	1,0	1,0	3,8	3,0
Personal no deportivo técnico	2,8	3,3	0,0	0,0	2,8	3,3
TOTAL	**5,6**	**5,3**	**1,0**	**1,0**	**6,6**	**6,3**

6.2.3. Datos despidos

Nº despidos de empleados por categoría profesional, por género

	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	2022 / 2023	2021/ 2022	**2022 / 2023**	2021/ 2022	**2022 / 2023**	2021/ 2022
Directores	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Responsables	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00
Personal no deportivo	16,00	5,00	6,00	5,00	22,00	10,00
Personal no deportivo técnico	4,00	5,00	0,00	1,00	4,00	6,00
Plantilla deportiva inscrita jugador	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Plantilla deportiva inscrita técnicos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Plantilla deportiva no inscrita jugac	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Plantilla deportiva no inscrita técni	1,00	3,00	1,00	0,00	2,00	3,00
TOTAL	**21,00**	**14,00**	**7,00**	**6,00**	**28,00**	**20,00**

Nº despidos de empleados por edad, por género

	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
16 - 25 años	7,0	0,0	4,0	3,0	11,0	3,0
26 - 35 años	7,0	1,0	2,0	1,0	9,0	2,0
36 - 45 años	6,0	6,0	0,0	1,0	6,0	7,0
46 - 65 años	1,0	7,0	1,0	1,0	2,0	8,0
TOTAL	**21,0**	**14,0**	**7,0**	**6,0**	**28,0**	**20,0**

6.2.4. Datos formación

Horas de formación impartidas desde RR.HH.

	Horas impartidas		Nº participantes	
	2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Programa de Metodologías Agiles aplicadas a la innovación (ISDI)	0	2.528	0	32
Transformación en un entorno digital, marketing, tecnología y metodologías ágiles (ThePowerMBA)*	1.385	3.992	51	37
Iniciación al mundo Crypto (Blockchain / Criptomoneda)	48	37	48	37
Experiencia de cliente	30	0	30	0
Retail: Ventas y experiencia cliente	406	0	58	0
Claves de Motivación en el entorno laboral	31	0	31	0
Hacking ético	20	0	1	0
Acreditación general en Facility Management	76	0	1	0
Power BI	224		14	
Comercial	102	0	34	0
Perfeccionamiento y actualización laboral	40	0	1	0
Consolidación de estados financieros	48	0	1	0
Valoración de puestos, Registro y Auditoria Retributiva	12	0	1	0
Presentación de liderazgo de Equipo	47	0	47	0
Curso de Desarrollo Internacional	6	0	1	0
Feedback y desempeño	0	42	0	14
Coaching Directores y Responsables y Planes de Acción	133	39	19	6
TOTAL	**2.608**	**6.638**	**338**	**126**

(*) Las horas de formación de Transformación en un entorno digital, marketing, tecnología y metodologías ágiles (ThePowerMBA) esta temporada se han calculado en base a asistencia real y no sobre horas programas como la temporada pasada.

Horas de formación impartidas por *Compliance* y protección de datos

	Horas impartidas		Nº participantes	
	2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Controles de prevención de delitos	7	0	7	0
Procedimiento de Due Diligence con terceros	4	0	4	0
Fútbol y *Compliance*, una alianza necesaria. Protección de datos y privacidad en entorno de menores residentes (Academia, escuela de padres)	0	15	0	15
La Figura del Responsable de Protección a la Infancia en las Entidades Deportivas	14	0	3	0
Curso básico en prevención de violencia contra menores	0	1.060	0	56
Protección de la infancia y la adolescencia en el ámbito del deporte	0	318	0	318
Compliance y Código Ético	21	200	21	275
TOTAL	**46**	**1.593**	**35**	**664**

Nº empleados y horas de formación en PRL, por temática

	Horas impartidas		Nº participantes	
	2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Desempeño de funciones básicas	550	150	11	3
Prevención de riesgos de conducción	4	0	2	0
Prevención de riesgos de actividades docentes	10	0	1	0
Prevención de riesgos de actividades sanitarias	16	4	8	2
Puestos de lavandería / tintorería	14	0	7	0
Puestos de recepción	6	0	3	0
Taller cáncer mama y prevención	96	0	32	0
Taller de Salud Mental, necesidades y fortalezas personal oficinas	34	0	17	0
Charlas/talleres psicosociales jugadoras y cuerpo técnico femenino	660	0	44	0
Prevención de riesgos de almacén y logística	6	0	3	0
Prevención de riesgos comercial/*retail*	12	86	6	43
Prevención de riesgos monitor y animador sociocultural	14	112	7	56
Incendios e implantación del PAU	33	0	13	0
Primeros auxilios y DESA cuerpo médico	156	160	39	40
Taller de gestión emocional	0	74	0	37
Primeros auxilios	0	24	0	6
Seguridad y salud en oficinas	12	132	6	33
Prevención de incendios y actuación ante emergencias	24	32	6	8
TOTAL	**1.631**	**774**	**168**	**228**

Horas de formación impartidas por otras áreas

	Horas impartidas		Nº participantes	
	2022 / 2023	2021 / 2022	**2022 / 2023**	2021 / 2022
Responsabilidad Social Corporativa	0	112	0	28
Curso ciberseguridad	19	459	19	459
TOTAL	**19**	**571**	**19**	**487**

6.2.5. Análisis de riesgos climáticos físicos

En lo que respecta a los riesgos climáticos físicos, a pesar de que la actividad principal que desarrollamos es fundamentalmente deportiva y no consideramos que exista un alto impacto de los riesgos ambientales sobre la actividad propiamente dicha, sí hemos realizado un análisis sobre el impacto de dichos riesgos sobre nuestras infraestructuras.

Hemos realizado este análisis teniendo en cuenta la información científica recogida en el último informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés, Sexto Informe de Evaluación o AR6[7]). El informe analiza cuatro escenarios de proyecciones climáticas por zonas geográficas (Representativas de Concentración, RCP por sus siglas en inglés, y su Forzamiento Radiativo[8]) para el año 2100.

Los escenarios que establecen las distintas trayectorias RCP contemplan un escenario con esfuerzo de mitigación y FR muy bajo (RCP2.6), dos escenarios intermedios (RCP4.5 y RCP6.0) y un escenario extremo con altísimas concentraciones de gases de efecto invernadero. (RCP8.5).

Hemos realizado un análisis de las distintas tipologías de riesgos climáticos físicos (aquellos derivados del clima incluidos los fenómenos meteorológicos), según las definiciones que establece IPCC sobre riesgos climáticos físicos:

- **Riesgos crónicos:** resultantes del cambio en el comportamiento del clima a medio y largo plazo (ej. ciclones e inundaciones) que impactan sobre el valor de los activos.
- **Riesgos agudos:** relacionados con eventos climáticos extremos cuya frecuencia e intensidad aumenta como consecuencia del calentamiento global y que pueden provocar daños importantes e inesperados en las infraestructuras.

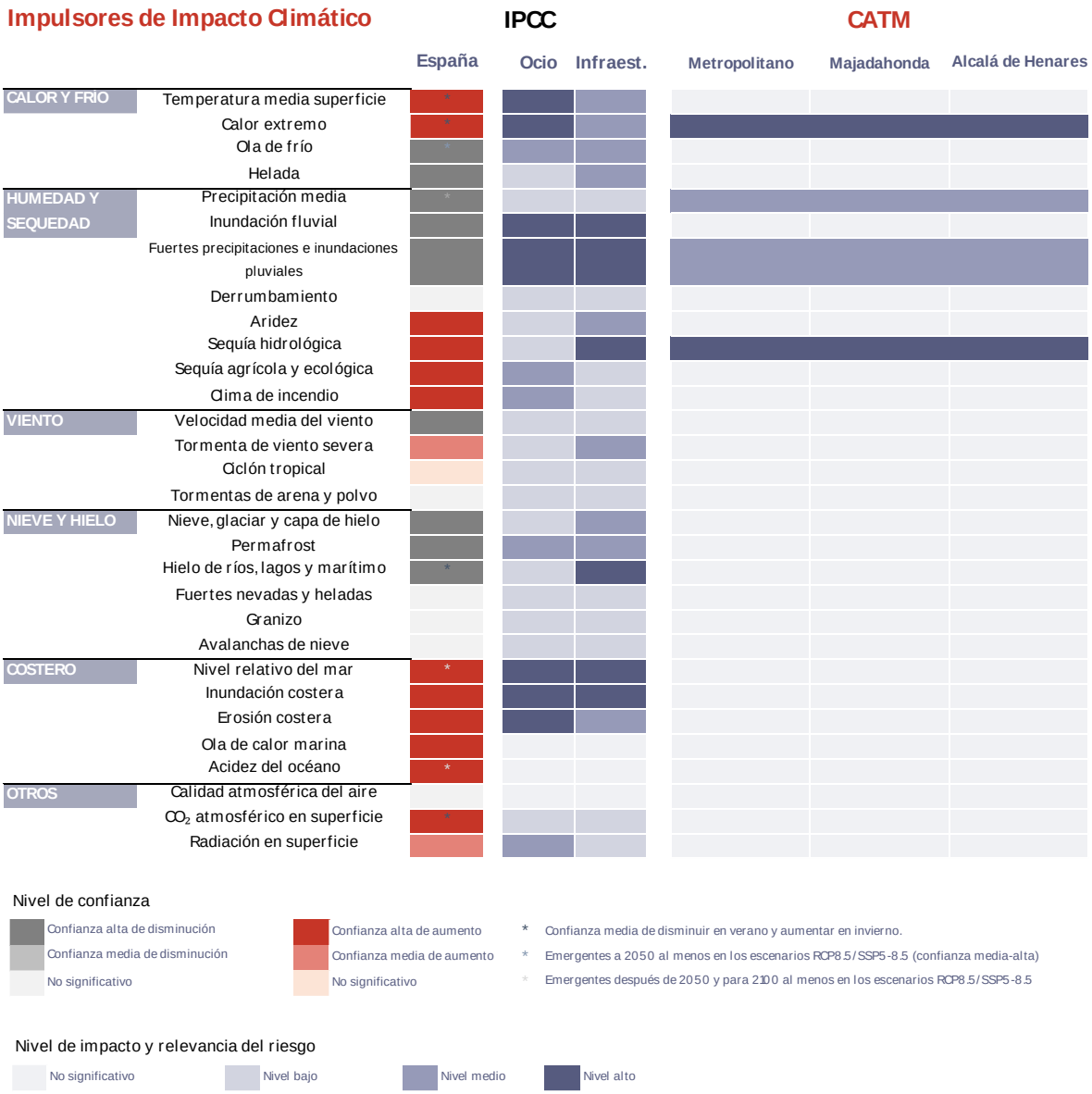
Cada uno de los riesgos se ha evaluado considerando:

La primera aproximación a la evaluación de riesgos se ha realizado utilizando las proyecciones por regiones y sectoriales del Atlas Interactivo de IPCC (AR6 *WGI Interactive Atlas*[9]) considerando el cambio proyectado de los impulsores del impacto climático (*climate impact-driver,* CID) de forma agregada para mediados de siglo del escenario RCP4.5 / SSP2-4.5 que corresponde a niveles de calentamiento global entre 2° C y 2.4° C.

Adicionalmente, se ha analizado la exposición a distintos riesgos de la naturaleza basadas en las proyecciones de *Swiss Re Cat Net* para cada una de las localizaciones específicas de nuestras instalaciones deportivas.

Como resultado de la combinación de ambas estimaciones y su evaluación considerando nuestras actividades específicas, ubicación, diseño, materiales y uso de la infraestructura, hemos concluido que los principales riesgos climáticos físicos para el Club son:

[7] FUENTE: Climate Change 2021, The Physical Science Based, IPCC
[8] FR, diferencia entre la insolación (luz solar) absorbida por la Tierra y la energía irradiada de vuelta al espacio.
[9] FUENTE: IPCC Interactive Atlas



Temperatura media superficie y calor extremo

El aumento medio de las temperaturas y el incremento de olas de calor extremo pueden acarear un incremento en los costes de mantenimiento de las infraestructuras por el deterioro que se puede producir en los materiales de construcción.

Se llevan a cabo mantenimientos periódicos de las instalaciones para asegurar su correcto estado. Además, entre las mediad de mitigación implementadas destaca el sistema de refrigeración flexible, que permite adaptar la temperatura de las estancias al uso.

Fuertes precipitaciones e inundaciones pluviales

Al igual que debido al incremento de las temperaturas, el aumento de las precipitaciones en volumen y ocurrencia incrementa los costes de mantenimiento, en especial, del terreno de juego.

Para mitigar sus efectos, el campo cuenta con un sistema de drenaje que permiten evacuar el agua que además es almacenada para su posterior uso como parte del sistema de riego del césped.

Sequía hidrológica

La sequía hidrológica por periodos prolongados de tiempo daña severamente al terreno de juego y aumenta las necesidades de riego, lo que encarece los costes de mantenimiento.

Como medida de mitigación, contamos con sistema de recogida de agua de lluvia que posteriormente se emplea para tareas de limpieza y mantenimiento, así como para el riego del terreno de juego.

6.3. Tabla de contenidos

Ley 11/2018	Aspectos No Financieros	Capítulo	Apartado	Subapartado	Página	GRI	ODS
Apartado II Artículo primero sección a	Modelo de Negocio	Carta del Presidente / CEO			4	2-22	-
		Atlético de Madrid, un club con 120 años de historia	Nuestra historia		6	2-1	-
			Contexto de nuestro sector		7	-	-
			Estructura societaria y modelo de negocio		8	2-2	-
Apartado II Artículo primero sección b	Políticas	**ADN Atlético**	Cultura y valores		11	2-26	ODS 16
			Gestión sostenible		12	2-14	ODS 16
		Buen gobierno y cumplimiento	Ética y cumplimiento		42	2-23	ODS 16
Apartado II Artículo primero sección c	Resultados de las políticas	**A lo largo de todo el informe**				-	-
Apartado II Artículo primero sección d	Riesgos	**Buen gobierno y cumplimiento**	Modelo de gobernanza		41	2-9, 405-1	ODS 5, ODS 16
			Gestión de riesgos e impactos		50	-	-
Apartado II Artículo primero sección e	Indicadores clave no financieros	**Familia Atlética**	Cerca de nuestros grupos de interés		18	2-29, 3-1, 3-2	-
		Anexo	Sobre este informe		66	2-3, 2-4	-
			Tabla de contenidos		75	-	-
Apartado II Artículo primero Apartado I. Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	**Atleti Play Green**	Lucha contra el cambio climático	Mitigación y adaptación al cambio climático	54	201-1	ODS 8, ODS 9
	Contaminación			Ciudad del deporte	60	-	-
	Economía circular y gestión de residuos		Gestión ambiental	Hacia una economía circular y modelo de gestión eficiente	62	306-3, 306-4, 306-5	ODS 3, ODS 6, ODS 11, ODS 12, ODS 15
	Uso sostenible de los recursos			Hacia una economía circular y modelo de gestión eficiente	61	302-1, 302-4	ODS 7, ODS 8, ODS 12, ODS 13
				Gestión responsable del agua	54	303-1, 303-3, 303-5	ODS 6, ODS 12
	Cambio climático		Lucha contra el cambio climático	Mitigación y adaptación al cambio climático	65	305-1, 305-2, 305-3	ODS 3, ODS 12, ODS 13, ODS 14, ODS 15
			Gestión ambiental	Otras formas de contaminación	64	-	-
	Protección de la biodiversidad		Gestión ambiental	Protección de la biodiversidad	65	304-2, 304-3	ODS 6, ODS 14, ODS 15,
Apartado II Artículo primero Apartado II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Datos cuantitativos	**Anexo**	Principales magnitudes Recursos Humanos		67	2-7	ODS 8, ODS 10
	Políticas de RRHH	**Familia Atlética**	Nuestros profesionales	Gestión de Recursos Humanos	30	-	-
				Proceso de remuneración	31	2-19, 2-20, 404-3	ODS 5, ODS 8, ODS 10
	Organización del trabajo + Aplicación OIT			Gestión de Recursos Humanos	30	-	-
	Salud y seguridad de los trabajadores			Entorno laboral seguro	37	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-9, 403-10	ODS 3, ODS 8, ODS 16

Ley 11/2018	Aspectos No Financieros	Capítulo	Apartado	Subapartado	Página	GRI	ODS
	Relaciones sociales			Gestión de Recursos Humanos	30	2-30, 402-1	ODS 8
	Formación			Apuesta por el talento	34	404-2	ODS 8
	Accesibilidad			Defensa de la igualdad y lucha contra la discriminación	23 - 37	3-3	-
	Igualdad y diversidad			Defensa de la igualdad y lucha contra la discriminación	36	406-1	ODS 5, ODS 8
Apartado II Artículo primero Apartado III	III. Información sobre el respeto de los derechos humanos	**ADN Atlético**	Cultura y valores	Defensa de los Derechos Humanos	11, 44	3-3, 407-1, 408-1, 409-1, 418-1	ODS 5, ODS 8, ODS 16
Apartado II Artículo primero Apartado IV	IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	**Buen gobierno y cumplimiento**	Ética y cumplimiento	Lucha contra la corrupción y soborno	48	3-3, 205-1, 205-2, 205-3	ODS 16
Apartado II Artículo primero Apartado V. Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	**Familia Atlética**	Miembro activo de la comunidad		24	3-3, 413-1	-
	Subcontratación y proveedores	**Buen gobierno y cumplimiento**	Cadena suministros responsable		50, 51	2-6, 204-1, 308-1, 414-1	ODS 5, ODS 8, ODS 16
	Consumidores	**Familia Atlética**	Cerca de nuestros grupos de interés	Diálogo con los grupos de interés	18	416-1	-
	Información fiscal		Ética y cumplimiento	Responsabilidad fiscal	50	201-4	-

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2023

El Consejo de Administración de la sociedad CLUB ATLÉTICO DE MADRID, S.A.D., en fecha de 29 de septiembre de 2023 y en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 37 del Código de Comercio, proceden a formular el Informe de Sostenibilidad (Estado Información no Financiera consolidado) de Club Atlético de Madrid, S.A.D. y sociedades dependientes del ejercicio anual terminado el 30 de junio de 2023, el cual viene constituido por los documentos anexos que preceden a este escrito.

D. Enrique Cerezo Torres
Presidente

D. Miguel Ángel Gil Marín
Consejero Delegado

D. Antoine Bonnier
Consejero

D. Severiano Gil y Gil
Consejero

D. Oscar Gil Marín
Consejero

D. Antonio Alonso Sanz
Consejero

ATLÉTICO DE MADRID