

**ESTADO
DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
LALIGA**

**23
24**



INDICE

1

Carta del Presidente

3

2

LALIGA de un vistazo

5

3

Visión de LALIGA

14

4

Estrategia de futuro

16

5

Solvencia y crecimiento

21

6

Más allá del terreno de juego:
LALIGA comprometido
con su entorno

38

7

Buen Gobierno en LALIGA:
Comprometidos con
las mejores prácticas

67

8

Anexos

76

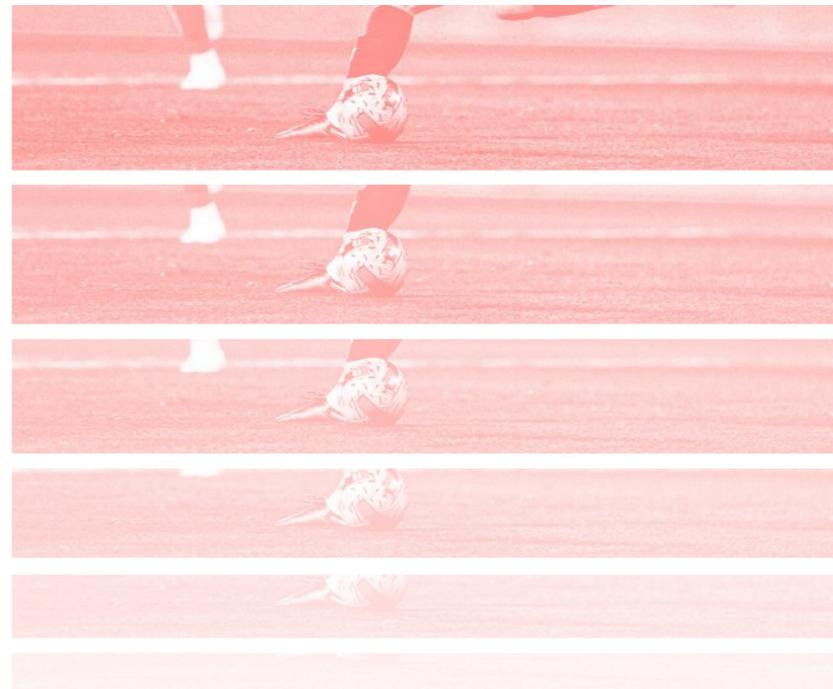
**01.**

CARTA DEL PRESIDENTE

Dado los profundos cambios que se están produciendo en la sociedad actual, todas las organizaciones necesitamos integrar de forma ineludible la sostenibilidad en nuestros modelos de gestión. Un proceso que requiere de una adaptación al cambio con el objeto de poder aportar valor, sin perder la acelerada velocidad de cambios y manteniendo de forma escrupulosa, una gestión ética, transparente y responsable de nuestra actividad empresarial.

Con independencia de la creciente regulación en materia de sostenibilidad y, el inmenso entramado y puzzle de normas que se están publicando, cuatro son los principales vectores que están impulsando este cambio y que requieren de una diligente actuación. El primero lo encontramos en una sociedad cada vez más consciente y consecuente con los principios de la sostenibilidad donde requieren una mayor humanización por parte de las organizaciones empresariales. Marcas conscientes y reputadas, capaces de empatizar con una sociedad que abraza sus preocupaciones. El segundo, deriva de una mayor exigencia en materia de relaciones comerciales sustentadas en valores. No solo buscamos posicionar la marca para reforzar su visibilidad y un mayor posicionamiento en la mente de los consumidores, sino como un reconocimiento de marca que postula valores asociados a los principales retos sociales. Un tercer aspecto entroncado en los mercados financieros, donde podemos observar con mayor intensidad la toma de decisiones de inversión y financiación apalancados en cumplimiento de criterios de sostenibilidad. Y, por último, la necesidad de tener que acreditar la adopción de criterios sostenibles en las estrategias empresariales ante una creciente exigencia de éstos por parte de la Administración pública.

Gestionar los impactos sociales y medioambientales con una gobernanza diligente son los principios básicos sobre los que se sustenta una adecuada política de sostenibilidad y, saber cómo y de qué forma incardinarlo en los asuntos materiales de la organización, han sido hasta el día de hoy los elementos sobre los que reportar en los informes de sostenibilidad.



La nueva normativa europea sobre sostenibilidad nos sitúa en un nuevo escenario informativo, donde el efecto económico financiero, derivado de los riesgos y oportunidades que los asuntos ambientales, sociales y de gobernabilidad puedan tener sobre nuestro negocio, serán el nuevo foco de atención. Al reportar no solo la materialidad de impacto, sino también la doble materialidad, podremos mostrar las capacidades organizativas que revelarán nuestros modelos de gestión, ante los diferentes tipos de riesgos empresariales y las oportunidades que se nos puedan ofrecer.

El tránsito de la gestión a la prevención de los impactos nos abona un terreno de actuación desde la que saber gestionar las oportunidades y, administrar con solvencia los riesgos, convirtiendo estos aspectos en el principal foco de atención de nuestros stakeholders. La anexión de los valores financieros con los no financieros (denominados como factores de sostenibilidad) se postulan desde ahora, como un nuevo sumando de valoración de las organizaciones.

Por todo ello se requiere de liderazgos sensibles y coherentes que impulsen acciones de cambio. Las organizaciones empresariales tienen la responsabilidad de liderar la transformación social, creando valor económico y gestionando los recursos de manera eficiente y equitativa. Impulsar un liderazgo responsable se ha convertido en un elemento clave en la agenda de las organizaciones, de ahí la necesidad que tenemos de comunicar a través de un relato significativo los avances en materia de sostenibilidad.

Con este informe, pretendemos poner en valor los modelos de actuación en asuntos sociales, medioambientales y de gobernanza que LALIGA ha desempeñado en sus últimos años.

D. Javier Tebas Medrano
Presidente LALIGA



02.

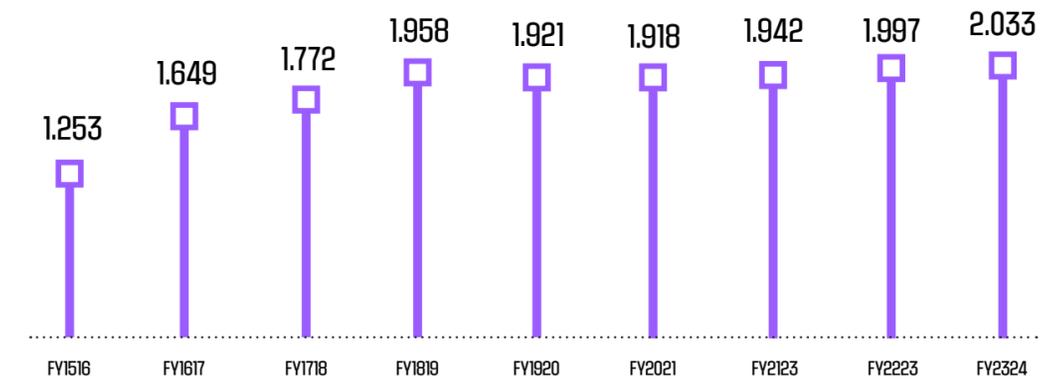
LALIGA DE UN VISTAZO

2.1

LALIGA EN CIFRAS

Importe Neto de la Cifra de Negocio de LALIGA y el grupo de sociedades dependientes.

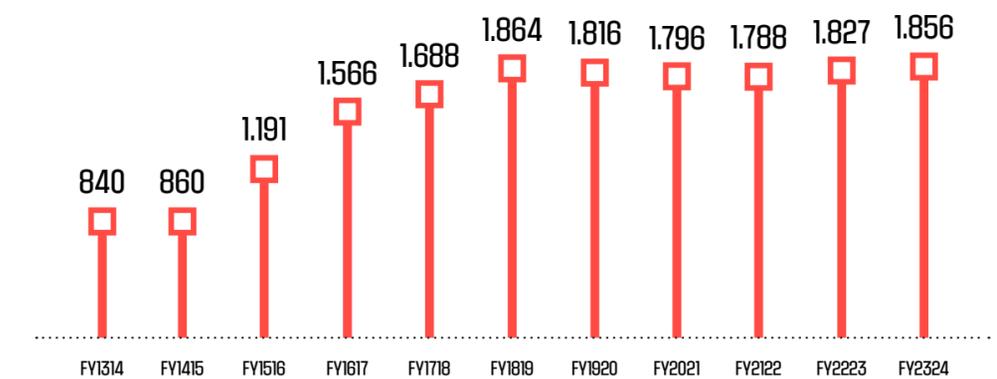
Importe Neto de la Cifra de Negocio de LALIGA y el grupo de sociedades dependientes



Ingresos LALIGA | Evolución de FY1516 a FY2324 (M€)

LALIGA mantiene un crecimiento constante en la cifra de negocio, denotando una gran estabilidad comercial. La ofensiva internacional pasa a ser el grueso del potencial de crecimiento y revalorización.

Comercialización y producción audiovisual



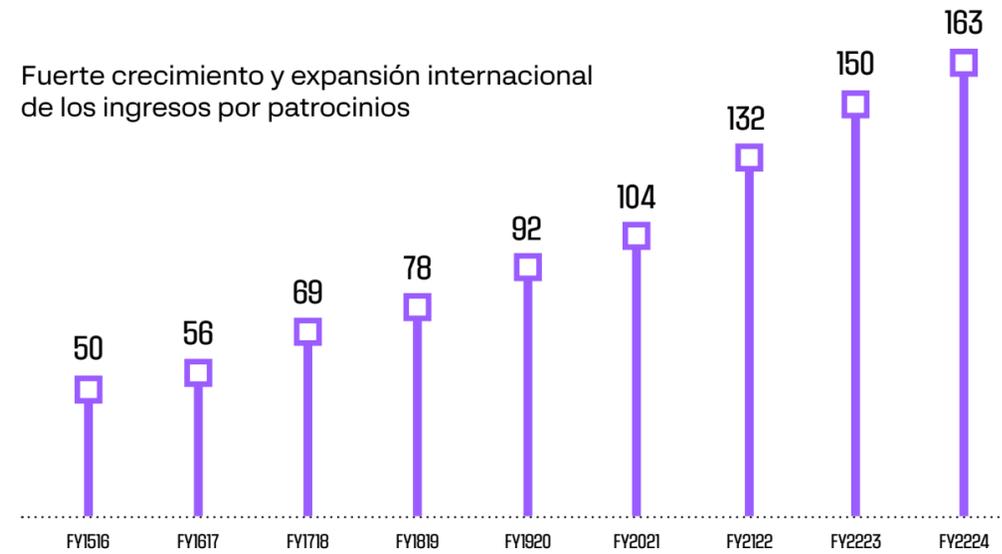
Ingresos derechos televisivos | Evolución de FY1314 a FY2324 (M€)

LALIGA comercializa conjuntamente los derechos audiovisuales de los clubes/SAD, y son la principal fuente de ingresos de los clubes.

Gestión de patrocinios

LALIGA a disposición de marcas líderes que buscan asociarse con la excelencia del fútbol español y con la imagen de una competición líder a nivel global.

Fuerte crecimiento y expansión internacional de los ingresos por patrocinios

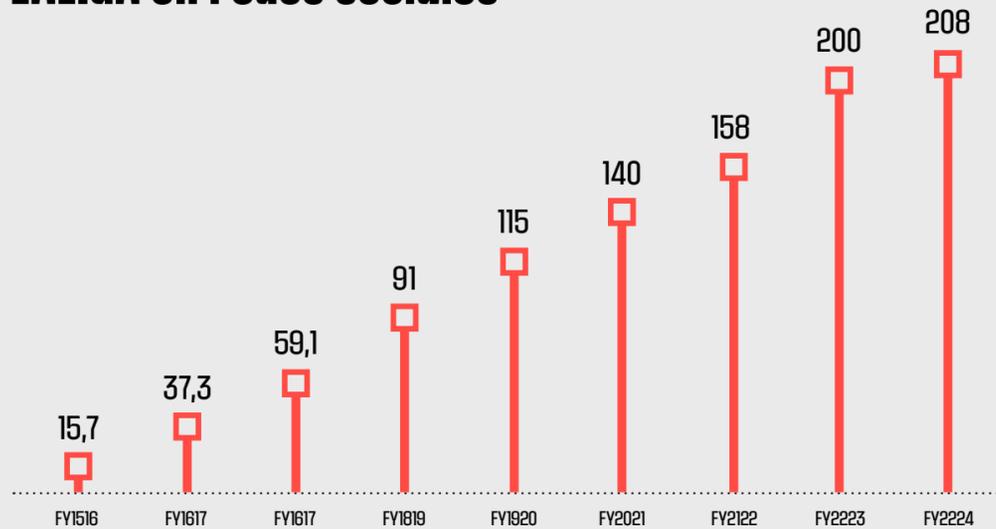


Sostenido crecimiento y expansión internacional de los ingresos de LALIGA provenientes de los patrocinios deportivos.

INGRESOS PATROCINIOS | Evolución de FY1516 a FY2223 (M€)

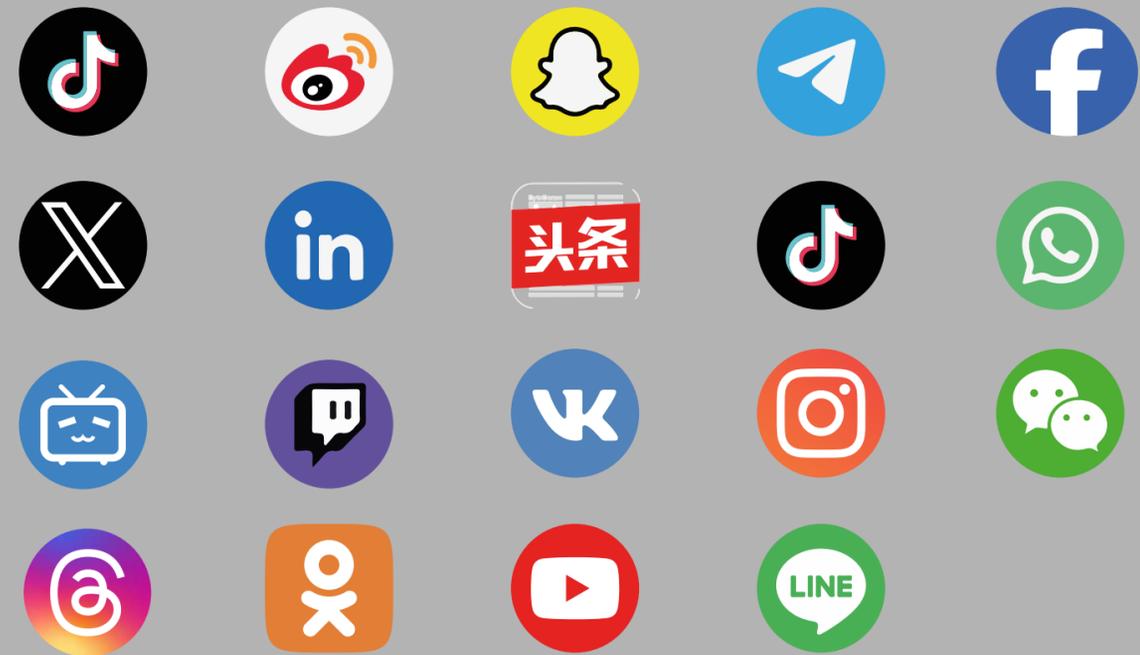


LALIGA en redes sociales



LALIGA se está posicionando como un líder en el sector del entertainment en el ámbito de redes sociales, con el objetivo puesto en la conquista de nuevos fans, y el propósito de enamorar aún más a los que ya lo son.

SEGUIDORES EN REDES SOCIALES (Mm) | Evolución de FY1516 a FY2223



Foco en la integridad, el juego limpio y, la lucha contra los amaños.

Seguridad, integridad y emergencias.

LALIGA tiene entre sus prioridades la lucha contra la corrupción deportiva y el fomento de buenas prácticas en el deporte, junto con la lucha contra la violencia, la xenofobia y el racismo.

PREVENCIÓN

MONITORIZACIÓN

DENUNCIAS

Talleres **INTEGRIDAD**

158 Talleres impartidos **3.984** Jugadores asistentes

8.486 Partidos monitorizados

Investigaciones **ABIERTAS**

0 Fútbol profesional **13** Fútbol no profesional

Lucha contra **LA VIOLENCIA**

42 Planes autoprotección **295** Sesiones de consultoría

Número de **DENUNCIAS**

0 Fútbol profesional **7** Fútbol no profesional

LALIGA VS RACISMO

DEJEMOS AL RACISMO FUERA DE JUEGO

WWW.LALIGAVSRACISMO.COM

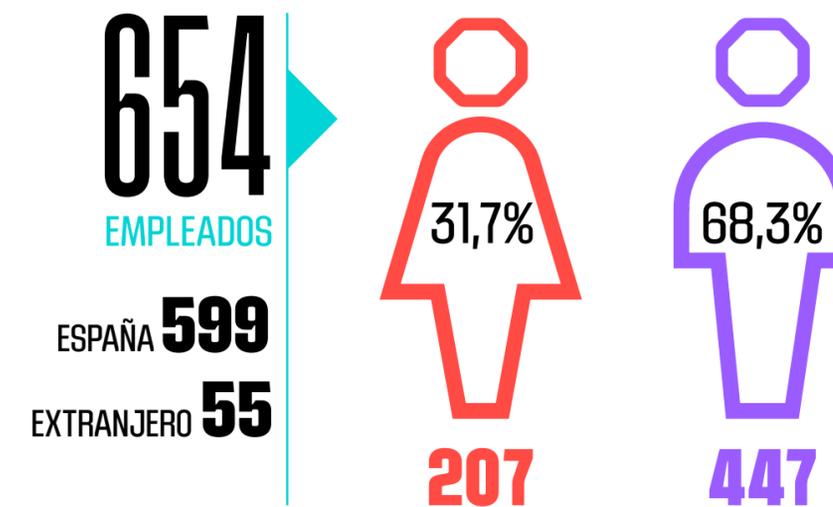
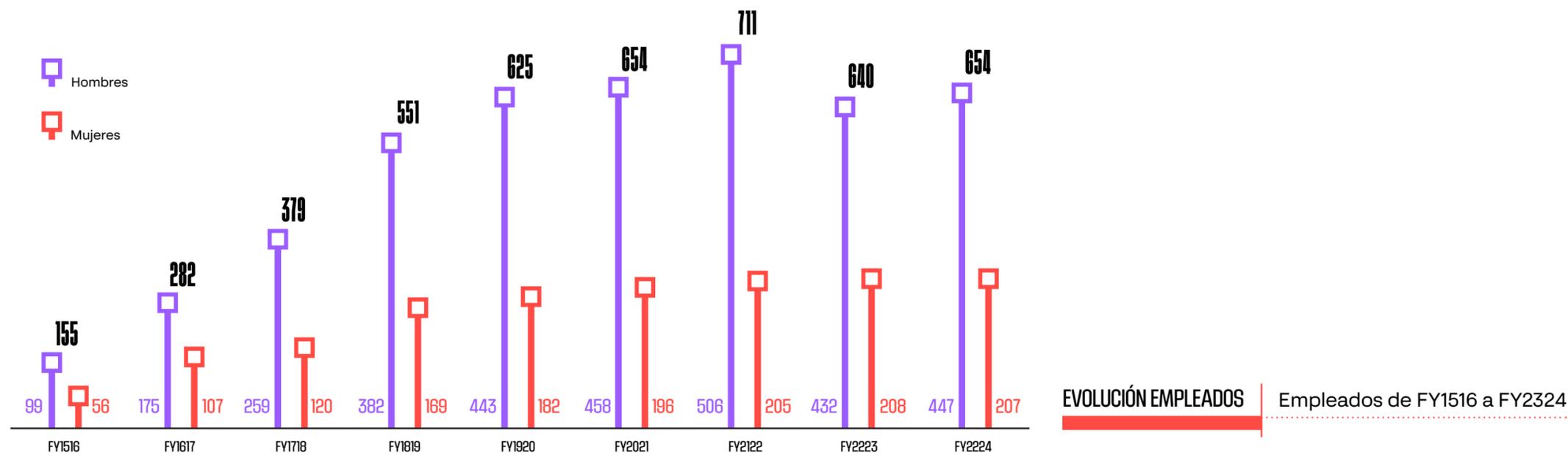
LA FUERZA DE NUESTRO FÚTBOL

LALIGA VS Racismo: reforzando la lucha contra el racismo

Rechazo absoluto y sin paliativos de cualquier manifestación racista.
Una temporada marcada por grandes hitos en la lucha contra el racismo.

Tolerancia cero ante el racismo **94** expedientes incoados ante la Justicia y la Comisión Estatal contra la violencia.
Temporada 2023-24

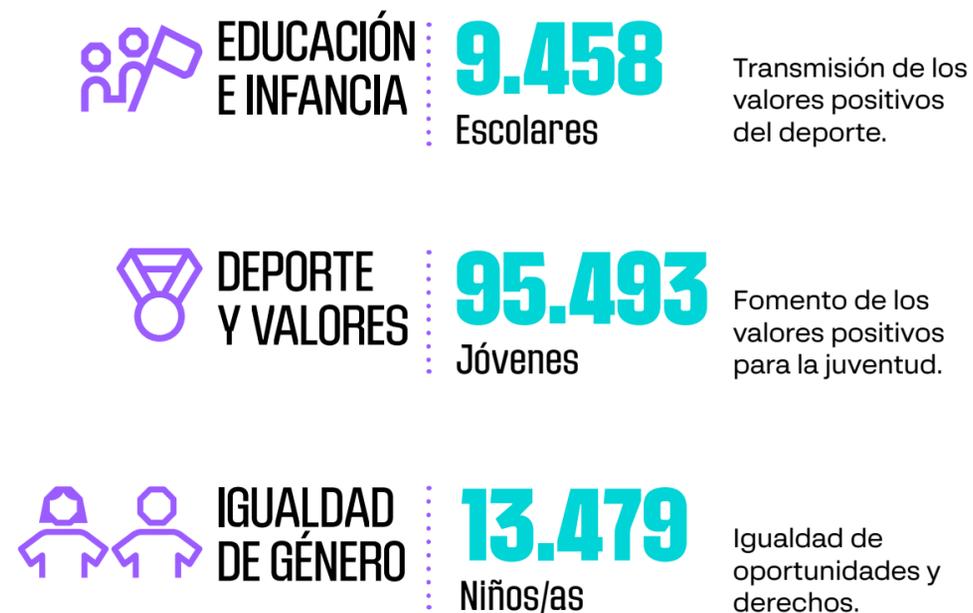
Capital humano



Liderar la **expansión internacional** de LALIGA es el objetivo del área internacional con el propósito de incrementar el valor de nuestra competición, el número de seguidores a nivel mundial, y la creación de oportunidades de negocio para LALIGA y sus clubes.

Fundación LALIGA

LALIGA, por medio de **FUNDACION LALIGA** aborda los principales retos sociales a través de seis ejes troncales de actuación.



2.2

MODELO DE NEGOCIO

LALIGA nace el 26 de julio de 1984 como una asociación integrada por todas las sociedades anónimas deportivas -SADs- y clubes de fútbol que participan en las dos competiciones profesionales organizadas en el ámbito nacional.

Además de organizar la competición, la patronal del fútbol español concentra labores de producción y comercialización de los contenidos asociados a los eventos deportivos en el ámbito de su responsabilidad. Estas competencias, junto a la normativa vigente¹ en términos de organización de competiciones, configuran su estrategia y modelo de negocio de la organización.

A raíz del proceso de reestructuración empresarial llevado a cabo por el grupo LALIGA nace LALIGA Group International con la finalidad de desarrollar y maximizar el potencial de LALIGA, convirtiéndola en el referente mundial en materia de entretenimiento deportivo.

LALIGA Group International actualmente aglutina toda la actividad comercial que hasta ahora desarrollaba LALIGA, así como los activos y personal técnico asociado a las actividades preparatorias y de soporte de la gestión por LALIGA de la comercialización de los derechos audiovisuales. De forma que LALIGA conserva exclusivamente el control de la comercialización de los derechos audiovisuales, encomendado con arreglo al Real Decreto-ley 5/2015, además de las funciones que tiene delegadas como organizador de la Competición.

La reestructuración de LALIGA Group International culminó el día 1 de febrero de 2022 con la incorporación de Loarre Investments, S.à r.l. (fondo CVC), socio de referencia con amplia experiencia en el mundo del deporte, que permitirá impulsar el desarrollo de los Clubes que conforman LALIGA, mediante la implantación de un plan estratégico que les permitirá potenciar y mejorar, entre otros, sus infraestructuras, desarrollo digital, internacionalización y proyectos deportivos.

Competiciones profesionales organizadas por LALIGA

LALIGA 

La Primera División de España es la máxima categoría masculina del sistema de ligas y la principal competición a nivel de clubes en el país

LALIGA 
HYPERMOTION 

La Segunda División de España es la segunda categoría del sistema de ligas de España.

¹ Ley 10/1990 del 15 de octubre, Real Decreto 05/2015 del 30 de abril y Ley del Deporte.



Organizador

Desde el año 1984, la responsabilidad de organizar las ligas profesionales en España recae sobre LALIGA. Además, también concentra el papel sancionador y el de gestor económico en las competiciones.

Competiciones

Lo operativo de LALIGA en el transcurso de sus competiciones, se rige por la tolerancia cero o la violencia y la corrupción. Por ello, ha dispuesto efectivos para erradicar los casos de violencia y amaños en los eventos deportivos.



Productor

LALIGA dedica un gran esfuerzo a la mejora continua de su producto audiovisual, dotando a la competición de una infraestructura y unos medios técnicos a la altura de los estándares de calidad que se han establecido.

Producto

La dedicación de recursos se trasluce en una producción y exposición televisiva del producto homogénea y de gran calidad. En términos de cuidado de este producto, LALIGA protege su propiedad intelectual o través de la lucha contra la piratería.



Comercializador

La patronal persigue un aumento de los ingresos derivado de su capacidad de comercializar su marca. La venta de derechos televisivos, juntos con los estrategias de patrocinio, suponen una gran fuente de ingresos.

Activación global

La posibilidad de potenciar la marca de LALIGA por el mundo a través de las labores comerciales, ha supuesto una gran oportunidad estratégica. LALIGA utiliza su red de operadores como catalizador para potenciar su expansión internacional.

Despliegue del modelo de negocio de LALIGA

Organización

Competiciones

- Calendarización de eventos y horario de la competición en función de dos factores:
 - Asistencia a estadios.
 - Retransmisiones nacionales e internacionales.

Lucha contra la violencia y la intolerancia en el deporte

- En el ámbito de la competición mediante la prevención, monitorización, análisis y difusión de situaciones contrarias a los modelos de deportividad impulsados por LALIGA.
- En el ámbito internacional a través de la evaluación del riesgo de emergencia de conductas violentas en el resto de las competiciones europeas.

SEPFSAU² y Unidades de Control Operativo en estadios

- Canalización de los recursos para garantizar la seguridad en los estadios y la integridad de las competiciones:
 - Cumplimiento del RD 203/2010 en prevención de la violencia con el apoyo de un coordinador de seguridad designado por la policía nacional.
 - Financiación a los clubes para garantizar el cumplimiento de los requisitos técnicos en materia de seguridad.

Producción

Cuidado del producto audiovisual y la experiencia del aficionado

- Cumplimiento con el Reglamento para la Retransmisión Televisiva vigente.
- Constitución de la figura de Director de Partido como garantía de los estándares de calidad establecidos.
- Acompañamiento a los clubes en la profesionalización de sus infraestructuras: homogeneización visual y ordenamiento estético de los estadios.
- Producción de programas y especiales relacionados con los eventos deportivos de LALIGA.

Lucha contra la piratería y los amaños mediante el uso de software de última generación para la protección de la propiedad intelectual mediante

- Colaboración con la Comisión Europea en la aplicación de los derechos de propiedad intelectual.
- Promoción de una coalición global dirigida a organizaciones deportivas y la industria del entretenimiento.
- Desarrollo de sistemas de detección y lanzamiento de campañas de concienciación dirigidas a sus grupos de interés.

Dedicación de recursos a la persecución de prácticas contrarias al juego limpio, abriendo procesos judiciales en casos en los que se puede entrever un amaño o acuerdo ilícito en el resultado de un evento oficial.

Comercialización

Derechos audiovisuales

- Comercialización colectiva de los derechos audiovisuales de sus competiciones en cumplimiento del RD-Ley 05/2015 y asignación de los beneficios de explotación asociados entre los clubes afiliados.

Crecimiento y expansión global de LALIGA

- Consolidar la presencia internacional de LALIGA mediante la operativa de las oficinas a nivel mundial.
- Impulsar un mayor seguimiento vía audiencias y generación de contenido digital de **LALIGA** a nivel mundial.
- Búsqueda de nuevas oportunidades de patrocinio y contratos audiovisuales que incrementen el valor global de la marca.
- Definir nuevas relaciones comerciales con criterios de responsabilidad orientadas al largo plazo, replicables también por los clubs.

Principales cifras ligadas a su modelo de negocio



Organización

Alcance de sus audiencias

Las audiencias televisivas mantienen indicadores estables con cifras donde se observa que superan los 2 miles de millones de espectadores en las televisiones de todo el mundo.

La asistencia a los estadios, repunta de nuevo con cifras que han alcanzado al cierre de la temporada 2023-24 la cantidad de 15,9 millones de espectadores superando los 15,8 millones de asistentes en la pasada temporada 2022-23.

Tolerancia cero a la violencia

Se han llevado a cabo iniciativas para mejorar el rendimiento en la gestión de los clubes en materia de seguridad:

- Un total de 86 visitas a clubes - 45 de LALIGA EA SPORTS y 41 de LALIGA HYPERMOTION - con 101 asistentes. Durante las mismas, se procedió al análisis documental de 42 planes de autoprotección y revisión de 42 planes preventivos sanitarios.
- 295 acciones de consultoría y acompañamiento, entre las que destaca la realización de 40 simulacros de seguridad.

El proyecto educativo Futura Afición, puesto en marcha desde la Fundación, está alineado con el propósito de erradicar la violencia en el fútbol. Así, promueve y fomenta valores positivos del deporte como el juego limpio, la deportividad y el respeto entre niños y niñas.



Producción

Mejora continua de las retransmisiones

LALIGA dispone de varios modelos de producción audiovisual en función de la importancia del evento celebrado.

Las retransmisiones han incorporado en los últimos años más interactividad con estadísticas de rendimiento, o el uso de inteligencia artificial para la repetición automatizada de jugadas, como Automatic TV. También con señales multicámara, drones o incluso cámaras de cine que han permitido crear imágenes de videojuego en pleno directo.

Las novedades audiovisuales en 2023-24 se asientan en tres líneas de actuación:

- a) Mejor acceso de las cámaras a espacios que nunca han estado.
- b) Mayor realización con ángulos y puntos de vista innovadores.
- c) Grafismos espectaculares que se acercan a los estilos de los videojuegos y especialmente a los que hacen referencia a la realidad aumentada.

Lucha contra la piratería

- Proteger el fútbol de élite español depende de tres elementos fundamentales: las innovaciones tecnológicas, el respaldo legal y las alianzas internacionales, por ello decidimos montar una división dentro de la compañía con un enfoque tecnológico, lo que hoy es LALIGA Content Protection.
- Las alianzas son fundamentales. LALIGA forma parte de asociaciones y coaliciones internacionales contra la piratería como el organismo internacional SROC (Sports Rights Owner Coalition), CAOVP (Coalition Against Online Video Piracy) y MPAA (Motion Picture Association) en Estados Unidos, la Alianza Contra la Piratería en Latinoamérica, o la Coalition Against Piracy (CAP) en Asia. Trabajamos intensamente con AAPA (Audiovisual Anti-Piracy Alliance), con oficina propia en Bruselas desde el 2017, para trasladar nuestra posición frente a la piratería y defender nuestros intereses ante los organismos reguladores comunitarios. Queremos entender las decisiones que se toman y cómo impactan en nuestra estrategia.





Comercialización

Negociación con operadores

- La venta de los derechos televisivos la hacemos a través de "Solicitud de Ofertas" o "tenders". Se trata de licitaciones de los derechos audiovisuales de la competición que se ofrecen para un periodo de tiempo determinado.
- Tenemos dos tipos de "tenders": doméstico e internacional. El presente tender nacional representa el tercer tender que iniciamos desde que se aprobó la venta centralizada de derechos en 2015. Comienza en la temporada 22-23 y se plantea que pueda extenderse hasta 3, 4 o 5 temporadas. Esta duración es una novedad importante en comparación con los tenders anteriores dado que hasta ahora solo podíamos vender los derechos nacionales a 3 años.
- En lo que respecta a los "tenders" internacionales, se comercializa para un periodo de tiempo que puede variar entre 3 y 6 temporadas y se ofrecen los derechos no por lotes sino por territorios: ya sea para un país en concreto o para un conjunto de países.
- La comercialización centralizada de los derechos audiovisuales nos permite alcanzar uno de nuestros principales objetivos: homogeneizar la producción televisiva de las retransmisiones de todos los partidos y producir un producto audiovisual de mayor calidad y valor. Gracias a ello, ayudamos a mejorar la industria del fútbol y fortalecemos a los clubes de LALIGA.

LALIGA y las grandes marcas

La estrategia de asociación y patrocinios trazada por LALIGA durante los últimos años ha supuesto un gran avance en términos de promoción de su marca.

- Exponencial crecimiento de aliados estratégicos a lo largo de las geografías donde LALIGA está presente.
- Aumento de la cifra de negocios hasta los 163 millones de euros en patrocinios deportivos.



Nuevos modelos de negocio.

Redefinición de la relación con los consumidores

Aprovechar las nuevas herramientas digitales y nuevas formas de relacionarse presencialmente con los aficionados, permiten impulsar otras fuentes de ingresos, desde la que impulsar las estrategias de negocio que LALIGA.

- Con el propósito de ligar el mundo del deporte y el fútbol con el del entretenimiento y las emociones de una forma innovadora, a través de la combinación de experiencias físicas y virtuales, conlleva aportar contenido novedoso a millones de clientes y fans.

Por ello a los proyectos iniciados en periodos anteriores como:

LALIGA TwentyNine's: el primer restaurante del mundo tematizado en LALIGA, 'The Beat Challenge': el videojuego de plataformas y habilidades de fútbol desarrollado para su lanzamiento en aplicación móvil y que utiliza la tecnología de Realidad Aumentada y, al lanzamiento de la tienda online oficial de la mano de Fanatics se le suma en esta temporada el acuerdo alcanzado con Aramark con el objeto de transformar la experiencia gastronómica en los estadios.



03.

VISIÓN DE LALIGA

La filosofía de LALIGA se articula en torno a sus valores: **Transparencia, compañerismo, autenticidad, integridad, superación, responsabilidad y evolución.**

La formulación de nuestro propósito se construye sobre los valores de LALIGA (transparencia, compañerismo, autenticidad, integridad, superación, responsabilidad y evolución).

Queremos ser percibidos como un actor clave en el desarrollo sostenible de la nueva sociedad y un habilitador para afrontar los nuevos desafíos socioeconómicos y medioambientales.

Estos valores, determinan la visión de LALIGA y su aspiración a posicionarse como líderes en la industria del fútbol y el entretenimiento global mediante la generación de un contenido audiovisual de máxima calidad para sus audiencias, adoptando un enfoque sostenible de su actividad y manteniendo la homogeneidad en todas sus comunicaciones.

Más allá, la transparencia y el buen gobierno son las premisas bajo las que LALIGA garantiza el cumplimiento a todos los niveles en la competición y en las relaciones que mantiene con terceros, extendiendo además la adopción de buenas prácticas tanto en el plano jurídico como regulatorio para todos los clubes y sociedades anónimas deportivas afiliadas. El saneamiento económico de los torneos ha sentado las bases para el crecimiento sostenible de sus clubes afiliados, a los que LALIGA apoya con iniciativas que ayudan a profesionalizar sus estructuras e impulsar la gestión sostenible de las organizaciones adscritas con proyectos estratégicos como LALIGA Impulso.

En el ámbito comunitario, y dada la repercusión e influencia que el fútbol tiene sobre el conjunto de la sociedad, LALIGA seguirá apostando también por utilizar el deporte como escuela de valores para las personas. LALIGA contribuye así a ser un motor para la integración de iniciativas éticas, sociales y ambientales en las comunidades en las que está presente, favoreciendo el desarrollo social y generando vínculos duraderos con sus grupos de interés.

LALIGA traza de esta manera un camino imbuido por la responsabilidad corporativa con vistas a sostener un crecimiento basado en la expansión geográfica, la mejora continua de su producto audiovisual y el desarrollo de marca. Además, su cultura de organización digital y data-driven facilita su proceso de toma de decisiones y afianza su capacidad competitiva en el largo plazo.

Un nuevo posicionamiento que se traslada de forma conjunta en el nuevo lema de la marca.

LA FUERZA DE NUESTRO FÚTBOL.

Así, LALIGA reclama el orgullo de ser parte de una competición, de un proyecto que inspira a todos y les ayuda a crecer como persona y como sociedad. **Juntos llegamos más lejos.**

Este es un mensaje unificador y a la vez motivador que representa el propósito, el poder de LALIGA, y también el poder de los clubes y la afición.

Nuestra compañía y nuestra marca han experimentado una transformación estratégica que nos ha posicionado en el top of mind del consumidor, como una marca de entretenimiento líder para los aficionados. Somos la única empresa del sector que figura en el top-30 del informe BrandZ³, realizado por Kantar, aumentando nuestro valor un 15% hasta alcanzar los 1.518 millones de euros.

³ https://insightsspain.kantar.com/informe_Kantar_BrandZ_2024



04.

ESTRATEGIA DE FUTURO

Existen tres períodos distinguibles desde el comienzo de la actual presidencia, con sendos focos en el control económico y la internacionalización de LALIGA y sus clubes afiliados.

En los últimos años, la estrategia de LALIGA ha ido acomodándose a las necesidades del fútbol profesional español en cada momento:

2013



**CONTROL
ECONÓMICO**

SOLIDEZ FINANCIERA

2015



**VENTA
CENTRALIZADA
DERECHOS TVs**

EXCELENCIA
OPERACIONAL

2016



**LIGA GLOBAL
NETWORK**

GLOBALIZACIÓN

2021



LALIGA TECH

INNOVACIÓN Y
DIGITALIZACIÓN

2022



**LALIGA
IMPULSO**

SOSTENIBILIDAD

Primera etapa (abril 2013 - julio 2016):

- Establecimiento de las bases económicas a través de la función de Control Económico, y el inicio del modelo de explotación y comercialización conjunta de los derechos audiovisuales.
- La centralización comercial de los derechos televisivos obliga a tener que implementar operativas enfocadas a la profesionalización y racionalización de las estructuras organizativas internas, mejora del producto audiovisual, protección tecnológica de contenidos, Mediacoach, mejora de la "experiencia" en los estadios para los aficionados.
- Actividades de carácter social en busca de la erradicación de la violencia, lucha contra los amaños, incremento de la transparencia, integridad y juego limpio, así como el establecimiento del Marco de Cumplimiento.
- De la competición, propiciando la transformación de la industria, y la recuperación de su estabilidad financiera y de su imagen nacional e internacional.

Segunda etapa (julio 2016 - julio 2021):

- Incremento de la relevancia y conocimiento de marca de LALIGA - incluyendo su internacionalización, con proyectos del calado de LALIGA Global Network -, y profundización de los cauces de comunicación con la sociedad, con el propósito de incrementar el valor de los derechos de retransmisión en particular y del fútbol como

negocio en general, posibilitando la consolidación de un crecimiento vigoroso y marcadamente rentable, capaz de generar valor económico agregado de forma sostenida. En este tercer mandato de la actual presidencia de LALIGA, que se inició en diciembre de 2019, se mantuvo el esfuerzo sobre todos estos vectores características de los últimos años, orientadas, hacia nuevas líneas prioritarias:



Tercera etapa (julio 2021 hasta nuestros días):

- El proceso de digitalización que desde el 2013 venía abordando la organización, se consolidaron con la puesta en escena de LALIGA TECH. El proyecto estratégico con el que pretendemos crear un ecosistema único de soluciones tecnológicas al sector del deporte y el entretenimiento aportando una capa tecnológica de soluciones diseñadas específicamente para la industria, a través de un ecosistema digital, donde todas las soluciones están disponibles como servicios gestionados a través de la nube, e interconectados bajo un único sistema.

Con la adquisición por parte de Globant de una participación del 51% en la empresa, LALIGA TECH evolucionó hacia Sportian, combinando la amplia trayectoria de Globant en negocios impulsados por la tecnología y la transformación de la industria con la experiencia de LALIGA.

- La importancia de trabajar desde un punto de vista colectivo frente a uno individual para hacer crecer tanto a los clubes como a la competición, el mitigar los impactos negativos derivados de la crisis económica y sanitaria de la COVID19, y el acelerar los procesos de adaptación a los cambios tan volátiles de nuestros entornos globales, requería la puesta en marcha del proyecto más emblemática de nuestra organización, LALIGA IMPULSO.

El proyecto incluye la unión de fuerzas con un socio estratégico para afrontar el reto de la competición para esta década: convertirse en una compañía global de entretenimiento digital. Para ello, con la inyección económica aportada por CVC Capital Partners, se aborda con solvencia el desarrollo de proyectos en materia de infraestructuras y digitalización, principalmente. Gracias a una asociación a largo plazo que no solo facilitará el planteamiento de interesantes proyectos, sino que además les dará la posibilidad de realizar un salto en cuanto a modelo de negocio.

4.1

LA GESTIÓN DE RIESGOS DE LALIGA⁴

El objetivo de este ejercicio es evaluar la criticidad de los riesgos previamente identificados para integrar esta información en su proceso de toma de decisiones. El Órgano de Cumplimiento de LALIGA elabora dicho modelo ajustándose al siguiente procedimiento:



Actualización anual del mapa de riesgos (1)

Valoración de los riesgos

Los directivos y responsables de las correspondientes entidades de la Organización valoran el catálogo de riesgos en base a las variables de:

1. Probabilidad de ocurrencia, considerando el entorno de control actual de la entidad.
2. Impacto (económico, reputacional y operativo) directo o indirecto de cara a la consecución de los objetivos definidos por la Organización cada temporada.

Generación de los Mapas de Riesgos

El Órgano de Cumplimiento agrega y consolida los resultados con el objetivo de analizarlos y generar el mapa de riesgos, distinguiendo entre riesgos bajos, medios, altos y muy altos, lo cual permite establecer la prioridad en la gestión de estos.

Reporte a los Órganos de Gobierno, Representación y Administración

Sin perjuicio de que el trabajo de identificación, evaluación y actualización del Mapa de Riesgos sea asumido por el Órgano de Cumplimiento, es esencial la fase de reporte a los órganos sobre los que, en última instancia, recaería la responsabilidad de gestionar los riesgos para la entidad.

Supervisión de los riesgos críticos

Definir junto con los directores y responsables de la Organización las medidas adecuadas para dar seguimiento, implementar los controles clave necesarios y responder a los riesgos que el proceso ha destacado como críticos.

Como parte de la implantación del marco integral de riesgos corporativos⁵, LALIGA realiza anualmente la identificación y valoración de los riesgos de aplicación para la Organización.

⁴ El Modelo de Gestión de Riesgos de LaLiga se lleva a cabo siguiendo el marco de referencia internacional establecido por COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), y considera riesgos tanto financieros como no financieros.

⁵ Se identifican y evalúan hasta tres categorías de riesgos: Riesgos de entorno (provenientes de factores externos que podrían tener un impacto negativo en la Organización LaLiga); riesgos de los procesos (aquellos que proceden de la actividad interna la Organización de LaLiga por el posible diseño, desarrollo o ejecución de procedimientos de modo inadecuado); y riesgos de la información (que afectan directa o indirectamente a la información gestionada por LaLiga).

Actualización anual del mapa de riesgos (2)

Riesgos identificados⁶

1. Piratería respecto a los derechos TV (En residencial y en HORECA)

Desarrollo Emisión de partidos por parte de medios ilegales que permiten acceder a las visualizaciones a usuarios sin pagar los costes. El uso masificado de estos medios puede materializarse en pérdidas económicas un en un menor poder de negociación.

2. Entorno regulatorio y legislativo en constante cambio.:

Desarrollo de actividades en entornos regulatorios y legislativos en constante cambio, principalmente en lo que a España y la UE se refieren. Algunos de dichos cambios regulatorios o legislativos pueden tener impacto negativo, directo o indirecto, en LALIGA, las competiciones organizadas por la misma, sus Clubes/SAD afiliados, los jugadores de estos, o sobre cualquier negocio desarrollado por LALIGA y sus filiales.

3. Proliferación de escándalos de fraude y corrupción, principalmente, asociados a la industria del fútbol (en Clubes, Federaciones, FIFA, UEFA, jugadores, etc.):

Asociación del binomio "fútbol-corrupción", con independencia de la categoría o división, ámbito federativo o asociativo, etc.: Aunque la corrupción afecta a todas las áreas del deporte, el fútbol, por su dimensión social y económica por encima de otros deportes, se sitúa con cierta frecuencia en el punto de mira, a causa de frecuentes escándalos nacionales e internacionales en materia de gestión de entidades deportivas, a lo cual se suman otros aspectos como los amaños de partidos ligados a las apuestas online, etc.; todo ello con impacto negativo en la imagen del fútbol.

4. Merma en el crecimiento de ingresos procedentes de derechos audiovisuales:

Tras un ciclo de crecimiento exponencial en el valor de los derechos audiovisuales, principalmente a nivel nacional, podría haberse alcanzado el nivel de madurez máxima del producto, de modo que en lo sucesivo resulte complicado mantener las mismas cotas de crecimiento o incluso mantener el mismo nivel de ingresos procedentes de esta fuente.

5. Polarización entre Clubes/SADs con opciones de ganar la competición y/o a clasificarse en competiciones UEFA debido a desequilibrios económicos entre los mismos:

Evolución del fútbol profesional de alto nivel hacia una polarización entre los Clubes que tienen opciones de ganar la competición y/o clasificarse a competiciones UEFA, debido a grandes diferencias o desequilibrio económico entre Clubes/SAD afiliados.

⁶ Hallazgos relevantes de la actualización del mapa de riesgos llevada a cabo al cierre de la temporada 2023-24.



05.

SOLVENCIA Y CRECIMIENTO

5.1

EL PERFIL ECONÓMICO DE LALIGA

Junto con la dimensión lúdica y deportiva, la industria del fútbol es uno de los sectores que más valor aporta a la economía española.

La industria del deporte vive uno de sus momentos más activos en términos de inversión, pese al duro impacto de la pandemia en el negocio durante los dos últimos años. En la actualidad las principales firmas de inversión y grandes patrimonios han visto en la alta competición, y en concreto, en el ámbito del fútbol profesional, un atractivo que se fundamenta sobre dos pilares: su capacidad para atraer grandes masas de aficionados en entornos digitales y ser una de las experiencias en directo con mayor atractivo y recurrencia en el segmento del entretenimiento.

La participación de los clubes de LALIGA en campeonatos nacionales e internacionales suponen una actividad económica de gran impacto que mueve miles de millones de euros anualmente, y que contribuye de forma significativa al producto interior bruto del país, actuando como elemento dinamizador de la economía a través de un aumento de la demanda de productos y servicios intermedios en otros muchos sectores.

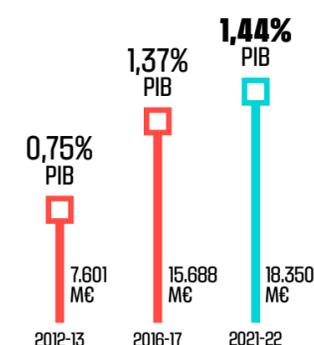
En términos económicos durante la temporada 2021-22 el fútbol profesional generó más de 18.350 Mm€, contabilizando los efectos directos, indirectos e inducidos lo que equivale al 1,44% del PIB español, considerando que el PIB alcanzó 1.328.922 Mm€.⁸

En términos de empleo, la actividad del fútbol generó más de 194.381 empleos a jornada completa, de los cuales 66.541 fueron de forma directa, 65.481 indirectos y 62.360 inducidos.

En términos recaudatorios, el fútbol profesional permitió a las arcas públicas ingresar un total de 8.390 M€ derivados de la temporada 2021-22, incluyendo la recaudación por Impuestos sobre el Valor Añadido (3.082 M€), Impuestos de Sociedades (1.790 M€), Seguridad Social (1.520 M€), IRPF (1.747 M€) e Impuestos Especiales (251 M€).

Impacto Económico

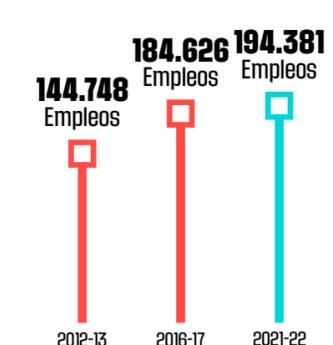
18.350 Mm€



| | |
|-------------------|-------|
| Impacto DIRECTO | 8.316 |
| Impacto INDIRECTO | 7.057 |
| Impacto INDUCIDO | 2.977 |

Generación de Empleo

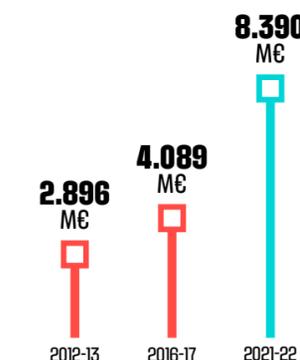
194.381 Empleos



| | |
|------------------|--------|
| Empleo DIRECTO | 66.541 |
| Empleo INDIRECTO | 65.481 |
| Empleo INDUCIDO | 62.360 |

Recaudación Fiscal

8.390 Mm€



| | |
|------|-------|
| IVA | 3.082 |
| ISS | 1.790 |
| SS | 1.520 |
| IRPF | 1.747 |
| IIEE | 251 |

LALIGA se ha posicionado como el torneo con mayor potencial de revalorización dentro de las propiedades deportivas consideradas premium⁷

⁷ https://forbes.es/_newspack_sports/148609/laliga-el-valor-del-deporte/ publicado 2 de abril 2022

⁸ Impacto socio económico del fútbol profesional en España. KPMG 20 de julio 2023

Comercialización de derechos audiovisuales

La clave del crecimiento financiero actual de LALIGA se articula en torno a la comercialización de los derechos audiovisuales asociados a los eventos deportivos. Hasta la temporada 2014-15, el modelo de comercialización se basaba en el establecimiento de relaciones comerciales individuales entre cada uno de los clubes y los operadores. Este modelo de comercialización reportaba unos ingresos inferiores al potencial estimado de LALIGA, considerando su dimensión, impacto e importancia.

Tender doméstico

Desde la temporada 2022-23, LALIGA se encuentra en el tercer ciclo de derechos doméstico que se inició con la venta centralizada de derechos en 2015. Los derechos audiovisuales comercializados en el último tender cubren las temporadas 2022-23 hasta la 2026-27 pudiéndose extenderse hasta 3, 4 o 5 temporadas, todo ello en diferentes lotes.

Este ciclo, además de contribuir al aumento del valor de los derechos, tiene un formato que busca un mayor acceso a nuestras competiciones por parte de los aficionados.

Actualmente LALIGA comercializa de manera exclusiva LALIGA EA SPORT en España, cuyos adjudicatarios han sido Telefónica ("Movistar Plus+") los lotes 1 y 3, y DAZN el lote 2. Además, GOL ostenta el partido en abierto en no exclusiva con los adjudicatarios de los lotes 1, 2 y 3.

Respecto a LALIGA HYPERMOTION, se comercializa de manera no exclusiva a más de 20 operadores de televisión, maximizando la exposición y notoriedad de la competición entre los aficionados nacionales y dando una mayor visibilidad a los Clubes que participan en la misma.

En lo que respecta a HORECA, se comercializa en régimen de no exclusiva, en un paquete comercial denominado LALIGA BARES, que incluye las dos competiciones de LALIGA, las competiciones de UEFA, así como otros contenidos deportivos relevantes a través del canal DAZN BAR.

Por último, respecto a los resúmenes, se comercializan en exclusiva para televisiones en abierto, siendo el adjudicatario Mediapro. Los resúmenes para medios digitales se comercializan directamente por LALIGA en régimen de no exclusiva.



TEMPORADA 2023/2024 DERECHOS AUDIOVISUALES NACIONALES

¿DÓNDE VER LOS PARTIDOS?

RESIDENCIAL (EN HOGARES):

LALIGA EA

5 PARTIDOS
+3 JORNADAS COMPLETAS

1 PARTIDO SIMULCAST
ABIERTO

5 PARTIDOS

1 PARTIDO SIMULCAST

LALIGA EA HYPERMOTION

LALIGA TV HYPERMOTION

TODOS LOS PARTIDOS
NO EXCLUSIVA

1 PARTIDO SIMULCAST

1 PARTIDO SIMULCAST

EN BARES O LOCALES PÚBLICOS (HORECA):

LALIGA EA + LALIGA EA HYPERMOTION

LALIGA TV BAR

TODOS LOS PARTIDOS NO EXCLUSIVA

¿DÓNDE VER LOS RESÚMENES?

EN TELEVISIÓN EN ABIERTO (ENTRE 5 Y 12 MINUTOS)

MEDIAPRO

EN INTERNET (90 SEGUNDOS)

LALIGA

NO EXCLUSIVA

Tender internacional

Otros de los retos, es ser una organización de entretenimiento sumamente competitiva fuera de nuestras propias fronteras. En ese camino se han creado nuevos acuerdos, entre los que destaca:

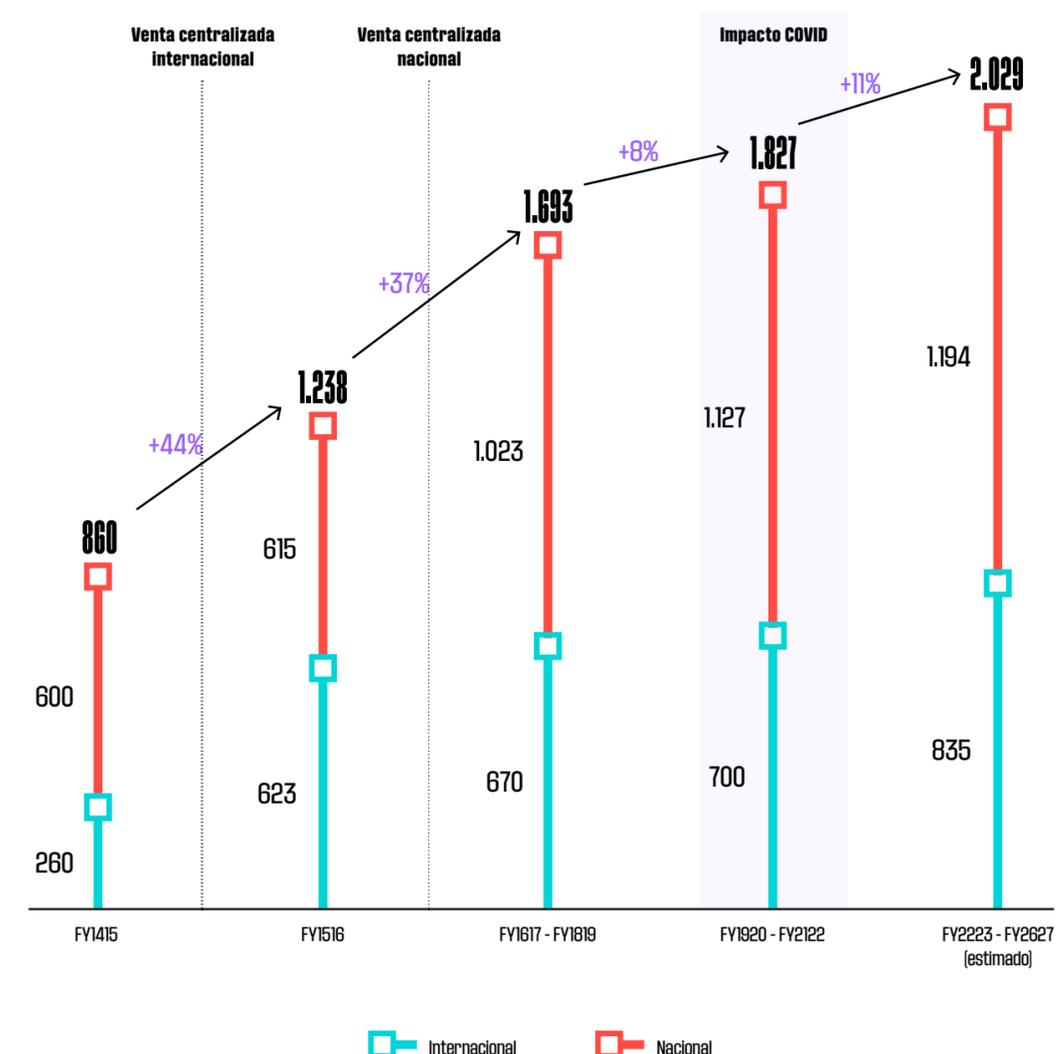
- Se llegó a un acuerdo de co-exclusiva en Japón con DAZN (que ya era Broadcaster) y con un nuevo operador para LALIGA, U-NEXT. La presencia en estas dos plataformas nos permite seguir consolidando a LALIGA en el mercado local y acercarnos a audiencias jóvenes por las próximas 5 Temporadas.
- También en el territorio asiático, se firmó un acuerdo por 5 Temporadas con SCTV en Vietnam, que ya emitía la competición mediante sublicencia, ahora lo harán como Broadcasters en exclusiva, profundizando nuestra relación y afincándonos en Vietnam.
- En Corea del Sur, a partir de la Temporada 2023-24 y hasta la 2027-28, el Broadcaster de LALIGA allí será Coupang Play. Una de las empresas más importantes de comercio electrónico en Corea de Sur con gran contenido de entretenimiento y deportivo en sus plataformas.
- También en Asia, desde la presente temporada hasta la 2025/26, confirmamos a PPCW como Broadcaster en Hong Kong, que adicionalmente al alcance que puedan tener sus canales de pago, NowTV; el contrato incluye la posibilidad de que emitan partidos y contenido en abierto en ViuTV, aumentando la exposición de LALIGA en ese mercado.



- Otro de los contratos internacionales que se firmó fue con la agencia Handymain Limited para el territorio CIS (Armenia, Azerbaiyán, Bielorrusia, Georgia, Kazakstán, Kyrgyzstan, Moldavia, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán). En todos los territorios LALIGA se puede ver mediante sublicencias locales como Setanta, Real TV y TVNET (Azerbaiyán), Silknet (Georgia), Fast Media (Armenia), Varjish TV (Tayikistán) y NTCR (Uzbekistán). De esta manera, LALIGA logra una amplia cobertura en este extenso territorio.
- En las cercanías de esa región, se renovó el acuerdo con MEGOGO en Ucrania, nuestro Broadcaster desde la Temporada 2018-19.
- En Europa, se logró un acuerdo con la plataforma Livey en Islandia, después de algunos años sin tener cobertura en este país, por lo que se amplía la cobertura de LALIGA prácticamente en todo el mundo.

Venta derechos audiovisuales⁹

INGRESOS DERECHOS AUDIOVISUALES | Evolución



⁹ Cifras en millones de €. Derechos brutos anuales, incluyendo estimación valor Copa SMR hasta la temporada 2018-19 e ingresos por producción audiovisual a cargo de LALIGA en el segundo ciclo.

La promoción. Palanca de impulso a la comercialización

Con el propósito de estrechar las relaciones con todos los operadores internacionales de la competición, disponemos de una de las herramientas de promoción y servicio post-venta más exitosas entre todos los broadcasters, "LALIGA Experience". Un proyecto que tiene como objetivo apoyar a los operadores potenciando la promoción de sus emisiones y su conexión con su audiencia local a través de campañas que refuerzan la presencia y visibilidad de los clubes de LALIGA.

Se trata de una experiencia futbolística única en España que ofrecemos a los operadores internacionales de la competición, permitiéndoles captar y fidelizar abonados gracias a premios y contenidos exclusivos en torno a jugadores, clubes y de LALIGA.

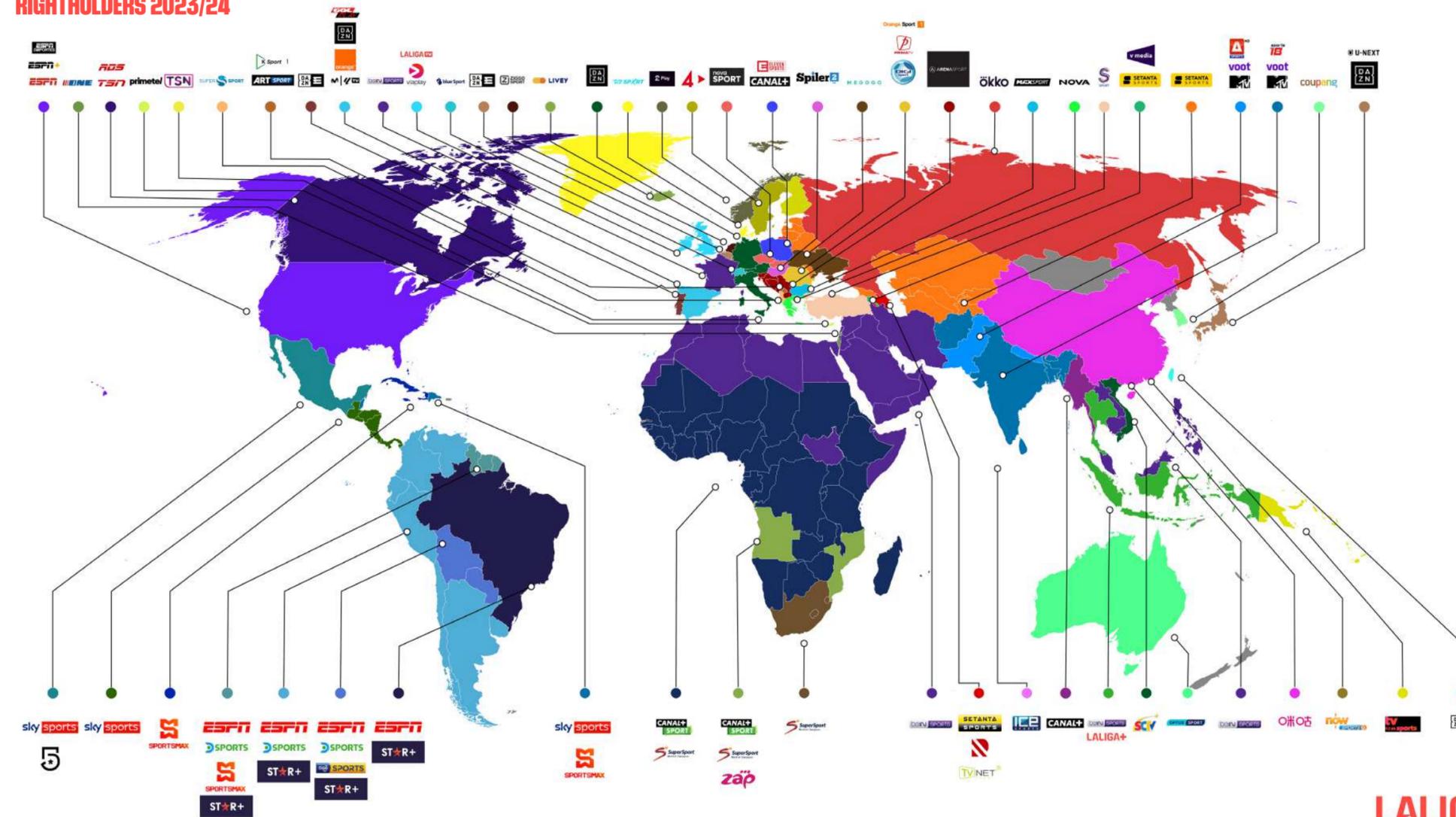
Esta temporada ha sido la octava edición de este proyecto pionero que continúa diferenciando a LALIGA de otras competiciones deportivas. Todo ello, de la mano de 43 cadenas internacionales que han podido difundir contenidos ad-hoc en más de 150 países. Un total de 16 experiencias en torno a 15 clubes de LALIGA EA Sports han sido las realizadas en la temporada 2023-24 con récords de engagement en RRSS y presencia en televisión.

En paralelo, LALIGA ofrece a los broadcasters con derechos concursos como "LALIGA EPICS" que se renuevan cada temporada para ayudarles a promocionar los partidos de la competición y premiar a sus abonados con merchandising de LALIGA y los clubes. En esta edición, 54 operadores participaron en LALIGA EPICS a través de 370 sorteos en diferentes jornadas que aglutinaron a 270.000 suscriptores. Todo un éxito de concursos que aportan notoriedad y presencia de LALIGA en todo el mundo.

Del mismo modo, desde LALIGA ampliamos el apoyo a los right holders, involucrándoles en campañas como el unboxing (para promocionar el inicio de la competición), ELCLÁSICO, iniciativas "vs Racism", sorteos adicionales, grabaciones o visitas a España, etc.

Con el objeto de que sea pueda conocer en detalle los operadores que distribuyen las emisiones de los partidos a nivel mundial, LALIGA facilita en <https://www.LALIGA.com/donde-ver-LALIGA> el espacio interactivo en la plataforma web donde consultar donde ver LALIGA cada temporada.

RIGHTHOLDERS 2023/24



La mejora del producto y experiencia para el telespectador. Novedades audiovisuales

En una temporada que ha representado un punto de inflexión para LALIGA como consecuencia del cambio de identidad de la compañía y de la asociación al nuevo title sponsor de la competición, los contenidos audiovisuales de LALIGA también han enarbolado la bandera de la revolución. Una revolución que ha tenido su máximo exponente en las retransmisiones televisivas de la competición y en la imagen de los programas.

LALIGA se ha posicionado en los últimos años como líder en materia de innovación y tecnología audiovisual. Y como ya venía sucediendo en las últimas temporadas, los operadores nacionales e internacionales han sido testigos de las mejoras en la producción audiovisual que LALIGA ha incorporado, incrementando el valor del producto.

Programas LALIGA

Las novedades destacadas de esta temporada también las encontramos en los programas de LALIGA para los broadcasters de la competición renovando completamente su imagen. Además, se han puesto en marcha dos nuevos programas:

- LALIGA Best 11
- Team Of The Season (TOTS).

Una temporada más hemos coordinado la organización de los Media Days con los clubes de LALIGA EA Sports. Muy apreciada por los broadcaster, se les permite realizar entrevistas en exclusiva con los jugadores de todos los equipos de LALIGA EA Sports justo antes de los partidos destacados de la jornada.

Hemos aportado como principal novedad la introducción de las entrevistas online por parte de los operadores que no tienen la posibilidad de desplazarse in situ a las instalaciones de los clubes.

Este curso hemos realizado 47 Media Days en formato remoto con el fin de aumentar la presencia de medios internacionales y dar más visibilidad a los Clubes y a la competición. Esta apuesta ha sido exitosa, ya que hemos superado las cifras de la temporada 2022-23 en cuanto al número de broadcasters participantes (23 vs 19) y al número total de entrevistas realizadas a jugadores (430 vs 261).

Los Media Days nos ayudan a internacionalizar la competición y a generar valor entre los broadcasters a nivel global.

GRAFISMOS



Adaptación de los grafismos a la nueva identidad de marca LALIGA y al Title Sponsor EA Sports

Gráficos relacionados con el videojuego FC24, creando una conexión entre las retransmisiones y el mundo gamer.

Esta relación se evidencia en los nuevos grafismos de realidad aumentada, que muestran estadísticas durante el juego.



Personalización de grafismos con los colores de los clubes

Cada equipo tiene un color propio que le da una identidad única a sus grafismos.

Mayor protagonismo de las fotografías de los jugadores gracias a la técnica del stop motion, que permite combinar diferentes imágenes de un mismo jugador en distintas posiciones e integrarlas en el grafismo.



Nueva identidad gráfica de El Clásico

El partido que paraliza el mundo tiene su propia identidad gráfica, que le distingue del resto de la competición.



Grafismo más visibles

El tamaño del grafismo ha aumentado para lograr una mejor visibilidad en televisión y en dispositivos móviles.

Marcador online más grande y dinámico, con información extra en ciertos momentos del partido.

PERSONALIZACIÓN

Personalización de las retransmisiones de LALIGA EA Sports

Producción de las previas y posts de los partidos que se emiten en LALIGA TV en M+.

Disposición de un plató LED de televisión y de una cabina en Mediapro para personalizar las retransmisiones.

Uso de atril para las previas en terreno de juego y brandeo de las cabinas de los estadios con la nueva imagen de LA LIGA.



Personalización de las retransmisiones de LALIGA Hypermotion

Personalización de los dos partidos Premium de cada jornada en LALIGA Hypemotion, con mayor tiempo de cobertura y alargando el impacto a nivel de audiencia.

SEÑAL TV

Nuevas imágenes y sonidos inmersivos

Las cámaras entran en los vestuarios a pocos minutos de empezar los partidos y permiten al espectador disfrutar de nuevas imágenes y del sonido de las arengas.

También se ha podido ver y escuchar a los entrenadores en las pausas de hidratación.



Formatos de entrevistas innovadores

Escuchamos a los jugadores a su llegada al estadio, durante el calentamiento, en el descanso y en el vestuario al final del partido.

En el postpartido hay entrevistas conjuntas a los dos entrenadores, a dos jugadores del mismo equipo y a dos jugadores rivales que aportan nuevos y atractivos enfoques.



Señal de partido con doble ventana

Enriquecimiento de la señal de partido incluyendo las narraciones de los goles.

Introducción de códigos QR para fomentar la interacción y gamificación de los espectadores, que otorgan el premio MVP en cada partido con sus votos.



Cambios en la señal multicam

Introducción de un radar que localiza la posición de los jugadores en el campo.

Incorporación de datos y métricas del Fantasy para mejorar la integración del juego con las retransmisiones.

Nueva línea gráfica y QR para aumentar la interacción de los telespectadores.



Valor económico generado durante la temporada 2023-24

Este modelo de ingresos garantiza a LALIGA la generación y distribución de valor entre sus grupos de interés.

Valor económico generado durante la temporada 2023-24¹⁰

| Valor Generado | Miles de Euros | | |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| | 2023-2024 | 2022-2023 | 2021-2022 |
| Patrocinio, licencias y otros | 162.619,88 | 150.218,00 | 131.679,35 |
| Comercialización Derechos Audiovisuales | 1.855.942,40 | 1.827.137,00 | 1.788.321,75 |
| Prestación servicios mantenimiento recintos deportivos | 13.007,40 | 16.396,00 | 14.746,75 |
| Prestación servicios digitales y tecnológicos y otros | 1.459,68 | 3.304,00 | 7.052,78 |
| Importe neto de la cifra de negocios | 2.033.029,36 | 1.997.055,00 | 1.941.800,63 |
| Quinielas | 3.593,44 | 3.239,00 | 2.373,87 |
| Ingresos procedentes de entidades publicas | 3.593,44 | 3.239,00 | 2.373,87 |
| Ingresos accesorios y otros | 29.125,50 | 34.909,00 | 32.554,13 |
| Ingresos financieros | 41.548,34 | 88.104,00 | 9.428,08 |
| Otros ingresos | 7.555,00 | 5.699,00 | 2.645,69 |
| Total Valor Económico Generado | 2.114.852 | 2.129.006 | 1.988.802 |

¹⁰ Con el objeto de alinear la información y dar mayor claridad a la comparabilidad de los datos expuestos, se han reclasificados las cuentas recogidas en "inversión en la comunidad" con el objeto de que concilien con las inversiones recogidas en el apartado 6.3.2. "El compromiso de LALIGA con el deporte" de este mismo informe.

Valor económico distribuido durante la temporada 2023-24

| Valor Distribuido | Miles de Euros | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| | 2023-2024 | 2022-2023 | 2021-2022 |
| Gastos gestión comercial Patrocinios, licencias y otros | 78.318,26 | 78.477,00 | 78.552,37 |
| Gastos Comercialización Derechos Audiovisuales | 1.636.225,85 | 1.663.042,00 | 1.656.447,08 |
| Gastos Prestación servicios mantenimiento recintos deportivos | 9.893,00 | 11.553,00 | 12.461,84 |
| Gastos Servicios exteriores | 58.800,00 | 65.034,00 | 52.646,67 |
| Otros gastos de gestión corriente | 156.633,00 | 112.306,00 | 39.480,97 |
| Total Costes Operacionales | 1.939.870,11 | 1.930.412,00 | 1.839.588,92 |
| Total Sueldos y Salarios | 39.509,00 | 39.864,00 | 38.430,99 |
| Total Pagos a las Administraciones Públicas | 24.724,00 | 25.121,00 | 10.191,62 |
| Participación Puesta en equivalencia | 1.198,00 | 954,00 | 56,52 |
| Total Inversiones en la Comunidad | 96.301,00 | 99.991,00 | 99.072,00 |
| Total Financieros y de cambio | 19.342,00 | 20.570,00 | 7.525,69 |
| Total Valor Económico Distribuido | 2.120.944 | 2.116.912 | 1.994.866 |
| VALOR ECONÓMICO RETENIDO | (6.092) | 12.094 | (6.063) |

5.2

LALIGA Y LAS LABORES DE SUPERVISIÓN DE LOS CLUBES

LALIGA promueve el cumplimiento financiero de los clubes a través del desarrollo de soluciones tecnológicas para cubrir las necesidades derivadas de las diferentes normativas de aplicación.

Las competencias y obligaciones de LALIGA con los clubes están basadas en la legislación nacional vigente y en su Reglamento de Control Económico.

| | Ley del Deporte | Reglamento de Control Económico | Real Decreto 05/2015 del 30 de abril |
|---|---|---|---|
| Legislación relevante en términos de la supervisión de los clubes | De conformidad con lo previsto en el artículo 41.4 b) de La Ley del Deporte, LALIGA ejerce las funciones de tutela, control y supervisión económica de los clubes. | Sistema de supervisión económica - definido por LALIGA y la RFEF - aplicable a todos los clubes, en vigor desde la temporada 2013/14. | Establece la venta colectiva de los derechos audiovisuales de los Clubes de LALIGA a partir de la temporada 2016/2017. Este decreto incluye los criterios para el reparto equitativo de los ingresos resultantes. |
| Claves de la supervisión | <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en exclusiva de organización para LALIGA. • Aumento de la flexibilidad en la toma de decisiones. | <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar una mayor disciplina y racionalidad en las finanzas de los clubes. • Alentar a los clubes a operar con base en sus propias capacidades para generar ingresos. • Fomentar un gasto responsable en beneficio del fútbol a largo plazo. • Proteger la viabilidad y sostenibilidad de las competiciones y los Clubes/SAD. | <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la capacidad de negociación con los operadores. • Impulso en la generación de ingresos para el fútbol español en general. |

El Fair Play Financiero de LALIGA

La normativa de control económico y para la elaboración de los presupuestos de LALIGA tienen su origen en el Fair Play Financiero de la UEFA, mecanismo fundamental para que los clubes no comprometan su viabilidad futura.

Este conjunto de normas se complementa con un régimen sancionador - recogido también en los Estatutos de LALIGA - que garantiza el cumplimiento de la normativa, cuyo principal objetivo es el de igualar la capacidad competitiva de los diferentes clubes.

Para evitar situaciones de este tipo y fomentar una gestión responsable de los recursos económicos de cada club, LALIGA ha puesto a disposición de cada uno de ellos aplicaciones que facilitan la gestión y el cumplimiento de las normas.

Se ha puesto de manifiesto después de la implantación del Reglamento de Control Económico de LALIGA, la capacidad evolutiva y de adaptación de las normas, como respuesta a los efectos derivados de entornos económicos cambiantes y las convulsas situaciones coyunturales en nuestras economías, como a la alineación de nuestras normas con las actualizaciones de la regulación UEFA para la Licencia de Clubes y Fair Play Financiero estableciendo nuevos indicadores, criterios y requisitos de carácter económico financiero, pero preservando el espíritu inicial de velar por el crecimiento económico de los clubes de forma sostenible.

Reparto de los derechos audiovisuales de la temporada 2022-23 (1)¹¹

Distribución de los ingresos por derechos audiovisuales

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7.1. del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional y, entre otros, del artículo 2 del Real Decreto 2/2018 de 12 de enero que lo desarrolla, el Órgano de control de la gestión de los derechos audiovisuales de la Liga Nacional de Fútbol Profesional procedió a publicar las cantidades distribuidas a cada entidad participante y las aportadas en cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 6.1 del Real Decreto 2/2018.

En las siguientes tablas se desglosan las cantidades distribuidas a cada entidad participante en las distintas categorías, así como las cantidades aportadas en cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 6.1. del mismo Cuerpo Legal al cierre de la Temporada 2022/2023, sin perjuicio de cualquier eventual actualización que, en su caso, hubiera que realizar por parte del Órgano de control de la gestión de los derechos audiovisuales:

LALIGA

IMPORTES RESULTANTES DEL REPARTO SIN AJUSTES POR ACUERDO ASAMBLEARIO PLAN IMPULSO - CVC*

| | Ingresos | Obligaciones |
|--|-----------------|----------------|
| ATHLETIC CLUB | 64,31 | -5,47 |
| FUTBOL CLUB BARCELONA | 155,10 | -13,18 |
| R.C.D. ESPAN YOL DE BARCELONA, S.A.D. | 51,24 | -4,36 |
| REAL MADRID CLUB DE FUTBOL | 155,79 | -13,24 |
| CLUB ATLE TICO DE MADRID, S.A.D. | 120,43 | -10,24 |
| SEVILLA FUTBOL CLUB, S.A.D. | 83,31 | -7,08 |
| REAL BETIS BALOMPIE, S.A.D. | 70,93 | -6,03 |
| REAL SOCIEDAD DE FUTBOL, S.A.D. | 65,91 | -5,60 |
| CADIZ CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 45,64 | -3,88 |
| REAL CLUB DEPORTIVO MALLORCA, S.A.D. | 45,04 | -3,83 |
| VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 67,65 | -5,75 |
| CLUB ATLETICO OSASUNA | 49,65 | -4,22 |
| ELCHE CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 45,30 | -3,85 |
| VILLARREAL CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 63,35 | -5,38 |
| REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. | 51,17 | -4,35 |
| RAYO VALLE CANO DE MADRID, S.A.D. | 45,97 | -3,91 |
| REAL VALLADOLID CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 46,49 | -3,95 |
| GIRONA FUTBOL CLUB, S.A.D. | 46,85 | -3,98 |
| GETAFE CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 53,38 | -4,54 |
| UNION DEPORTIVA ALMERIA, S.A.D. | 45,09 | -3,83 |
| TOTAL: | 1.372,59 | -116,67 |
| TOTAL LALIGA EA SPORTS+ LALIGA HYPERMOTION: | 1.525,10 | -129,63 |

TEMPORADA 2022-23

IMPORTES RESULTANTES DEL REPARTO TRAS AJUSTES POR ACUERDO ASAMBLEARIO PLAN IMPULSO - CVC**

| | Ingresos | Obligaciones |
|--|-----------------|-----------------|
| ATHLETIC CLUB | 66,56 | -5,66 |
| FUTBOL CLUB BARCELONA | 160,53 | -13,65 |
| R.C.D. ESPAN YOL DE BARCELONA, S.A.D. | 50,64 | -4,42 |
| REAL MADRID CLUB DE FUTBOL | 161,24 | -13,71 |
| CLUB ATLE TICO DE MADRID, S.A.D. | 110,03 | -10,40 |
| SEVILLA FUTBOL CLUB, S.A.D. | 82,34 | -7,19 |
| REAL BETIS BALOMPIE, S.A.D. | 70,10 | -6,12 |
| REAL SOCIEDAD DE FUTBOL, S.A.D. | 65,14 | -5,69 |
| CADIZ CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 45,11 | -3,94 |
| REAL CLUB DEPORTIVO MALLORCA, S.A.D. | 44,51 | -3,89 |
| VALENCIA CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 66,86 | -5,84 |
| CLUB ATLETICO OSASUNA | 49,07 | -4,29 |
| ELCHE CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 44,77 | -3,91 |
| VILLARREAL CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 62,61 | -5,47 |
| REAL CLUB CELTA DE VIGO, S.A.D. | 50,58 | -4,42 |
| RAYO VALLE CANO DE MADRID, S.A.D. | 45,44 | -3,97 |
| REAL VALLADOLID CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 45,95 | -3,01 |
| GIRONA FUTBOL CLUB, S.A.D. | 46,30 | -3,04 |
| GETAFE CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 52,75 | -4,61 |
| UNION DEPORTIVA ALMERIA, S.A.D. | 44,56 | -3,89 |
| TOTAL: | 1.374,10 | -119,12 |
| TOTAL LALIGA EA SPORTS+ LALIGA HYPERMOTION: | 1.525,10 | -132,30* |

Datos en millones de euros.

*Resultado de liquidar los derechos audiovisuales conforme a los criterios del RO.

**Resultado de aplicar sobre la columna precedente los pagos y detracciones previstos en el acuerdo de la asamblea general de LALIGA de 10 de diciembre de 2021. Plan Impulso.

Reparto de los derechos audiovisuales de la temporada 2022-23 (2)

LALIGA HYPERMOTION

IMPORTES RESULTANTES DEL REPARTO SIN AJUSTES POR ACUERDO ASAMBLEARIO PLAN IMPULSO - CVC*

| | Ingresos | Obligaciones |
|---|----------|--------------|
| REAL SPORTING DE GIJON, S.A.D. | 7,07 | -0,60 |
| LEVANTE UNION DEPORTIVA, S.A.D. | 9,22 | -0,78 |
| REAL RACING CLUB DE SANTANDER, S.A.D. | 5,78 | 0,49 |
| DEPORTIVO ALAVES, S.A.D. | 9,17 | -0,78 |
| SOCIEDAD DEPORTIVA PONFERRADINA, S.A.D. | 6,47 | -0,55 |
| CLUB DEPORTIVO TENERIFE, S.A.D. | 7,47 | -0,64 |
| REAL OVIEDO, S.A.D. | 7,53 | -0,64 |
| CLUB DEPORTIVO MIRANDES, S.A.D. | 5,88 | -0,50 |
| CLUB DEPORTIVO LEGANES, S.A.D. | 6,21 | -0,53 |
| GRANADA CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 9,76 | -0,83 |
| REAL ZARAGOZA, S.A.D. | 7,82 | -0,66 |
| SOCIEDAD DEPORTIVA EIBAR, S.A.D. | 8,03 | -0,68 |
| ALBACETE BALOMPIE, S.A.D. | 5,64 | -0,48 |
| FUTBOL CLUB ANDORRA, S.A.D. | 5,47 | -0,46 |
| UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, S.A.D. | 8,78 | -0,75 |
| CLUB DEPORTIVO LUGO, S.A.D. | 5,73 | -0,49 |
| SOCIEDAD DEPORTIVA HU ESCA, S.A.D. | 6,17 | -0,52 |
| BURGOS CLUB DE FUTBOL | 6,25 | -0,53 |
| MALAGA CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 6,65 | -0,57 |
| FUTBOL CLUB CAATAGENA, S.A.D. | 6,28 | -0,53 |
| VILLARREAL CLUB DE FUTBOL 8, S.A.D. | 5,41 | -0,46 |
| UNION DEPORTIVA IBIZA | 5,73 | -0,49 |

TOTAL: 152,51 -12,96

TOTAL LALIGA EA SPORTS + LALIGA HYPERMOTION: 1.525,10 -129,63

TEMPORADA 2022-23

IMPORTES RESULTANTES DEL REPARTO TRAS AJUSTES POR ACUERDO ASAMBLEARIO PLAN IMPULSO - CVC**

| | Ingresos | Compensación por Descenso | Ingresos más compensación | Obligaciones |
|---|----------|---------------------------|---------------------------|--------------|
| REAL SPORTING DE GIJON, S.A.D. | 6,99 | | 6,99 | -0,61 |
| LEVANTE UNION DEPORTIVA, S.A.D. | 9,12 | 18,99* | 28,11 | -0,80 |
| REAL RACING CLUB DE SANTANDER, S.A.D. | 5,72 | | 5,72 | 0,50 |
| DEPORTIVO ALAVES, S.A.D. | 9,06 | 19,31* | 28,37 | -0,79 |
| SOCIEDAD DEPORTIVA PONFERRADINA, S.A.D. | 6,39 | | 6,39 | -0,56 |
| CLUB DEPORTIVO TENERIFE, S.A.D. | 7,38 | | 7,38 | -0,65 |
| REAL OVIEDO, S.A.D. | 7,44 | | 7,44 | -0,65 |
| CLUB DEPORTIVO MIRANDES, S.A.D. | 5,81 | | 5,81 | -0,51 |
| CLUB DEPORTIVO LEGANES, S.A.D. | 6,14 | | 6,14 | -0,54 |
| GRANADA CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 9,64 | 14,24* | 23,88 | -0,84 |
| REAL ZARAGOZA, S.A.D. | 7,72 | | 7,72 | -0,67 |
| SOCIEDAD DEPORTIVA EIBAR, S.A.D. | 7,94 | | 7,94 | -0,69 |
| ALBACETE BALOMPIE, S.A.D. | 5,57 | | 5,57 | -0,49 |
| FUTBOL CLUB ANDORRA, S.A.D. | 5,40 | | 5,40 | -0,47 |
| UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, S.A.D. | 8,68 | | 8,68 | -0,76 |
| CLUB DEPORTIVO LUGO, S.A.D. | 5,66 | | 5,66 | -0,49 |
| SOCIEDAD DEPORTIVA HU ESCA, S.A.D. | 6,10 | | 6,10 | -0,53 |
| BURGOS CLUB DE FUTBOL | 6,18 | | 6,18 | -0,54 |
| MALAGA CLUB DE FUTBOL, S.A.D. | 6,57 | | 6,57 | -0,57 |
| FUTBOL CLUB CAATAGENA, S.A.D. | 6,20 | | 6,20 | -0,54 |
| VILLARREAL CLUB DE FUTBOL 8, S.A.D. | 5,35 | | 5,35 | -0,47 |
| UNION DEPORTIVA IBIZA | 5,93 | | 5,93 | -0,50 |

TOTAL: 203,54 52,54 203,54 -13,18

TOTAL LALIGA EA SPORTS + LALIGA HYPERMOTION: 1.577,64 52,54 1.577,64 -132,30*

En abril del 2023 se aprobó un nuevo sistema de incentivos audiovisuales que permitirá a los clubes de LALIGA EA SPORTS incrementar sus ingresos en función de su colaboración en la mejora de los contenidos audiovisuales. La mitad de los dos tercios del 25% del reparto correspondiente a la denominada implantación social distinta a la recaudación por abonos y taquillas se distribuirá en función de las audiencias, tal y como se venía haciendo hasta ahora (reduciendo su impacto a la mitad de esos dos tercios). La otra mitad de esos dos tercios se distribuirá en función del grado de colaboración en las nuevas acciones voluntarias que se plantean atendiendo a las peticiones de los radiodifusores, para incentivar la mejora del producto audiovisual y la generación de más recursos.

Este nuevo sistema afecta únicamente al criterio de reparto del 25% de implantación social. El 75% restante de los ingresos se continuará repartiendo, como hasta ahora, conforme al RDL y al Reglamento General de LALIGA.

Datos en millones de euros.

*Resultado de liquidar los derechos audiovisuales conforme a los criterios del RD.

**Resultado de aplicar sobre la columna precedente los pagos y deducciones previstos en el acuerdo de la asamblea general de LALIGA de 10 de diciembre de 2021. Plan Impulso.

5.3

PUBLICIDAD Y PATROCINIOS

Para los clubes de fútbol los patrocinios deportivos suponen una de las mayores fuentes de ingresos. Por esta razón, LALIGA trabaja en impulsar un modelo de patrocinio para clubes basado en la responsabilidad corporativa y las relaciones orientadas al largo plazo.

LALIGA integra criterios responsables en su estrategia comercial y en la configuración de su cartera de patrocinadores. De esta manera, LALIGA puede llevar a cabo una gestión efectiva de las relaciones que establece y minimizar los potenciales riesgos reputacionales en los que pudiese incurrir.

Las competencias en términos de marketing y estrategia comercial recaen sobre el área de Marketing y Desarrollo

Internacional de LALIGA, que se encarga de identificar potenciales marcas colaboradoras y establecer los acuerdos de patrocinio, explorar nuevos modelos de negocio y la organización de los eventos y demás activaciones con sus patrocinadores.

Los esfuerzos de LALIGA se han materializado en un incremento significativo en la cantidad de patrocinadores y licenciados, que se traslada a la cifra de negocio derivada de los patrocinios, que durante la temporada 2023-24 ha supuesto un ingreso de 163 millones de euros.

LALIGA dispone de diferentes modalidades de patrocinio, distinguiendo entre sponsors globales, nacionales (España) y regionales (mercados extranjeros) en función del área geográfica designada.

LALIGA

Nuestros Partners

Entendemos las necesidades y los objetivos de marketing de nuestros socios para desarrollar una estrategia para los territorios y la marca.

LALIGA se presenta como un socio atractivo para las grandes marcas de publicidad, con un sistema de cumplimiento robusto y unos valores sólidos basados en la buena gestión y la deportividad.

| TITLE | REGIONAL |
|---------------------------|------------------------------|
| | |
| GLOBAL | |
| | |
| GLOBAL LICENSE | |
| | NATIONAL PARTNERS |

5.4

AUMENTO DEL VALOR A NIVEL INTERNACIONAL

Con el propósito de aumentar el valor de LALIGA a nivel mundial, desde el área de Desarrollo Internacional se contribuye a mantener y reforzar nuestra posición como uno de los líderes globales de la industria del entretenimiento, reforzando la acción comercial e impulsando labores promocionales, e institucionales.

La presencia internacional en 41 países a través de 11 oficinas y 44 delegados del área de Desarrollo Internacional, y el apoyo de 11 personas en la sede de Madrid, permite una mayor cercanía y apoyo a los broadcasters internacionales, ayuda a identificar potenciales patrocinadores locales a nivel internacional, y cerrar alianzas institucionales con ligas y federaciones, mejorando la notoriedad y conocimiento de la marca LALIGA para asegurar una mayor presencia en el mercado, adaptando contenidos para cada uno de los entornos con presencia internacional.

Entre el conjunto tan amplio de acuerdos alcanzados en esta temporada, significamos por su relevancia, el amplio abanico de acciones acometidas a nivel internacional que alcanza la cifra de 1.958 activaciones en 7 áreas geográficas como, Norte América, Europa, Mena, China, Latinoamérica, el continente de África y los territorios de Asia y Australia.

Las claves del proyecto se sustentan sobre cuatro palancas de gestión:

- La capacidad de adaptación al entorno y las circunstancias.
- La competición, los partidos y los clubes, como ejes de las activaciones.
- Innovación y diferenciación online y offline.
- Estrategias personalizadas a nivel local.

Fruto del trabajo, hay que destacar la puesta en funcionamiento de varios proyectos singulares:

Asia: en Corea del Sur, contamos con una colaboración continua y estratégica con su liga local, la K League, tanto a nivel de gestión como en el ámbito deportivo.

China: China no solo hemos vuelto con éxito a la normalidad tras la pandemia del COVID, sino que hace relativamente poco acogimos con éxito el 'Legends Tour' y la segunda edición de 'LALIGA Hope Cup' en Kuming.

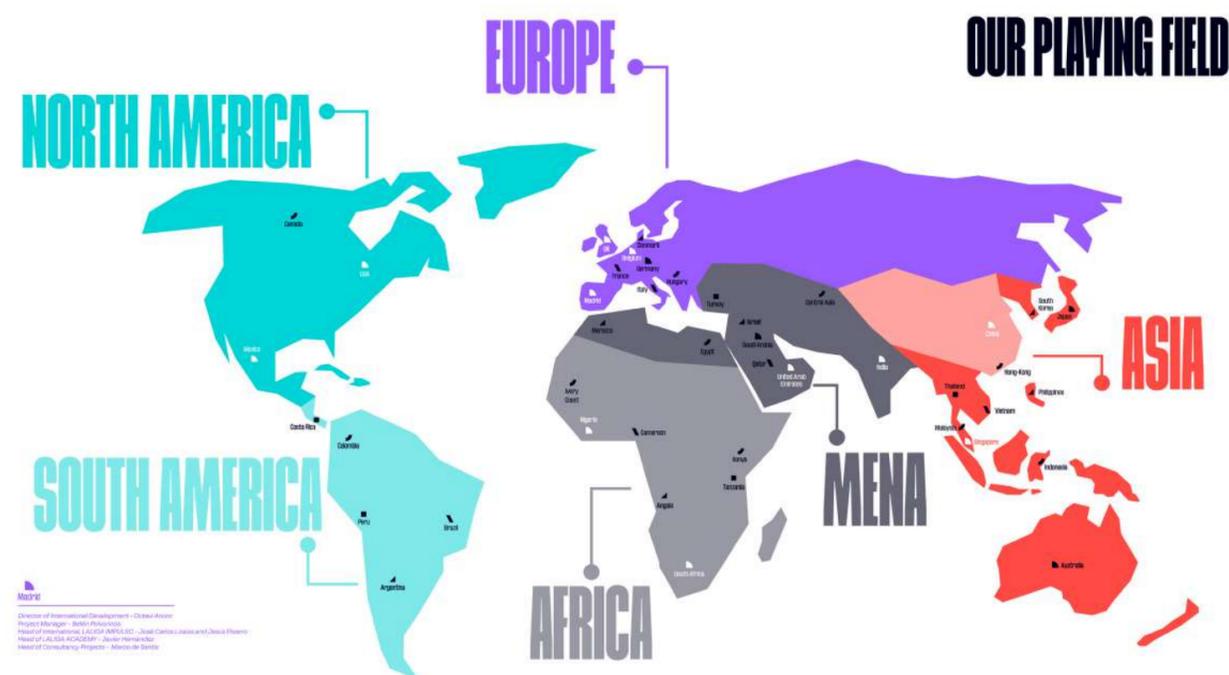
MENA: en el territorio destaca la firma de la joint venture con Galaxy Racer durante los próximos 15 años y con la Federación de Iraq para trabajar en un acuerdo de consultoría global.

África: en la región hemos estado trabajando para generar contenido para el público africano ('desde África para África'). Además, también hemos lanzado el programa 'LALIGA Loca', un show televisivo que acerca la actualidad de nuestra competición a los fans locales en clave africana.

EEUU: consolidamos con éxito el acuerdo con ESPN, por el que hemos emitido un total de 380 partidos en inglés y español y aumentado nuestra audiencia más del 40%.

México: organizamos un macro evento con motivo de El Clásico que reunió a más de 5.000 personas.

LATAM: seguimos apostando por el territorio y, en este sentido, hemos reabierto la delegación de Perú. También merece la pena destacar el lanzamiento de la docuserie 'LALIGA: 10 años inspirando al mundo' de la mano de TIGO Sports.



LALIGA cree en la internacionalización y evolución como motor de crecimiento y seguir siendo competitivos frente al resto de productos de entretenimiento en el mundo.

El detalle de los beneficios obtenidos por país y los impuestos a liquidar al cierre del ejercicio económico terminado el 30 de junio del 2024 es el siguiente:

| Sociedad | Temporada 2021-2022 | | Temporada 2022-2023 | | Temporada 2023-2024 | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|
| | Resultado Miles euros | Impuesto sobre beneficios Miles euros | Resultado Miles euros | Impuesto sobre beneficios Miles euros | Resultado Miles euros | Impuesto sobre beneficios Miles euros |
| Liga Nacional de Fútbol Profesional | 0 € | -59 € | -6.335 € | -1.497 € | 0 € | -10.348 € |
| LALIGA Group International | 3.790 € | 0 € | 46.939 € | -11.852 € | 320 € | -4.031 € |
| Sociedad Española de Fútbol Profesional SAU | 941 € | -264 € | 1.234 € | -408 € | 1.095 € | -243 € |
| LALIGA Servicios Digitales | 2 € | -34 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| LNFP FZE - Dubai Dubai Multi Commodities Centre | 439 € | 0 € | 1.159 € | 0 € | 6.993 € | -413 € |
| LALIGA (USA) INC. | 1.626 € | -432 € | 2.078 € | 501 € | 2.295 € | -371 € |
| Beijing Spaninsh Football League Consulting CO Ltd. | 99 € | -33 € | 185 € | 0 € | 780 € | 0 € |
| LALIGA South Africa Proprietary Limited | 153 € | -64 € | 240 € | -87 € | 49 € | -21 € |
| LALIGA Singapore Pte. Ltd. | 466 € | -61 € | 234 € | -49 € | 286 € | -38 € |
| LALIGA LFP Mex. S.R.L.C.V. | 66 € | -159 € | 764 € | -541 € | 113 € | 77 € |
| LALIGA Content Protection SL | -814 € | 0 € | -317 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| Digital Sports and Innovation SL | -11.936 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| LALIGA North America LLC | 2.116 € | 0 € | 2.101 € | 0 € | 3.390 € | 0 € |
| Sport Reinvention Entertainment Group S.L. | -11.936 € | 0 € | -18 € | 0 € | 0 € | 0 € |
| LL MENA & SOUTH ASIA DMCC | 0 € | 0 € | 0 € | 0 € | 4.793 € | -465 € |
| PEAK SPORTS MEDIA LIMITED | | | | | -1.666 € | 0 € |

5.5

LA TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA DE LALIGA



la nueva imagen de LALIGA Tech

La transformación tecnológica del fútbol es una realidad que abre una nueva era en el deporte. Las nuevas tecnologías han conseguido que el deporte sea hoy un espectáculo muy diferente al de otras décadas, lo que conlleva a unas nuevas experiencias más inmersivas e informativas, tanto para los aficionados como los profesionales. Algo posible gracias a la creación y puesta en marcha en el año 2021 de LALIGA Tech, la filial tecnológica de LALIGA que ha desarrollado diferentes soluciones para impulsar la transformación digital de la industria y, que permite usar nuevos recursos para poder ser más eficientes en la operación, tener más alcance en el negocio y más opciones de monetización, adaptándose a las nuevas formas de consumo de los fans.

Un año más tarde, Globant se une a esta nueva empresa con una participación mayoritaria del 51%. Hoy LaLiga Tech evoluciona a Sportian, combinando la extensa experiencia de Globant en la transformación de negocios e industrias a través de la tecnología, y la experiencia de LALIGA como líder en el sector del ocio y el entretenimiento creando experiencias únicas para los aficionados al fútbol y el deporte.

Con Sportian, consolidamos nuestra fuerza innovadora y nuestro compromiso con el mundo del deporte para reinventar la experiencia del fan. Queremos que nuestros clientes puedan potenciar su conexión con sus seguidores, tanto en vivo como digitalmente.



Además de su foco en llevar las nuevas tecnologías como la Inteligencia Artificial al mundo del deporte, Sportian consolida tres nuevas líneas de producto:

Ignite your fan experience:

productos digitales para aumentar audiencias y mejorar la experiencia digital de fans.

Empower your sports teams:

plataformas como Mediacoach que mejoran el rendimiento de equipos con datos en tiempo real.

Supercharge your organization:

soluciones para la transformación end-to-end de propiedades deportivas.

5.6

LALIGA IMPULSO. PLAN DE CRECIMIENTO DE LALIGA Y LOS CLUBES

LALIGA IMPULSO

LALIGA Impulso nace como un proyecto estratégico de LALIGA, por el cual el fondo de inversión CVC, inyecta cerca de 2.000 millones de euros para acometer proyectos de crecimiento y consolidación desde el punto de vista deportivo y empresarial. Este acuerdo, pionero en el deporte profesional de nuestro país, supone para los clubes de LALIGA el impulso necesario para avanzar 20 años en profesionalización y desarrollo, permitiendo a los clubes acometer proyectos que garanticen su crecimiento global.

La iniciativa ha sido validada por la gran mayoría de los clubes, habiéndose adherido de forma voluntaria 38 de los 42 clubes que conforman LALIGA con el objetivo de trabajar unidos por el desarrollo global de la competición.

Los fondos recibidos por los clubes tienen un carácter finalista y solo se pueden emplear en una serie de partidas ya predeterminadas. Al menos el 70% se deberán destinar a inversiones para el crecimiento del club, es decir, a reforzar áreas como Infraestructuras, Digital, Tecnología, Comunicación, Comercial & Marketing, Internacional, Marca, así como sus estructuras de personal. Además, de forma opcional también se podrá optimizar la estructura financiera (máx. 15%) y reforzar las plantillas deportivas ampliando el límite salarial (máx. 15%).



01/ Al menos 70%*

Inversiones para crecimiento del Club

- Refuerzo **infraestructuras** (Ej: Estadio, Ciudad Deportiva, ...), **Innovación Tecnológica**, **Planes de Internacionalización**, etc.



02/ MAX 15%

Deuda financiera

- Cancelar y/o refinanciar operaciones de financiación
- Cancelación de deuda concursal
- Otras deudas



03/ MAX 15%

Importe adicional para inscribir jugadores

- Durante las tres primeras temporadas, a distribuir como el Club considere.



04/

Personal de estructura no deportiva

- Se podrá **destinar la parte no consumida** en los puntos anteriores.

Con este acuerdo, los clubes realizarán inversiones responsables enfocadas tanto a su club como a su entorno para que haya un crecimiento de la competición en su conjunto y de cada entidad de forma individual dentro de un plan estratégico sostenible común.

Beneficios para LALIGA

- Apoyo a LALIGA para desarrollar y maximizar el potencial de LALIGA
- Alineamiento de los intereses de todos los partícipes
- Recursos económicos necesarios para realizar proyectos o adquisiciones complementarias

Beneficios para los Clubes

- Incorporación de un socio industrial de referencia con amplia experiencia
- Disponibilidad de fondos que permitirán impulsar el desarrollo de los clubes
- Pertenencia a una liga con Clubes más fuertes

LALIGA IMPULSO se promueve como un proyecto de carácter transversal que tiene impacto directo en todas las áreas de la organización. Son áreas vinculadas al desarrollo orgánico del negocio y los principales motores de crecimiento que facilitará a cada club conseguir los objetivos establecidos y la generación de ingresos estimados.

12 KPMG: Impacto Económico Fútbol Profesional

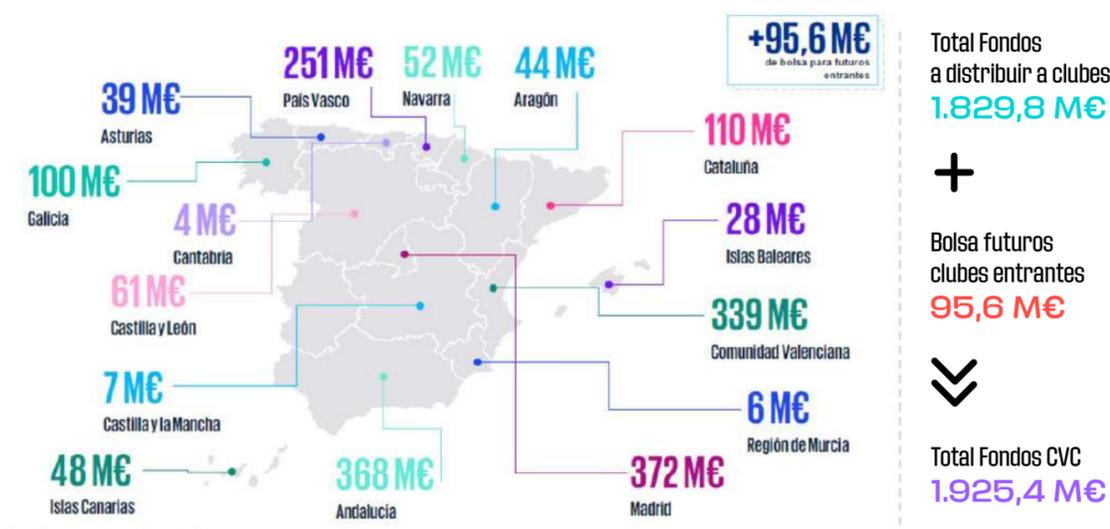
Con este acuerdo, los clubes realizarán inversiones responsables enfocadas tanto a su club como a su entorno para que haya un crecimiento de la competición en su conjunto y de cada entidad de forma individual dentro de un plan estratégico sostenible común.

Se denota un sustancial cambio cultural entre los clubes, gracias a que LALIGA realiza un ejercicio intenso de apoyo y asesoramiento de carácter transversal a los clubes, en pro de la consecución de los objetivos fijados, combinando una cierta homogeneización en la gestión de los asociados de vital importancia para el crecimiento orgánico.

Según el reciente estudio de KPMG¹² sobre el "Impacto económico del fútbol profesional", la inversión CVC a

LALIGA IMPULSO-Impacto Económico Inversión CVC

Distribución Fondos CVC por CCAA

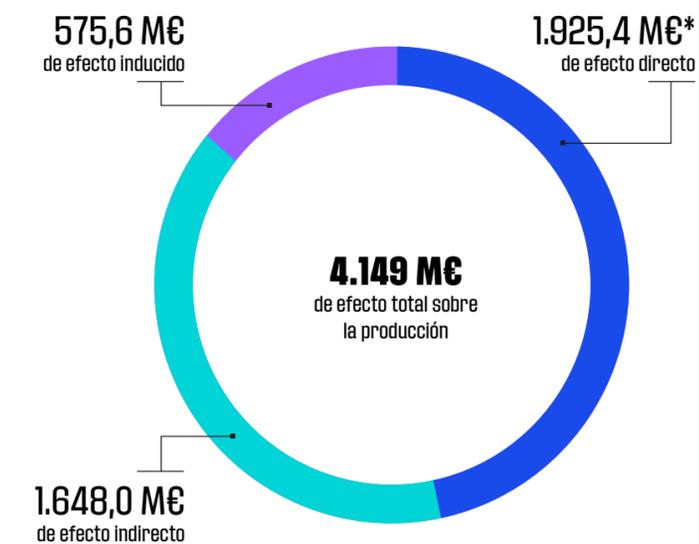


* La distribución geográfica de los fondos de LALIGA Impulso únicamente tiene en cuenta la inversión "primaria"
Nota: La cifra total destinada a inversión de clubes es 1.929M€, pero se descuentan los 4 M€ destinados a Andorra

través de LALIGA Impulso tiene un impacto primario de 4.149 millones de euros, sobre la economía nacional que se vertebra principalmente a través de sectores como la construcción y los servicios profesionales, desplegando un efecto a nivel autonómico en función del valor de las inversiones de sus clubes.

La inversión "primaria" (1.925,4 Mm €) de los fondos de LALIGA Impulso también generará un incremento en las inversiones realizadas por los clubes debido a que éstos no sólo se limitarán a invertir los fondos recibidos, si no que muchos movilizarán fondos adicionales (804,4 Mm€), para llevar a cabo tales proyectos ("efecto arrastre" de la inversión).

A nivel nacional



* No se incluye la inversión destinada a Andorra

CONTEXTUALIZACIÓN DEL IMPACTO DE LA INVERSIÓN

INVERSIÓN PRIMARIA

Es la Inversión directa que proviene directamente de los fondos CVC distribuidos a clubes. Dicha inversión se destina al desarrollo de los clubes y de su entorno.

INVERSIÓN PRIMARIA

1.925,4 M€

Efectos económicos generados por estas inversiones:

- EFEECTO DIRECTO
- EFEECTO INDIRECTO
- EFEECTO INDUCIDO

EFEECTO ARRASTRE

Es el poder de atraer y activar nuevas inversiones, como consecuencia de la inversión primaria. Es decir, son inversiones adicionales comprometidas por los clubes por el efecto arrastre.

EFEECTO ARRASTRE

804,4 M€

Efectos económicos generados por estas inversiones:

- EFEECTO DIRECTO
- EFEECTO INDIRECTO
- EFEECTO INDUCIDO

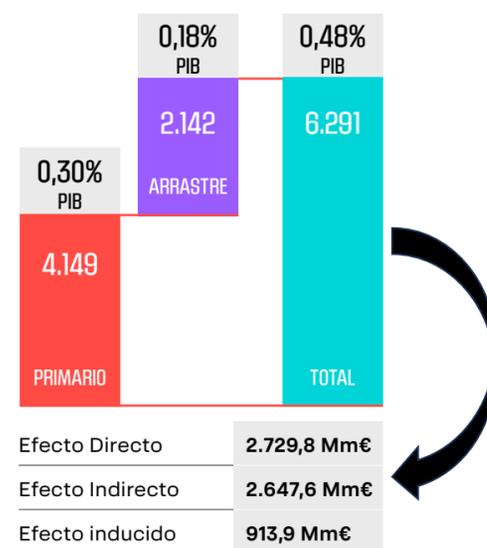
Como proyecto de inversión productiva, LALIGA Impulso producirá dos impactos de distinta naturaleza:

- **Impacto del gasto de la inversión** propiamente dicha, tanto de la inversión primaria como la de arrastre de forma directa, indirecta e inducida.
- **Impacto del rendimiento productivo de la inversión**, que se corresponde con los efectos que despliega la inversión en momentos posteriores a la misma, una vez son implementados por los clubes. En concreto:
 - a) La construcción y renovación de los estadios repercutirá positivamente sobre su capacidad total y su atractivo, permitiendo mejorar las ratios de ocupación y generando nuevos ingresos adicionales por 'día de partido' para los clubes y los sectores de su entorno (por ej.: hostelería, transporte, entre otros).

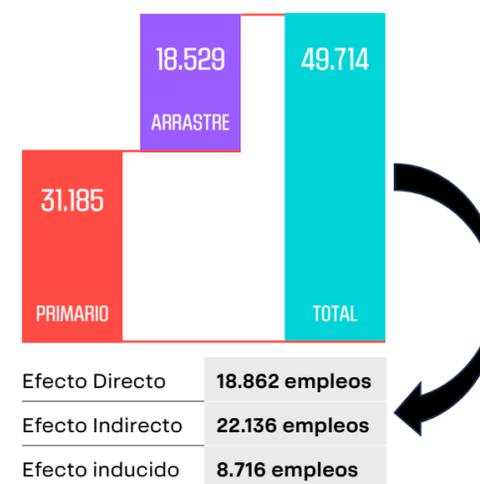
- b) La transformación digital e internalización de los clubes mejorará la atracción, retención de un mayor número de aficionados, generando nuevas fuentes de ingreso en comercialización, marketing y publicidad.
- c) La inversión en nuevas las ciudades deportivas permitirá optimizar la formación de futbolistas y mejorar su rendimiento, permitiendo a los clubes ser más sostenibles y competitivos a nivel deportivo y económico, aumentando el valor de la plantilla y generando nuevas oportunidades de ingreso por sus traspasos.

Impacto de la Inversión sobre la Producción

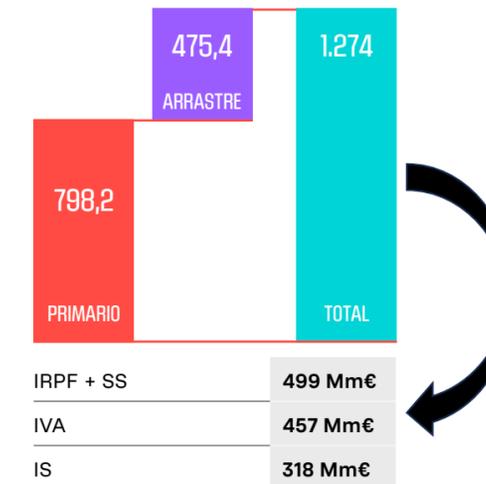
IMPACTO TOTAL
0,48% / PIB



GENERACIÓN DE EMPLEO
49.714 empleos



IMPACTO FISCAL
1.274 Mm€





06.

MÁS ALLÁ DEL TERRENO DE JUEGO

LALIGA comprometida
con su entorno

6.1

LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LALIGA

LALIGA tiene como objetivo ser una organización que prioriza la mejora de la calidad de vida de las personas potenciando y motivando a todos los empleados con una cultura de desarrollo continuo, aprendizaje permanente y posibilidades de promoción interna. Nuestro modelo de empleo se basa en el respeto y el cumplimiento de las normas universales de derechos humanos y la legislación laboral, el desarrollo profesional, la inclusión y la seguridad y salud laboral.

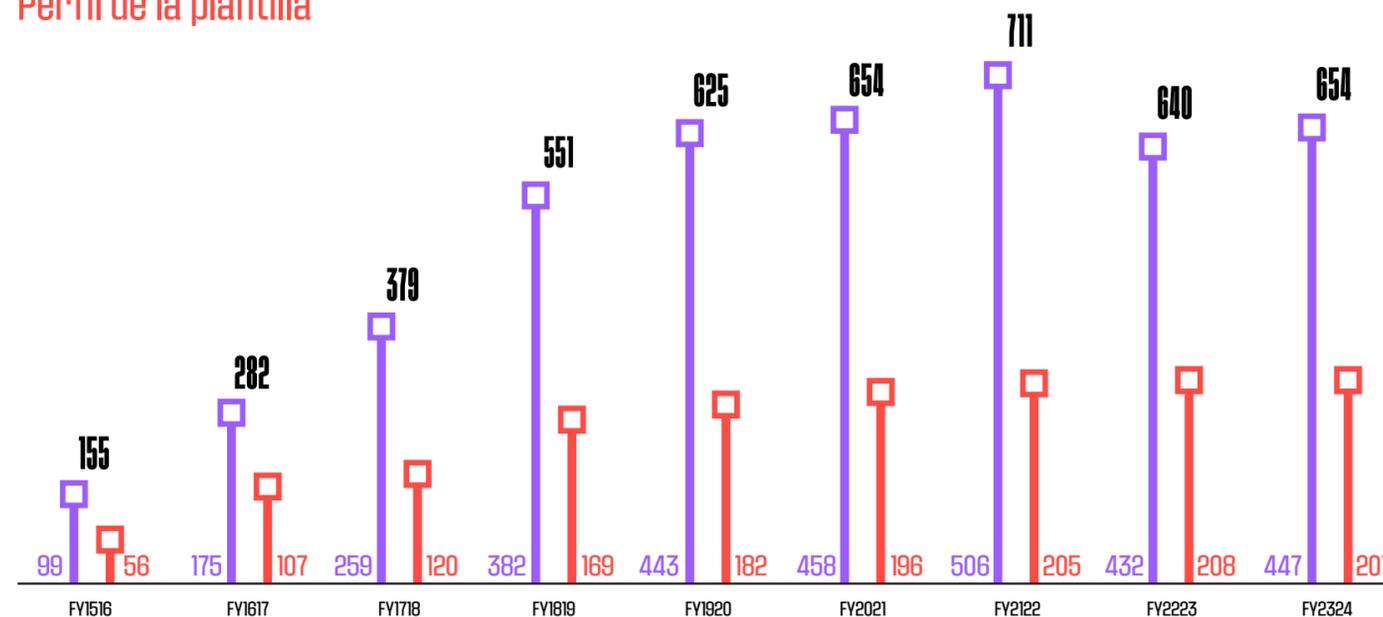
Buscamos relaciones laborales basadas en la confianza, la transparencia y la buena fe. El continuo proceso de

crecimiento e internacionalización de LALIGA nos ha llevado a grandes desafíos en términos de cultura, organización y gestión de recursos humanos: adaptación permanente de la estructura organizativa a las crecientes necesidades de la patronal, redimensionamientos de plantillas, estandarización de procesos, capacitación en nuevas tecnologías, gestión del talento e impulso de la cultura corporativa.

Bajo la Dirección General de Recursos Humanos gestionamos las estructuras organizativas y las personas tanto a nivel corporativo, como a nivel divisional, regional y de centros productivos.

El capital humano es una de las prioridades de LALIGA, cuya reconocida marca respalda sus necesidades en términos de talento.

Perfil de la plantilla



EMPLEADOS | FY1516 a FY2324 M€

■ Hombres ■ Mujeres



6.1.1/ Atracción y selección

La patronal del fútbol español custodia su marca global mediante el cuidado de su marca empleadora. El Departamento de Gestión de Personas es el responsable de la atracción, selección y fidelización de los mejores profesionales del mercado nacional e internacional. Para conseguirlo, LALIGA utiliza su posicionamiento como marca y la exposición en redes sociales y portales de empleo, dando a conocer la firma y las vacantes existentes.

Principales canales de comunicación para la atracción de talento

LinkedIn es la principal herramienta de reclutamiento de LALIGA. A través de su canal, LALIGA realiza también publicaciones de contenido relacionado con su actividad que pueda ser de interés a los potenciales empleados y la comunidad en general.

A través del **portal de empleo propio**, "Ficha por LALIGA", los potenciales candidatos pueden conocer las vacantes abiertas dentro de la organización.

LALIGA realiza también la **promoción de sus vacantes internamente** a través del portal "Somos LALIGA", de acceso exclusivo para empleados, a fin de favorecer el cambio de puesto y ofrecer nuevos retos profesionales a los empleados que lo deseen.

Continuar incorporando y atrayendo el talento de nuestro mercado nacional e internacional a lo largo de esta temporada, ha seguido siendo una de nuestras palancas estratégicas.

6.1.2/ Fidelización del talento adquirido

LALIGA manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral, sin que acepte discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, y apuesta por el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, como principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la igualdad en los trabajos de igual valor, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la lucha contra la violencia de género, el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, LALIGA asume la necesidad de velar porque el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres esté presente, no solo a nivel de grandes

principios, sino en su aplicación efectiva en el día a día.

Este mismo principio está presente en su actividad empresarial y se proyecta en el ámbito de influencia sobre el que opera, desarrollando una política abierta e inclusiva que promueva, en todos los aspectos, la potenciación y desarrollo de la igualdad de género.

En el sentido expuesto, LALIGA ha acelerado su compromiso en el ámbito interno, mediante la elaboración del diagnóstico de igualdad y el Plan de Igualdad.

LALIGA elaboró su Plan de Igualdad en el año 2020, pero con la creación de LALIGA Group Internacional se ha revisado y se ha actualizado de acuerdo con las necesidades de la nueva sociedad. En este sentido, se ha elaborado en el año 2023 el Plan de Igualdad junto a la Representación de los Trabajadores con una vigencia temporal desde el 1 julio de 2023 al 1 de julio de 2027.

El Plan de Igualdad atiende, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y



hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se establecen medidas de actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Tener un Plan de Igualdad significa un compromiso real por alcanzar la equidad de trato y oportunidades dentro de nuestra compañía. Porque si hay algo seguro es que el talento no entiende de género.

Del mismo modo, y en concordancia con el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, LALIGA trabaja para que sus políticas retributivas sean lo más justas e igualitarias posibles.

Con el fin de comprobar si el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art. 7 RD 902/2020); se ha llevado a cabo una Auditoría Retributiva, empleando los procedimientos matemáticos más ampliamente reconocidos en la economía laboral.

En este sentido, el objetivo de la Auditoría es verificar si existen razones objetivas, y legítimas, que expliquen la brecha salarial existente en la Compañía.

En la Compañía, analizando la plantilla de la temporada 2023-24, existe una brecha salarial "no ajustada" promedio de 20,62% (brecha no ajustada temporada 2022-23 fue de 23,49%, en detrimento de la mujer (tomando las retribuciones anualizadas, tanto fija, como variable).



Sin embargo, esta diferencia queda justificada, prácticamente en su totalidad, por las variables que se tienen en cuenta a la hora de retribuir a las personas trabajadoras, que son: valor del puesto (variable principal), departamento (según oferta y demanda del mercado salarial) y antigüedad en la compañía (variable que representa conocimientos, habilidades y experiencias que tienen las personas trabajadoras, y que condicionan la adecuación de las personas a los requerimientos de los puestos).

Tomando en cuenta las variables citadas, la brecha salarial "ajustada" se reduce a 2,3%, en detrimento de la mujer.

Es decir: cuando dos personas, de distinto género, tienen las mismas características (ocupan puestos del mismo valor; pertenecen al mismo departamento, o departamentos en los que se retribuye de forma similar; o tienen la misma

antigüedad), de forma agregada, en LALIGA, la mujer percibe una retribución 2,3% inferior a la del hombre.

De acuerdo con las principales referencias en la materia (Federal Office for Gender Equality FOGE (Switzerland) y la Equality and Human Rights Commission (UK), que establecen un margen de tolerancia del $\pm 5\%$, se concluye que en LALIGA no hay brecha salarial por razón de género.

Nota aclaratoria:

- **"no ajustada"** implica que, en el cálculo de la brecha salarial, no se ha tenido en cuenta las variables por las que la Compañía retribuye. Es un "todos contra todos".
- **"ajustada"** implica que, en el cálculo de la brecha salarial, se han tenido en cuenta las variables por las que la Compañía retribuya. Se comparan mujeres y hombres que tienen un mismo "perfil retributivo" (mismas características por las que la Compañía retribuye).

Además, en el ámbito de la conciliación, se analizan individualmente todas las peticiones que nos llegan de los empleados para poder conciliar la vida personal y familiar e intentamos ofrecer soluciones en las que el empleado y la empresa puedan llevarlo a cabo.

En materia de accesibilidad universal, las oficinas de LALIGA cuentan con las medidas de acceso necesarias, así como con los servicios adecuados para que las personas con algún tipo de discapacidad física puedan desarrollar su actividad sin experimentar dificultades. El número total de empleados con discapacidad en LALIGA asciende a 5 personas, que representa el 0.78%.

Proyecto INCLUYO

Nace esta temporada el Proyecto Incluyo, un programa dedicado a favorecer la inclusión profesional y adaptación al mercado de trabajo de personas con discapacidad, como inicio de su carrera profesional. Este Proyecto cuenta con los siguientes objetivos

- Diseñar un Programa de Talento que favorezca la inclusión en el mercado laboral a personas con discapacidad aprovechando el impacto de LALIGA en la sociedad.
- Potenciar y garantizar la formación de talento joven con discapacidad en la Industria del fútbol para mejorar su empleabilidad y ofrecer la oportunidad de desarrollo profesional a este colectivo en riesgo de exclusión.



Onboarding

Nuestro proceso de onboarding está diseñado para acompañar a las nuevas incorporaciones durante sus primeros meses de vida en LALIGA, para ello disfrutan de un primer día donde se enseñan instalaciones, se comparte información corporativa, estrategia, y se les dota de conocimiento sobre aspectos prácticos para sus primeros días en LALIGA. Añadido, durante los primeros meses se mantienen reuniones de seguimiento para identificar necesidades y poder continuar el acompañamiento.

Continuamos la iniciativa de "Los Clubes Más Cerca"

Como parte de nuestro proceso de onboarding, de "Los Clubes Más Cerca". El objetivo principal de esta iniciativa es que las nuevas incorporaciones de LALIGA puedan conocer los clubes, para quienes trabajamos en nuestro día a día, y consideramos que la mejor forma para llevar a cabo este objetivo es visitándoles. Durante esta temporada hemos realizado una jornada de Los Clubes Más Cerca, junto al Getafe CF.

Consolidamos nuestro nuevo modelo de desarrollo de talento

Seguimos poniendo en marcha acciones que responden a las necesidades de nuestros empleados y, por ello, esta temporada continuamos con el foco puesto en impulsar nuestro modelo de desarrollo del talento.

Un modelo que parte de un marco de trabajo enfocado en acompañar y accionar el aprendizaje y evolución de las personas que componen la organización a través de conversaciones individualizadas con los respectivos managers.

Para ello, de manera conjunta con los directores de LALIGA, hemos cocreado unas etapas de desarrollo que representan el camino de crecimiento de una persona en la organización.

Cada etapa cuenta con una serie de comportamientos esperados a consolidar en base a habilidades específicas según el área de negocio y los valores de la organización.

A través de conversaciones individualizadas, cada empleado tiene la oportunidad de alinear expectativas con su manager y definir el impacto esperado de su rol a través de la definición de objetivos de desarrollo.

El crecimiento y desarrollo identificado, se tendrá en cuenta para futuras promociones, revisiones salariales, nuevos proyectos y la evolución dentro de la organización.

En definitiva, buscamos ofrecer claridad a nuestros empleados sobre qué se espera de cada uno de ellos y sobre todo recursos para que, con la guía y el acompañamiento de los managers, puedan desarrollar los conocimientos y comportamientos necesarios para crecer con LALIGA.

Talent Booster: nuestra plataforma de desarrollo

Una herramienta intuitiva especialmente diseñada para acompañar a nuestros managers a sacar el máximo potencial de las conversaciones que mantienen con sus equipos y a mejorar la evolución de su rol y su capacidad de liderazgo.

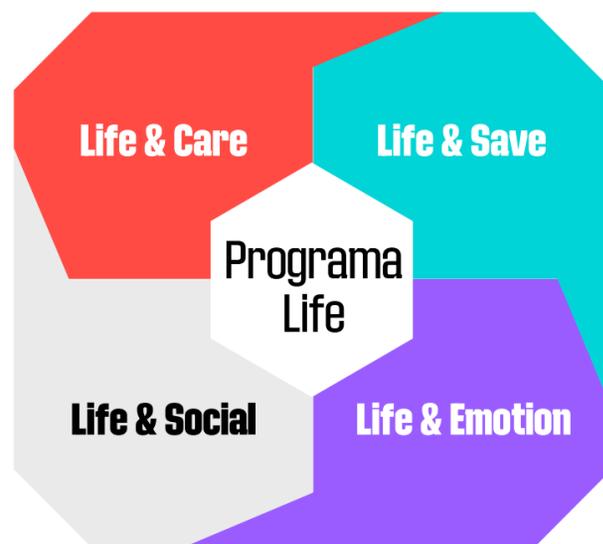
Concretamente, ofrece una visión general del progreso de los equipos y de las oportunidades de crecimiento, guía a los managers en la preparación de reuniones de feedback y ayuda a definir objetivos personalizados y a crear pactos de desarrollo para potenciar habilidades y comportamientos.

El *feedback* se transforma en acciones y las acciones y mejoras continuas garantizando que los equipos están alineados con las necesidades y cambios del negocio.

Seguimos reforzando nuestro **"PROGRAMA LIFE"**

Un programa cuyo único objetivo es favorecer e incrementar el bienestar de todos los empleados.

Este Programa se desarrolla en 4 dimensiones:



Palancas definidas y algunas de las iniciativas que hemos desarrollado en cada una de ellas:

1. LIFE & CARE (BIENESTAR FÍSICO):

Cuerpo sano, ¡vida sana! Life & CARE es la palanca dentro de nuestro programa de salud y bienestar desde la que impulsamos actividades orientadas a cuidar del bienestar físico. Algunas de las iniciativas llevadas a cabo durante esta temporada han sido:

- Equipo de fútbol.
- Carrera de empresas.
- Jornada informativa el día del cáncer de mama.
- Semana saludable.
- Fisioterapia.
- Fruta.

- Liga interna de pádel
- Gympass-Wellhub

2. LIFE & SOCIAL (BIENESTAR SOCIAL):

Creemos en la importancia de que nuestros profesionales se relacionen entre sí para estrechar lazos y conseguir un mejor ambiente de compañerismo y colaboración para ello se impulsan una serie de iniciativas orientadas a conseguir estos objetivos:

- Torneo interno Fantasy.
- Campeonato FIFA.
- Afterworks LALIGA de forma mensual.
- Celebración del Día de la Mujer.
- Sorteos.

3. LIFE & EMOTION (BIENESTAR EMOCIONAL):

Consideramos que la gestión y expresión emocional es algo muy importante en la vida personal y profesional de todos nuestros empleados, y por eso intentamos proporcionar iniciativas orientadas a su bienestar emocional, como, por ejemplo:

- Atención psicológica en el seguro médico.
- Tips y talleres vinculados al día de la salud mental.
- Family day.
- MVP
- Felicitación aniversario LALIGA.

4. LIFE & SAVE (BIENESTAR FINANCIERO):

Se trata de la palanca desde la que tratamos de ayudar a encontrar el equilibrio y control adecuado sobre las finanzas de nuestros empleados, las iniciativas de esta palanca están muy vinculadas a nuestros beneficios sociales y posibilidades de retribución flexible:

- Ayuda guardería.
- Fondo formación.

- Clases de inglés grupales.
- Seguro médico.
- Tarjeta transporte.
- Tarjeta comida.
- Seguro de ahorro.
- Portal de descuentos.
- Sesión de Arcano Economics "España y el mundo 2024"

Como novedad en nuestra apuesta por el cuidado del bienestar integral de nuestros empleados, esta temporada hemos incorporado Wellhub, una plataforma que permite acceder a miles de actividades físicas, mentales y emocionales e incluir en el plan elegido hasta tres familiares.

Programa MVP

Nace esta temporada los premios MVP, unos galardones que reconocen a aquellos profesionales que son ejemplo de nuestros valores: Apunta alto. Sin miedo, Cree en el Talento. Deja Huella, Haz lo Correcto. Siempre, y Haz que Importe. A todos.

Estos premios suponen un canal para que nuestros empleados puedan reconocer y dar las gracias a los compañeros/as por hacer su experiencia más positiva con el objetivo de seguir fomentando el buen ambiente presente en la organización.

Además, el galardón supone un reconocimiento a aquellas personas que viven nuestros valores.

6.1.3/ Carreras profesionales: Cultura, desarrollo y formación

En LALIGA llevamos a cabo programas formativos ajustados a las necesidades identificadas dentro de la organización.

Concretamente, durante esta temporada hemos llevado a cabo formaciones corporativas en materia de idiomas, liderazgo y soft skills vinculado al modelo de desarrollo del talento, prevención de riesgos laborales, inteligencia artificial y su aplicación al deporte.

Adicional, de manera proactiva y haciendo uso de su crédito formativo, nuestros empleados han registrado más de 130 solicitudes de formación vinculadas a habilidades, ofimática, finanzas y negocio.

En total durante toda la temporada hemos registrado un total de 22.020 horas de formación.



LALIGA Corporate Academy

En LALIGA apostamos por el crecimiento y la mejora continua, por ello, esta temporada LALIGA Corporate Academy ha evolucionado y se ha convertido en una herramienta en la que los empleados tienen a disposición un extenso catálogo formativo gratuito.

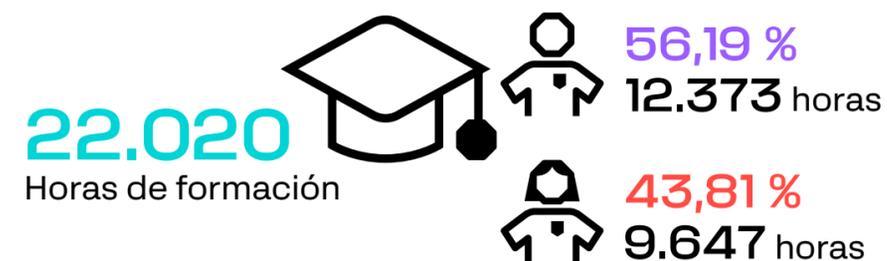
Cursos que permiten un aprendizaje dinámico, interactivo y flexible que se adaptan al tiempo y disponibilidad de cada usuario. Además, al finalizar cada formación, el alumno recibirá un certificado acorde.

LALIGA BUSINESS SCHOOL

LALIGA dispone además de su propia escuela de negocios, abierta al público en general, donde los empleados con mejor desempeño y colaboradores de renombre imparten asignaturas basadas en el negocio del fútbol. En sus programas, LALIGA comparte su conocimiento, experiencia y know-how con el objetivo de detectar y formar talento para proveer a la industria deportiva de un valor añadido en forma de capital humano.

LALIGA pone a disposición de sus equipos la posibilidad de acceder a becas y formación para todo el panel de cursos orientados a la mejora de la capacitación laboral.

FORMACIÓN DE EMPLEADOS



Principales cursos DIRIGIDO A PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA DEPORTIVA

MBA

MBA of LALIGA

Másteres universitarios

- Master en Global Sports Marketing
- Máster en Optimización del Rendimiento y Salud
- Máster en Derecho Aplicado al Fútbol Profesional
- Máster en Dirección, Metodología y Análisis en el Fútbol
- Máster en Marketing Deportivo de LALIGA
- Máster en Derecho Aplicado al Fútbol Profesional

LALIGA EXECUTIVE EDUCATION

- Estrategia digital y Gestión de Datos en el Deporte
- Finanzas corporativas y estrategias en el deporte profesional
- Sostenibilidad en el deporte
- Dirección comercial y patrocinio deportivo
- Gestión de marca
- Seguridad en eventos deportivos
- Comunicación corporativa en el deporte y entretenimiento
- IA aplicada al mundo del deporte

Cursos

- Gestión y Negocio de eSports de LALIGA
- El making of del Evento Deportivo

6.1.4/ Seguridad y salud en el trabajo

Mantener la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros empleados es un valor fundamental de LALIGA. Es una parte esencial de la gestión de riesgos y de los controles internos de la organización, así como de nuestro Código de Conducta Empresarial.

LALIGA garantiza a sus empleados las condiciones óptimas en materia de seguridad y salud ocupacional en el ámbito laboral. La salud y el bienestar de los empleados es una prioridad, porque se considera un requisito previo para una alta productividad e innovación. LALIGA ofrece a los empleados:

- Seguro médico y prestaciones sanitarias, que pueden hacer extensivo a sus familiares a través del Plan de Retribución Flexible.
- Acuerdos laborales flexibles para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y la personal, como el trabajo desde casa, la flexibilidad horaria y la reducción de la jornada laboral.
- Políticas y directrices sobre el embarazo, la adopción y el permiso parental.
- Vacuna gratuita contra la gripe.

Junto con todo ello, LALIGA ofrece participar a todos los empleados en el PROGRAMA LIFE que vela por impulsar los hábitos saludables en alimentación y el estímulo de la práctica deportiva.

Durante la temporada actual LALIGA no ha registrado accidentes profesionales de relevancia en relación con sus empleados LALIGA cuenta con equipos de intervención que reciben formación específica en medidas de prevención y evacuación, preparados para actuar ante una emergencia. Además, sus nuevas incorporaciones realizan un curso en línea sobre fundamentales de prevención de riesgos laborales, incluyendo los riesgos más comunes en el

puesto de trabajo y aquellos relacionados con pantallas de visualización de datos.

Esta temporada se han llevado a cabo diferentes iniciativas impulsadas desde el área en la materia:

- Estudios psicosociales a la plantilla
- Formación gratuita a disposición de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales complementaria a la obligatoria fijada por Ley.
- Cursos voluntarios de mejora de las habilidades de conducción de motocicletas
- Formación en desfibriladores
- Concurso "trae tu planta a la oficina" comunicado de la siguiente forma



Además, a lo largo de la temporada se han realizado mediciones del nivel de CO2, de las condiciones ambientales y de la iluminación

Se ha seguido poniendo el foco en la violencia recibida por terceros al colectivo de verificadores con la mejora del "Protocolo de actuación - Situaciones de violencia por parte

de terceros" cuyo objetivo es intentar reducir y/o eliminar las consecuencias indeseadas de las situaciones de violencia que implican a terceras personas ajenas a LALIGA Group International, así como también prevenirlas.

Desde mayo de 2024, LALIGA forma parte de la Declaración de Luxemburgo, hecho que ratifica el compromiso de la empresa de implementar objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de orientar sus estrategias hacia los principios de esta.

En enero de 2024, LALIGA Group International SL, pasó la auditoría legal del sistema de prevención de riesgos laborales. Dicho certificado tiene una validez de cuatro años.

LALIGA garantiza el derecho a la desconexión digital de sus empleados de forma que fuera del tiempo de trabajo se respete su tiempo de descanso e intimidad, y esto queda reflejado tanto en su Convenio Colectivo como en su *Protocolo para la organización, registro de tiempo de trabajo y desconexión digital*. Asimismo, con el fin de garantizar la conciliación laboral y en cumplimiento del RD-Ley 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, LALIGA ha mejorado durante este año el sistema de registro de jornada. Este sistema de seguimiento de la actividad de los empleados nos ha permitido recoger de forma detallada las horas de absentismo de los empleados en la temporada 2023-24, considerando la flexibilidad de horario de los profesionales. No obstante, no se detecta un absentismo significativo a lo largo del último curso.

Su convenio colectivo, de aplicación al 98%, contempla de forma voluntaria una mejora respecto a lo legalmente establecido para los permisos retribuidos por matrimonio, enfermedad familiar o fallecimiento. Los expatriados, aunque no gozan de la cobertura de un convenio colectivo, disfrutaron de unas condiciones específicas que contemplan una atención privilegiada por parte de la patronal del fútbol español.

Programa de Voluntariado Corporativo¹³

El Voluntariado Corporativo de LALIGA es la herramienta a través de la que se promueve la transformación de la sociedad con los valores propios del fútbol utilizando como catalizadores la energía y el tiempo solidario de los empleados de LALIGA.

Desde LALIGA se permite que el voluntariado corporativo se realice en horario laboral, fuera de horario laboral o combinando ambos. LALIGA se compromete a ceder el 50% de las horas laborales destinadas a voluntariado corporativo con un máximo de 8 horas por temporada.

Durante este año destacamos entre otras, las aportaciones de los empleados de LALIGA a:

- **Entrenando la empleabilidad**, por medio de la celebración de talleres con capacidades que colaboran con personas jóvenes de contextos vulnerables, institutos con altas tasas de ausentismo, entidades que trabajan con personas con especiales en búsqueda activa de empleo y otros colectivos con dificultad de acceso al mercado laboral.
- **LALIGA de las Mascotas** a través de labores de acompañamiento, animación, asistencia y avituallamiento de las mascotas de nuestros clubes quienes competían por convertirse en la mejor mascota del fútbol español a través de unos Juegos Olímpicos integrados por seis pruebas físicas.
- **Talleres de Reminiscencia a través del fútbol**, un programa para promover la recuperación y estimulación de recuerdos en personas mayores a través del fútbol.
- **Voluntariado corporativo de LALIGA Genuine** donde 40 empleados de LALIGA se reunieron en la ciudad deportiva de Getafe para participar en la sexta edición del campeonato.

6.1.5/ Fidelización del talento adquirido

Continuando con el trabajo que se viene realizando durante las últimas temporadas, LALIGA trabaja con los clubes cada vez de forma más cercana y alineada. Esta temporada, con la creación de la Oficina de Clubes, enmarcamos todo este trabajo bajo la Oficina de Talento que continua desde LALIGA IMPULSO.

Oficina de talento

Como uno de los objetivos estratégicos, seguimos acompañando a los clubes desde el proyecto de la oficina de talento, a lograr dar un salto en su profesionalización y crecimiento.

Esta temporada, los clubes han tenido que alcanzar una serie de objetivos marcados por la vertical de RRHH, enfocados en 4 áreas principales: estructuras, adquisición de talento, formación y desarrollo y fidelización de talento. Los resultados han sido muy positivos, con el siguiente nivel de cumplimiento por área:

- Estructuras: 69%
- Adquisición: 71%
- Desarrollo y formación: 67%
- Fidelización: 59%

A lo largo de esta temporada, hemos atendido más de 85 necesidades de 32 clubes diferentes que se han puesto en contacto con nosotros, en la mayoría de los casos vinculadas a necesidades de incorporación de talento.

En cuanto a los procesos de selección, esta temporada hemos participado en 41 procesos de 18 clubes diferentes, de los cuales hemos tenido una tasa de incorporación del 22%, con 9 incorporaciones de perfiles del pool de talento, y 4 ofertas rechazadas. Además, 13 de estos procesos quedaron en stand by por cambios de prioridades en los clubes.

Por otro lado, respecto a los análisis de estructuras. Esta temporada hemos analizado de forma individual y grupal las estructuras de 36 clubes en dos momentos (Q1 y Q3), y, adicionalmente, hemos realizado análisis de estructuras ad hoc y con mayor profundidad para 4 clubes (Sevilla FC, Granada CF, RC Celta de Vigo y RCD Espanyol).

Por otro lado, también hemos llevado a cabo calls mensuales, en las que han participado el Cádiz CF y Real Betis Balompié; workshops con proveedores externos, enfocados al crecimiento estratégico de los clubes; y cursos formativos, relacionados con las habilidades de liderazgo y la aplicabilidad legal al fútbol.

Tras dos años trabajando de forma más próxima a los clubes, hemos podido conocer con más detalle el nivel de desarrollo que tiene su función de HR, y cómo están formadas sus estructuras de plantilla no deportiva nos hemos marcado lo siguientes hitos de cara a la temporada siguiente:



- **Poner el foco en el análisis de estructuras de los clubes:** manteniendo reuniones individuales con los clubes y siendo más exhaustivos en la recabación de la información.



- **Potenciar el pool de talento:** creando un plan de comunicación, eficientando la plataforma y aumentando el número de validaciones.



- **Proporcionar datos para la toma de decisiones:** elaborando informes y benchmarks, creando el power BI de estructuras y realizando call mensuales y píldoras semestrales.

Con el objetivo de potenciar el crecimiento y desarrollo en materia de RRHH, en la próxima temporada 2024-25 se han actualizado los objetivos a los clubes, con el objeto de potenciar su crecimiento y desarrollo entorno a su capital humano, ayudando a minimizar áreas de mejora identificadas.

¹³ Se consideran acciones de voluntariado todas aquellas impulsadas desde LaLiga y generadoras de un impacto social real, como pueden ser las donaciones materiales que se realicen de forma voluntaria o aquellas actividades de ocio y deporte inclusivo orientadas a colectivos en riesgo de exclusión.

Por otro lado, durante esta temporada hemos aumentado el número de visitas a clubes, tanto grupales con todo el equipo de oficina de clubes, como individuales para realizar servicios de consultoría ad hoc a clubes que los han solicitado proactivamente. En total hemos realizado 13 visitas a clubes de forma grupal, y 6 visitas desde la vertical de RRHH para trabajo ad hoc con el club.

Adicionalmente, en Febrero también participamos en el encuentro anual de clubes en PortAventura, donde tuvimos una sesión plenaria y un workshop donde comenzamos a trabajar el programa de liderazgo transformador.

2ª Edición de La Función de RRHH en la Industria del Fútbol

Hemos llevado a cabo una sesión de mesas redondas y ponencias con diferentes responsables de RRHH, tanto del propio sector como de otros sectores. En esta ocasión, participaron como ponentes junto con profesionales destacados del mundo de recursos humanos profesionales de 4 clubes de fútbol profesional (Club Atlético de Madrid, Real Valladolid, UD Almería, Sevilla CF y Grupo Baskonia Alavés), y se invitaron como asistentes a todos los profesionales de RRHH de los 42 clubes que conforman LALIGA.

A continuación, detallamos los temas tratados durante la sesión:

- Marca Empleadora y Propuesta de Valor.
- Revolución en normativa laboral.
- IA en recursos Humanos.
- Tendencias de futuro.

6.1.6/ Área Internacional: Siete años de impulso a la movilidad internacional

Desde el departamento de movilidad internacional, se da apoyo principalmente al proyecto de LALIGA Global Network (LLGN), a las oficinas internacionales de LALIGA, a la dirección de Proyectos Deportivos y a cualquier empleado de LALIGA que, por necesidades de negocio, debe viajar al extranjero y solicita apoyo en la gestión de su visado de trabajo, cartas de invitación etc. En concreto, se presta asesoramiento migratorio, laboral, fiscal, en materia de compensación y de Seguridad Social, contando para ello con la ayuda de proveedores globales, buscando siempre cumplir con la normativa del país de destino.

Somos el principal punto de contacto en España para los empleados de las oficinas internacionales, realizando las funciones correspondientes a RRHH de la filial y atendiendo a cualquier necesidad o consulta que pueda surgir. Asimismo, acompañamos a los empleados de la red LLGN antes, durante y después de la asignación internacional.

Desde el departamento de movilidad internacional se realizan diferentes acciones para ser un referente de movilidad internacional dentro de la empresa y con diferentes organismos y entidades internacionales. Durante la Temporada 23-24, hemos mantenido reuniones One to One con las filiales de LALIGA, para conocer sus necesidades y preocupaciones, hemos participado en diferentes jornadas sobre Movilidad Internacional con FEEX-Asociación Española de Movilidad Internacional, IHR y Foro de Recursos Humanos.

Desde su lanzamiento en 2017, LALIGA Global Network se configura como la red internacional cuyo objetivo principal es aumentar la notoriedad de los clubes más allá de nuestro territorio.

Esta red de delegados y oficinas distribuidos por más de 40 países y teniendo presencia en más de 130, potencia la marca y apoya la expansión internacional de los clubes. La misión del departamento es liderar la expansión internacional de LALIGA con los siguientes objetivos:

- Incrementar el valor de nuestra competición internacionalmente.
- Aumentar el número de seguidores alrededor del mundo y su interés por la competición.
- Creación de oportunidades de negocio para LALIGA y sus clubes

El objetivo de LALIGA para con el talento de este equipo de expatriados² es que cuenten en su totalidad con un servicio personalizado para que puedan sacar todo el partido a una experiencia que repercute no solo en su formación profesional, sino también en su desarrollo personal. Llevar la emoción de la competición a todos los rincones del mundo y estar, cada vez, más cerca de los aficionados. Un crecimiento impulsado a partir de 2017 y con el que hemos conseguido aumentar los acuerdos con broadcasters internacionales y la llegada de nuevos socios y patrocinadores, que ha visto en la actual edición incrementar el abanico de proyectos de implantación internacional. Una iniciativa con la que, a través de nuestra metodología deportiva y académica, impulsaremos el fútbol base en todo el mundo, fomentando la excelencia deportiva.

Apostamos por la fidelización de talento como la mejor herramienta para continuar siendo referentes. Con estos movimientos perseguimos no solo evolucionar como proyecto, sino también ofrecer retos a todos los compañeros: tanto de la red internacional como de la propia oficina de Madrid.

6.2

LALIGA Y SU ECOSISTEMA DE INNOVACIÓN

LALIGA concibe la innovación digital como el elemento base para la transformación de su actividad y la consecución de sus objetivos de negocio

6.2.1/ La Innovación, un concepto clave en LALIGA

Para LALIGA la “innovación dinamizadora” es un concepto que va más allá de las nuevas tecnologías aplicadas para generar una destacada capacidad competitiva. Es una búsqueda continua por identificar nuevas oportunidades que generen beneficios a nuestra industria y nuestros stakeholders.

Gracias a la innovación damos respuestas a retos complejos, amplificando el alcance de las retransmisiones y optimizando los costes de producción, previniendo y mejorando las lesiones deportivas, garantizando el máximo rendimiento y salud de los jugadores, y permitiendo a los aficionados disfrutar de la compañía de sus amigos en remoto.

Nuestro objetivo es hacer a LALIGA y sus clubes disruptores en el mundo del entretenimiento, potenciando lo mejor de la innovación y la tecnología, para crear experiencias inolvidables y de alto impacto.

Colaboramos para fomentar la creatividad en equipos multidisciplinares que favorezcan el intercambio de nuevas ideas. Combinamos para alcanzar soluciones más innovadoras desde distintas ramas de conocimiento. Ejecutamos para desarrollar desde la idea hasta la solución, utilizando metodologías de trabajos ágiles. Lideramos para aprender y medimos para mejorar fomentando el prototipado.

Fan, negocio y tecnología son las tres esferas de actuación sobre las que se orienta la innovación de LALIGA.



TECNOLOGÍA

Con la tecnología determinamos la factibilidad de las ideas. Valoramos su alineación con nuestras capacidades tecnológicas y recursos actuales o qué nivel de desarrollo tiene dicha tecnología en el mundo.



NEGOCIO

Nos sirve para medir la viabilidad de la propuesta y que, en conjunto con la tecnología, nos ayuda a evaluar cómo encaja nuestra propuesta en el roadmap de las prioridades de la compañía y cuál es el modelo de negocio de esa idea para LALIGA.



FAN

Evalúa la deseabilidad de la idea innovadora que tenemos, ¿qué y cómo lo necesita el mercado? Esta esfera se cruza con la de negocio al medir por qué cosas y cuándo están los potenciales clientes dispuestos a pagar y con la tecnología en qué innovaciones están listos para adoptar.



Desde LALIGA trabajamos con el convencimiento de que la tecnología y la innovación son fundamentales para mejorar la experiencia de los aficionados en el mundo del deporte y el entretenimiento.

Una ventaja de trabajar con startups es su agilidad, su conocimiento específico en una industria y sus soluciones innovadoras. Soluciones que se integran en el ecosistema único de tecnologías que LALIGA pone a disposición de la industria en todo el mundo. Nos apasiona trabajar con el ecosistema emprendedor y evaluar socios potenciales que puedan formar parte de nuestro ecosistema y hacer que el deporte sea más accesible para audiencias globales.

Muchas de sus soluciones permiten crear nuevas experiencias que acercan a los aficionados al deporte, fidelizan y al mismo tiempo nos permiten explorar nuevos productos y servicios. Siempre estamos evaluando nuevas tecnologías que puedan cubrir las necesidades de LALIGA y los Clubes.

Estamos en contacto regular con players como Lanzadera y SportBoost, para evaluar socios potenciales que aporten soluciones innovadoras para resolver las necesidades de negocio de LALIGA y los Clubes, e impulsar la industria del deporte en general, mientras ayudamos a las startups a aumentar su visibilidad global, facilitando su desarrollo al más alto nivel.

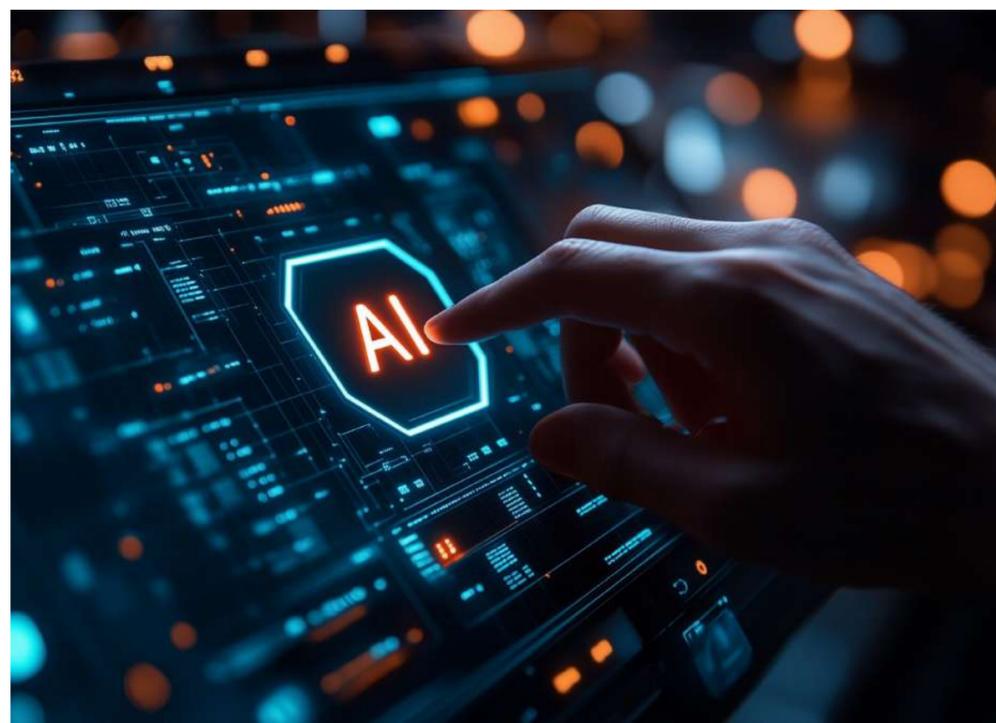
Buscamos nuevos socios que puedan abordar retos específicos relacionados con la industria del deporte y el entretenimiento, contribuyendo a su crecimiento y desarrollo. Por ejemplo, empresas que innoven en el estadio del futuro: que hayan desarrollado nuevas tecnologías que permitan mejorar la eficiencia y rendimiento en los estadios (en áreas como la movilidad, la sostenibilidad, el hospitality o la seguridad), así como crear mejores experiencias del fan.

También estamos interesados en conocer empresas que innoven en el área de la inteligencia artificial y la toma de decisión basada en datos en ámbitos como el análisis de audiencias, la gestión de campañas para el fan, el smart pricing, el rendimiento deportivo, el análisis táctico o la automatización de procesos, entre otros.

Inteligencia Artificial

LALIGA viene integrando la Inteligencia Artificial en sus procesos de negocio desde 2019, entre los proyectos que hacen uso de esta tecnología destacamos:

Lucha contra la piratería: Blackhole y Marauder son las herramientas que permiten a LALIGA identificar palabras clave en redes sociales y aplicaciones de mensajería, donde se hable de conceptos como "fútbol gratis" y donde acceder a él - las direcciones de internet desde las que se emite ese contenido ilegal -. Empleamos también algoritmos de visión computacional para buscar en los streamings de video ilegales imágenes que demuestren que se trata de un contenido de LALIGA para proceder a denunciarlo.



Lucha contra los amaños y las apuestas ilegales: a través del software Tyche monitoriza en tiempo real todos los partidos del fútbol español en las principales casas de apuestas, ya sean nacionales o internacionales. El sistema procesa más de 2.000 datos por segundo y genera una alerta en caso de que identifique un posible fraude.

Calendar Selector: permiten efficientizar la planificación de eventos deportivos aplicando IA para optimizar las fechas y horarios de jornadas o partidos, estableciendo las mejores combinaciones. Esta optimización puede involucrar tantas variables objetivo como se deseen: maximizar audiencias, asistencias, evitar conflictos con otros eventos, evitar clima adverso, etc.

Sin olvidar generar impacto positivo en la productividad laboral para los diferentes puestos existentes en la organización. LALIGA ha puesto en marcha un plan de adopción de Chat GPT y soluciones basadas en IA, para apoyar procesos como la generación de imágenes, locución de videos, transcripción de video, minutas de reuniones, generación de presentaciones. Y para ello, desarrollamos nuestra propia instancia privada de Chat GPT en Azure OpenAi Services de Microsoft, para poder hacer uso de dicha IA generativa empleando datos propios de forma segura.

Otra de las soluciones basadas en Inteligencia Artificial, en uso desde enero 2022 es la estadística avanzada **XGOAL**: empleamos un algoritmo para calcular en menos de 20 segundos desde que se produce una oportunidad de gol en el campo, cual ha sido la probabilidad de gol teniendo en cuenta múltiples variables como distancia y ángulo frente a la portería, posición y número de jugadores rivales, y ha sido entrenado con más de 20.000 oportunidades de gol. Dicha probabilidad se envía al broadcaster, quien la incorpora en la repetición de la jugada, generando un alto nivel de engagement.

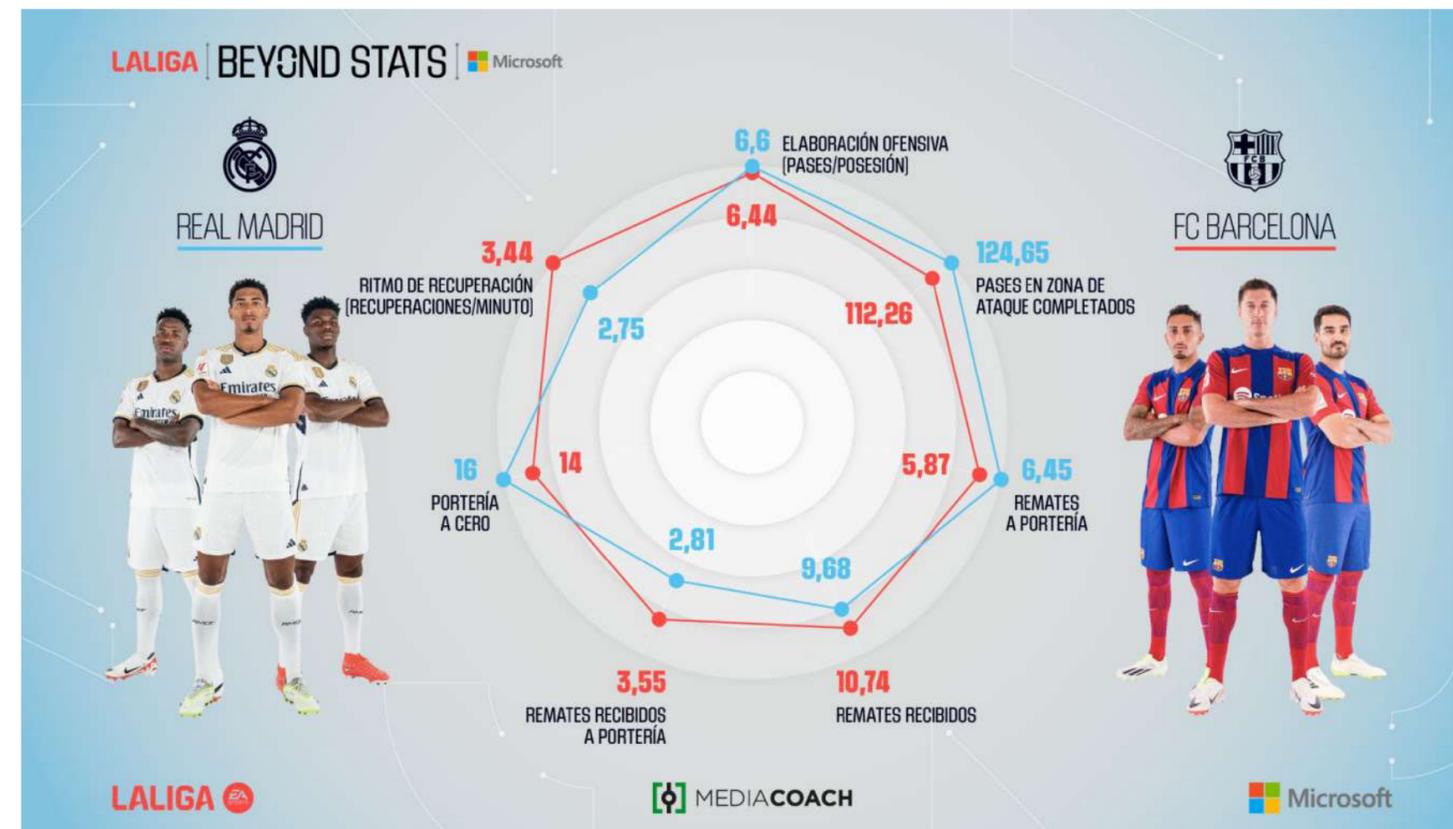
Beyond Stats, desarrollada en colaboración con Microsoft, conjuga estadísticas, grafismos y vídeos para ayudar a profesionales y aficionados a entender mejor el juego.

Las alianzas con nuestros partners nos permiten abordar la innovación desde otro frente y, muestra de ello ha sido el lanzamiento de Beyond Stats de la mano de Microsoft., proyecto en el que se enmarca la estadística XGOAL.

Se trata de un proyecto de estadísticas de fútbol avanzadas cuyo primer paso es el lanzamiento de su propio portal web abierto al público, llamado a dar un giro completo a la experiencia de los aficionados cada jornada gracias al big data. Beyond Stats ofrece un análisis de grandes conjuntos de datos dinámicos tratados por la plataforma Mediacoach. Este nuevo portal ofrece análisis nuevos previos a cada jornada de LALIGA EA Sports, es totalmente gratuito y está disponible en inglés y castellano.

Va más allá de las métricas usuales que llegan a los aficionados, recogiendo un volumen muy elevado de datos que se generan en tiempo real durante cada partido gracias a las hasta 19 diferentes cámaras perimetrales fijas de alta resolución para el tracking óptico que hay instaladas en cada estadio de LALIGA EA Sports. Las cámaras realizan el seguimiento de jugadores, árbitros y balón en el campo, registrando la posición de cada uno de ellos con gran precisión a un ritmo vertiginoso de 25 veces por segundo, para generar más de 3.500.000 de datos por partido.

La última novedad es el proyecto **Surface Pro** a través del cual Microsoft dota a cada uno de los 42 banquillos de los equipos de LALIGA EA Sports y LALIGA Hypermotion de dos tablets con datos de rendimiento (Performance), que se une a la de Video Review System (Medical) que ya tenían en su poder. Esta nueva herramienta logra la integración de la plataforma de LALIGA Mediacoach y les permite consultar datos relacionados con la preparación física y el rendimiento que ayudarán a la toma de decisiones en tiempo real.



Esta herramienta se basa en Mediacoach, la única herramienta analítica desarrollada internamente entre las grandes competiciones de Europa. De los parámetros que presenta esta herramienta se nutren ya más de 1.000 usuarios que abarcan desde entrenadores de LALIGA, analistas y miembros de su cuerpo técnico a comentaristas y narradores de nuestro fútbol, pasando por fans que desean tener la mejor comprensión posible sobre un partido. Mediacoach genera cada temporada 112.000 informes y más de 1.000 millones de datos, por lo que es necesaria una filtración y una correcta traducción por parte de Beyond Stats para que, por un lado, los narradores y realizadores tengan un acceso más homogéneo a la información y, por el otro, mejore la experiencia de los aficionados.

Una nueva era audiovisual

Estamos en una nueva era audiovisual en LALIGA con innovadores grafismos y cámaras, como las fijas en los banquillos, la cámara aérea o la cámara de cine, que hacen más impactante y espectacular la entrada o salida de los jugadores del túnel de vestuarios. El objetivo de toda esta implementación en la retransmisión es el de mostrar nuevas perspectivas y ángulos que, enriquecidos con información, den lugar a una experiencia de visualización mucho más inmersiva para el espectador.

6.2.2/ LALIGA y sus entornos digitales

Competitive Gaming

El negocio de los eSports se presenta como uno de los referentes de eventos deportivos en directo, y muestra de ello lo avalan el crecimiento en su volumen de negocio que se ha multiplicado exponencialmente en los últimos ocho años, donde España se ha consolidado como uno de los diez mercados a escala global. Un fenómeno social dentro de la industria del entretenimiento que se ha posicionado como uno de los principales conectores entre stakeholders y las audiencias más jóvenes permitiendo, gracias a los clubes, que los videojuegos se distingan por ser un sello identificativo de la cultura joven.

La nueva era de EA SPORTS FC como patrocinador principal de LALIGA se extiende también al terreno de los competitive gaming, con un rebranding completo de la competición.

En su séptima temporada LALIGA FC Pro actualiza el formato de la competición, contando con el mayor prize pool de su historia superando los 350.000€, y donde continúa apostando por ampliar su presencia con nuevos e innovadores contenidos en sus redes sociales en TikTok, Twitter, Instagram, Twitch y YouTube, con los contenidos más interesantes y entretenidos de la competición y del ecosistema de EA SPORTS FC Pro.



Fruto de estos esfuerzos LALIGA FC Pro, ha sido galardonada en los premios TikTok 2023 como mejor marca de Gaming, un reconocimiento a la creatividad, la diversidad y la autenticidad de la cuenta.

Apps y juegos

Con el nuevo lanzamiento para la temporada 2023-24 de la nueva marca LALIGA, LALIGA Sports TV se ha convertido en LALIGA+.

Los mejores deportes en directo con una nueva interfaz para ofrecer una experiencia mejorada.

LALIGA+ reúne lo mejor del deporte en un solo lugar. Todos los partidos de fútbol de segunda división española a la carta. Seguir todo el balonmano de Liga Plenitude Asobal, disfrutar de la LEB Oro y vivir los mejores partidos de vóley, a más de seguir el fútbol de la Concacaf y la Conmebol, son parte del contenido que se ofrece desde LALIGA+.

Junto con ellos, se suma una amplia gama de APPs y juegos desde donde poder disfrutar e interactuar los fans con LALIGA, como:

- 
Digital Platform Project

En colaboración con Microsoft, LALIGA opera una plataforma digital que impulsa la generación de contenido de valor para los fans, clubes y sponsors.
- 
LALIGA Official App

Permite a los seguidores estar al corriente de toda la actualidad relacionada con el fútbol español, incluyendo noticias, fichajes o resultados.
- 
Apps y Juegos

Una de las grandes apuestas de LALIGA en el mundo digital es la creación de aplicaciones y juegos que aporten valor al fan, y sean capaces de atraer a otro tipo de audiencias para crear una comunidad mayor.

Llega "Tierra de Goles"



En LALIGA apostamos por llegar a todo tipo de públicos de modo diferente y, en este sentido, LALIGA Entertainment ha desarrollado 'Land of Goals', un juego para dispositivos iOS y Android que mezcla fútbol y aventuras.

Se trata de una propuesta única e innovadora, un juego que se distingue por una serie de características que lo hacen destacar entre la multitud de videojuegos móviles de fútbol disponibles.

LALIGA obtiene el Botón de Diamante en YouTube al conseguir 10 millones de suscriptores.

Se convierte, así, en la primera liga de fútbol en alcanzar esa cifra. En la categoría Deportes solo han llegado 19 canales a este hito entre los que se encuentran NBA, NFL, UFC, Olympics o F1.

LALIGA se convierte en la primera liga de fútbol del mundo en alcanzar los 10 millones de suscriptores en YouTube. De esta forma, la plataforma entregará a LALIGA la distinción de Botón de Diamante. Además, el canal de YouTube de LALIGA acumula más de 3.000 millones de visualizaciones, un dato que refleja la fidelidad y gran acogida en cuanto a los contenidos de los seguidores de la competición.

El canal de YouTube se engloba dentro del ecosistema digital de LALIGA, que actualmente supera los 218M de followers. El canal de YouTube es un eje fundamental para fortalecer la relación directa con los aficionados. La estrategia se centra en reforzar los vínculos con el fan, gracias a los distintos formatos de contenido. Esta temporada, LALIGA ha reforzado su estrategia de generación y producción de



video corto vertical para shorts con el objetivo de conectar con los fans de fútbol ofreciendo los mejores momentos del campeonato. Los shorts se suman a una sólida base de contenido en el canal, donde los usuarios disfrutan de los resúmenes de los partidos de cada jornada y, además, conectan con otros contenidos propios de la plataforma como son los recopilatorios y los videos de momentos históricos del campeonato.

LALIGA IMPULSO en la estrategia digital

Los clubes de LALIGA alcanzan los 300 millones de seguidores en redes sociales

Más allá del actual ecosistema digital que LALIGA pone a disposición de los clubes, y que les dota de soporte para incrementar internacionalmente su popularidad, potencia las oportunidades de negocio en otros nichos de mercados y, les proporciona los recursos tecnológicos necesarios, se suma en esta edición por medio de LALIGA IMPULSO, la mejora de la gestión profesional autónoma en el ámbito de la digitalización de forma personalizada.

Desde el área digital de LALIGA, se les va a facilitar un modelo de gestión que lleva aparejado un cumplimiento de indicadores productivos, con el fin de valorar la capacidad de mejora en la digitalización de club.

Una muestra clara del aumento de los clubes de LALIGA en las redes sociales es que desde el inicio de esta temporada dichos clubes han logrado 100 millones de seguidores, sin contar al Top 2, FC Barcelona y Real Madrid. Un logro muy notable si pensamos que cuando empezó el curso los clubes de LALIGA sumaban 200 millones de followers en sus redes sociales, por lo que los han incrementado un 50% más en solo 11 meses, algo que es aún más sobresaliente si consideramos que desde diciembre de 2022, cuando se inició el proyecto de Paid Social, los clubes tenían 110 millones de seguidores. En apenas 17 meses, casi se han triplicado los seguidores.

6.3

COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

Este compromiso se vertebra a través de la FUNDACIÓN LALIGA, con acciones formativas acometidas en favor del fútbol en particular y el deporte en general, junto con el área de Proyectos Deportivos adscrito al departamento de Competiciones, además del programa de apoyo al deporte en general vinculado a los principales estamentos deportivos nacionales.

FUNDACIÓN LALIGA

Desde 1993, la FUNDACIÓN LALIGA es el principal vector a través del cual LALIGA articula su acción social y comunitaria y constituye un referente para clubes y fundaciones del fútbol profesional en todo el mundo.

DEPORTE FEDERADO

LALIGA extiende su compromiso al desarrollo de los deportistas y crea un ecosistema de apoyo formativo en materia de gestión al deporte en general e impulso hacia la profesionalización del sector en particular, junto con el apoyo a la participación de los deportistas de élite en las mejores competiciones internacionales.

LALIGA ACADEMY

Impulsamos el fútbol base en todo el mundo, fomentando la excelencia deportiva en materia de desarrollo de jóvenes jugadores y formación de entrenadores, amplificado con proyectos de impulso y apoyo a los clubes de LALIGA en materia de canteras y la organización de torneos internacionales.

6.3.1/ La FUNDACIÓN LALIGA

En línea con el crecimiento exponencial de su actividad durante los últimos años, la FUNDACIÓN LALIGA ha incrementado sustancialmente el número de profesionales dedicados a ratificar el compromiso de la patronal con el desarrollo social, desarrollando su actividad entorno a cuatro áreas de actuación, la educación, la formación, la inclusión social y la gestión estratégica de la responsabilidad social y sostenibilidad.

Líneas de acción e impacto de la FUNDACIÓN LALIGA



La acción social de LALIGA se basa en el posicionamiento mundial del fútbol profesional español y la configuración de un ecosistema global y responsable en torno al deporte

LALIGA GENUINE

El proyecto integrador y socialmente responsable, denominado LALIGA Genuine Santander, trabaja desde hace cinco años en pro de la normalización de la práctica del fútbol en el colectivo de personas con discapacidad intelectual. A cada edición, son más los clubes que cuentan con su propio equipo Genuine dentro de la competición, lo cual atribuye un gran valor social a las ligas profesionales de España.

Gracias a este proyecto y con la colaboración de 7 de nuestros patrocinadores, hemos trabajado para mejorar la integración sociolaboral de los miembros participantes Liga Genuine Santander impulsando su empleabilidad, fomentando su integración en el mercado laboral.

Conseguir la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad intelectual mediante la sensibilización, capacitación y la transición al empleo, hace de nuestro proyecto socio deportivo un claro ejemplo la capacidad inclusiva de LALIGA Genuine Santander por medio del deporte.

Impulso a la sostenibilidad en los clubes de fútbol profesional

La FUNDACIÓN LALIGA, asume el compromiso de fomentar la sostenibilidad y las buenas prácticas relacionadas entre los clubes de fútbol y sus fundaciones, estableciendo como principales objetivos:

- Impulsar la RSC como herramienta estratégica de gestión para fundaciones y clubes
- Formación, consultorías, seguimiento y apoyo personalizado
- Promover la sistematización metodológica, la medición y el impacto social
- Generar sinergias entre fundaciones y clubes para el mutuo conocimiento de actividades

Impulso al voluntariado y el fomento de la formación

Adicionalmente, la FUNDACIÓN LALIGA dedica esfuerzos para garantizar la oferta de servicios de formación permanente en el ámbito jurídico-deportivo y en programas de voluntariado. Estas acciones van dirigidas tanto a los clubes afiliados como a sus grupos de interés en general.

| Valores en juego (Voluntariado) | Encuentros de Derecho |
|--|---|
| Sensibilización social de la juventud a través de la práctica deportiva | Dirigidos a los profesionales de nuestros clubes y fundaciones, así como de otros sectores de la industria del deporte. |
| Impulsar el voluntariado deportivo entre los clubes y fundaciones del fútbol profesional | Formación continua y actualización permanente Múltiples disciplinas: jurídico-deportiva, financiera, responsabilidad social, sostenibilidad... |

La FUNDACIÓN LALIGA en el mundo

La FUNDACIÓN amplía cada año el alcance de los impactos positivos asociados a sus proyectos en el ámbito internacional, fomentando la práctica del fútbol como un espacio para compartir y transmitir tanto los valores del deporte como la inclusión social, la igualdad de género, o la educación.

Todos y cada uno de los proyectos nacen con la voluntad de generar un impacto positivo en las comunidades donde se desarrollan y de establecer relaciones de colaboración duraderas en el tiempo con organizaciones locales con un gran conocimiento del terreno. Estos proyectos están dirigidos principalmente a los grupos más vulnerables de la sociedad, con un foco destacado sobre la infancia y la juventud.

Un enfoque 360° hacia la Sostenibilidad

Explorando todos los ámbitos de impacto, la FUNDACION LALIGA aborda una amplia gama de asuntos vitales para la sociedad. Desde la educación y el bienestar social hasta la protección del medio ambiente y el impulso de la integración e inclusión, nos comprometemos a abordar los desafíos desde una perspectiva integral. Nuestra visión 360° nos impulsa a buscar soluciones inclusivas y sostenibles, trabajando en colaboración con socios y comunidades para generar un cambio significativo. Juntos, estamos construyendo un futuro mejor desde todos los ángulos.

NACIONAL INTEGRACIÓN

- LALIGA GENUINE
- INTEGRACIÓN REFUGIADOS A TRAVÉS DEL FÚTBOL

INTERNACIONAL INTEGRACIÓN

- LALIGA VALORES Y OPORTUNIDADES (El Salvador)
- LALIGA Za'atarl & Azraq Social Project (Jordania)
- LIGA DE FÚTBOL RURAL ANANTAPUR (India)
- LA LIGUE D'ÉGALITÉ (Camerún)
- ERASMUS
- More than Football

FORMACIÓN

- ENCUENTROS DERECHO DEL DEPORTE
- ENCUENTROS FUNDACIONES DE CLUBES

EDUCACIÓN

- FUTURA AFICIÓN

MEDIOAMBIENTAL

- ERASMUS
- Football for Climate Justice
- ENVIRONMENTAL FAIR PLAY (CVC)

VOLUNTARIADO

- VALORES EN JUEGO
- Impulso al Voluntariado Deportivo

PROTECCIÓN INFANCIA

- SENSIBILIZACIÓN
- FORMACIÓN

FAIR PLAY SOCIAL

- FORMACIÓN
- ASESORAMIENTO
- SEGUIMIENTO
- DIMENSIONAMIENTO

Estrategia RSC fundacional en los clubes

6.3.2/ El compromiso de LALIGA con el deporte



Con la voluntad de reforzar el compromiso de LALIGA con el deporte español en general, y con el propósito de contribuir a la profesionalización y la transformación

de las federaciones deportivas, LALIGA ha destinado amplios recursos, además de aportar su conocimiento y experiencia a La Asociación del Deporte Español (ADESP), constituida por las Federaciones Deportivas Españolas.

El objetivo es poner en valor el Deporte Federado, para poder ser considerados como uno de los actores imprescindibles en el desarrollo deportivo de nuestro país, y crear el germen de una estructura profesional, que pueda servir a todas las federaciones deportivas nacionales en la mejora y amplificación de la prestación de servicios propios, para liderar y coordinar proyectos de ámbito nacional que vayan más allá de la mera competición.

Con el objeto de avanzar hacia una mayor profesionalización de las Federaciones Deportivas, LALIGA ha elaborado y entregado a ADESP¹⁴ una completa Guía de Sostenibilidad para Federaciones Deportivas.

Un documento marco desde el que poder autoevaluar el modelo de gestión, e identificar el grado de cumplimiento en materia de sostenibilidad, otorgando una visión de con qué riesgos y oportunidades pueden desempeñar sus funciones, y evolucionar hacia un modelo federativo más acorde con las exigencias de una sociedad que abraza y aplaude organizaciones responsables, solidarias con las causas sociales, y garante de una práctica deportiva respetuosa con el medioambiente.



14 <https://drive.google.com/file/d/1EWI8nScfFKSV7v72x2FPrx2s-n1cmTlu/view>

6.3.3/ Relaciones institucionales por el deporte

LALIGA mantiene como principales grupos de interés en la industria del deporte del fútbol profesional a tres instituciones de ámbito nacional, así como a las fundaciones de sus Clubes/SADs afiliadas. Hasta la fecha de hoy, LALIGA ha contribuido económicamente a estas entidades siguiendo lo enunciado en las disposiciones legales vigentes:

1. Convenio de coordinación LALIGA-RFEF, renovado en 2019.
2. RD Ley 5/2015 de 30 de abril de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales.
3. Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre LALIGA y AFE.

4. RD-Ley 15/2020, más conocido como "Pacto de Viana", LALIGA afronta nuevos compromisos para con estas instituciones y sus contribuciones económicas a las mismas tendrán que contemplar nuevos criterios:

Instituciones y compromisos asumidos

|  |  | ASOCIACIONES DEPORTIVAS |
|--|--|--|
| RFEF: El organismo rector del fútbol en España. Está afiliada a la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) y la Unión Europea de Asociaciones de Fútbol (UEFA), máximos organismos del fútbol a nivel mundial y europeo. | CSD: Organismo autónomo que ejerce directamente las competencias de la administración general del estado en el ámbito del deporte. Sus competencias se encuentran detalladas en la Ley del Deporte. | Asociación al servicio del colectivo de futbolistas que promueve su unión, vela por el normal desarrollo de su carrera deportiva y posterior promoción laboral, defendiendo y garantizando los derechos laborales, económicos, formativos, sociales, presentes y futuros, transmitiendo los valores deportivos a sus afiliados y a la sociedad. Además, se les facilita y ayuda en la participación de pruebas deportivas en competiciones deportivas de carácter internacional. |
| Por medio de los acuerdos alcanzados con la RFEF, se pretende fortalecer el fútbol de formación y el desarrollo del fútbol aficionado. | Canalizado por el CSD, se ha cubierto la protección social de jugadores/as de fútbol aficionado y se ha ampliado el destino de recursos económicos a los deportistas de Alto Nivel. Fruto del nuevo RD-Ley, una parte de los recursos generados por derechos audiovisuales se destinarán al resto de deportes federados mediante un incremento en las cuotas destinadas al CSD. | Las ayudas a la promoción del movimiento asociativo, y las aportaciones al normal desarrollo de la actividad garantizan que las asociaciones deportivas puedan dinamizar múltiples acciones en beneficio de los actuales jugadores profesionales, como de aquellos que ya no ejercen su labor profesional como miembro de la plantilla deportiva de un club. |

Asimismo, a raíz del RDL 15/2020, LALIGA se compromete a trabajar conjuntamente y de forma coordinada en el exterior con RFEF y CSD para contribuir a la reputación de España y al fortalecimiento de nuestra imagen ligada al deporte. A esto se suma el acuerdo con la RFEF de redactar un código de conducta del fútbol, aplicable a sus gobiernos corporativos y terceros, que funcione de referencia para otros deportes profesionalizados.

En la siguiente tabla se puede observar un desglose de las aportaciones realizadas, fruto de las anteriores disposiciones, durante la temporada 2022-23 y 2023-24:

| | FV2223 (€) | FV2324 (€) |
|--|-------------------|-------------------|
| FOMENTO DEL ASOCIACIONISMO DEPORTIVO | 12.642.362 | 12.516.356 |
| Ayudas a la promoción del movimiento asociativo. | 7.571.932 | 7.187.198 |
| Fines benéficos y al normal desarrollo de la actividad asociativa. | 5.070.430 | 5.329.158 |
| CONTRIBUCIÓN, PROTECCIÓN SOCIAL, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN INTERNACIONAL DEL DEPORTE | 47.354.173 | 44.948.078 |
| Contribución a la participación de deportistas en competiciones internacionales. | 15.784.724 | 14.982.693 |
| Contribución a la protección social de los deportistas de Alto Nivel. | | |
| Contribución a la protección social en el fútbol aficionado 0,5% (2ª B y FF). | 7.892.362 | 7.491.346 |
| Promoción, impulso, difusión e internacionalización del deporte 1,5%. | 23.677.087 | 22.474.039 |
| FOMENTO Y CONTRIBUCIÓN AL FÚTBOL FEDERADO | 39.994.448 | 38.836.360 |
| Contribución solidaria al desarrollo de fútbol aficionado 1% e infraestructuras federativas 2ºB. | 31.569.449 | 29.965.385 |
| Convenio de coordinación ayudas al fútbol base. | 8.424.999 | 8.870.974 |
| TOTAL | 99.990.983 | 96.300.784 |

6.3.4/ Promoviendo el cambio global

LALIGA ACADEMY

Con los fondos destinados al deporte derivados del RDL 15/2020, el CSD ha lanzado un nuevo modelo de preparación olímpica y paralímpica con la puesta en marcha del programa **Team España Élite**, destinados a financiar a los deportistas que tengan más opciones de lograr medallas o diplomas olímpicos en París 2024.

Por otra parte, el CSD ha decidido apostar por la profesionalización del deporte de equipos a través de los fondos provenientes del RDL 15/2020, creando un programa de ayudas a clubes. El objetivo es desarrollar mejor sus estructuras y dirigirse hacia la consecución de ligas profesionales en un futuro.

Con la puesta en marcha de LALIGA Grassroots¹⁵ llevamos un paso más allá el desarrollo de los distintos proyectos deportivos nacionales e internacionales que venimos desarrollando desde 2015 e incorporamos una importante novedad: una serie de programas específicos que se desarrollarán en el Centro ESC Madrid donde conviven LALIGA y NBA, dos instituciones referentes en el mundo del deporte.

Una iniciativa con la que, a través nuestra metodología deportiva y académica, impulsamos el fútbol base en todo el mundo, fomentando la excelencia deportiva en materia de desarrollo de jóvenes jugadores y formación de entrenadores.

Se trata de una nueva unidad especializada conformada por los departamentos de Proyectos Deportivos y Negocio

y Desarrollo Internacional, donde sus principales áreas de intervención se centran en el desarrollo holístico de jóvenes jugadores, programas internacionales de formación a diferentes profesionales del sector, proyectos de impulso y apoyo a los clubes de LALIGA en materia de canteras y la organización de torneos internacionales.

Dentro de la oferta formativa de LALIGA Grassroots se integran diferentes programas que se centran en potenciar la mejora de las capacidades de los jugadores, poniendo el foco en la excelencia. Destacan entre ellos dos programas de larga duración y orientados a jóvenes de todo el mundo que tienen lugar en España. LALIGA Talents y LALIGA Academy.

Programas



LALIGA
ACADEMY

Con destino a jugadores que quieren vivir una experiencia deportiva y educativa

Con el propósito de influir en la mejora y optimización de las capacidades deportivas del jugador



LALIGA
FOOTBALL
SCHOOLS

Proyectos deportivos con mayor enfoque social y educativo

Con el objetivo de hacer sentir a los niños/as parte de LALIGA



LALIGA
CAMPS

Estancias de alto rendimiento en España para equipos y grupos de jugadores internacionales

Con el foco de mejorar su preparación y desarrollo a nivel individual y/o colectivo



LALIGA
SCOUTING

Procesos internacionales de selección y captación de talento.

Con el propósito de formar talento se formalizan procesos de selección por técnicos especialistas de LALIGA en todo el mundo



COACHING
EDUCATION

Procesos internacionales de selección y captación de talento.

Con el propósito de formar talento se formalizan procesos de selección por técnicos especialistas de LALIGA en todo el mundo

¹⁵ <https://www.laligagrassroots.com/>

Así mismo, desde el departamento internacional de LALIGA se trabaja por incrementar el valor de nuestra competición, y una de las iniciativas que está asumiendo un rol de liderazgo en el conjunto de todas sus actividades, son los múltiples acuerdos sociales que se están cerrando a nivel internacional.

Alcanzar espacios en la mayoría de todo el mundo y promover iniciativas sociales exclusivas a los entornos de cada sociedad, es el valor diferencial que proporciona el trabajo de 44 delegados de LALIGA, presentes en 41 países.

La adecuación al entorno, y la idiosincrasia de cada país, nos posibilita que podamos brindar soluciones personalizadas a los retos sociales de cada área, permitiendo que desde LALIGA, y con la colaboración de los clubes, se hayan podido implantar un conjunto de acciones sociales a nivel internacional, que cada año amplifica la capacidad transgresora que el fútbol proporciona.

Plan Nacional de Optimización y Mejora de Canteras.

LALIGA IMPULSO

Vinculada al proyecto LALIGA Impulso hemos puesto en funcionamiento el **Plan Nacional de Optimización y Mejora de Canteras**. Un plan que recoge las áreas estratégicas y espacios de mejora para llevar a un nuevo nivel de profesionalización el fútbol base nacional.

En este sentido, muchos clubes podrán acelerar algunas de las iniciativas y acciones planteadas para sus categorías inferiores, logrando alcanzar sus objetivos mucho antes, o incluso poner en marcha inversiones que no se hubieran podido realizar de otra forma.

Está apoyado en 5 pilares:

Los cinco pilares del Plan Nacional de Optimización y Mejora de Canteras

Infraestructuras y recursos

Una de las áreas clave para el Plan Impulso, que resulta especialmente relevante en el caso de las canteras: se recomienda invertir en infraestructuras adecuadas, como en la mejora de las ciudades deportivas, y herramientas tecnológicas, un terreno en el que LALIGA, además, pondrá diferentes recursos a disposición de los clubes, como el software LALIGA Academy Manager.

Atención integral al jugador

En especial, se pondrá atención a su formación académica, personal y el cuidado de aspectos psico-sociales o de salud mental.

Desarrollo y transferencia al fútbol profesional

Un área que reflejará el éxito de las iniciativas y que supone una apuesta de los clubes por un crecimiento más sostenible de sus equipos profesionales a través de sus canteras, la detección y retención de talento en España y una mayor racionalidad financiera en el mercado de fichajes.

Modelo formativo y transferencia a la competición

Aborda la filosofía y plan de formación desde un punto de vista metodológico. Los clubes deben tener una filosofía y propuesta formativa establecida propia que guíe la actividad y desarrollo de la cantera.

Estructura y desarrollo de profesionales

Se centra en la profesionalización de las canteras, marcada por un elemento clave: requisitos todavía más exigentes en cuanto a formación, especialización y estabilidad de los técnicos, garantizando una estructura profesionalizada y de calidad.



6.3.5/ Respeto de los derechos humanos

En LALIGA consideramos fundamental el respeto por los derechos humanos, y por ello estos están recogidos en diferentes medidas a través de:

- El Código Ético donde se recogen los valores y principios que han de guiar el comportamiento de los profesionales de la organización en el desempeño de su trabajo, y permite consolidar una conducta íntegra, ética y responsable.
- A su vez, en el Código Ético de terceros se suscriben las pautas de conducta de los terceros, entre las que se suscribe el compromiso a que todos sus empleados y los de sus subcontratistas superen la edad de 16 años o la estipulada en el país donde desarrollen su negocio para poder trabajar, en caso de ser más restrictiva, evitando además que ningún menor de edad realice trabajos peligrosos o que interfieran en su educación o desarrollo físico, mental, moral, y social.
- El plan de igualdad tiene por objeto el establecimiento y desarrollo de políticas que integra la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres directa e indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la asociación.

En lo referente al trabajo forzoso y trabajo infantil, no existe casuística en el Grupo que indique la necesidad de adoptar medidas distintas de las que actualmente se llevan a cabo en esta materia, en estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente y de los principios que rigen las relaciones de la empresa.

Hemos de afirmar que no existen reclamaciones, expedientes, juicios o litigios, iniciados o en proceso o que se hayan sentenciado durante el presente ejercicio ni en anteriores,

relativos a demandas instadas por cualquier empleado de LALIGA o su representante, por incidentes de discriminación o acoso de los que tengamos conocimiento que impliquen daños o sanciones a LALIGA.



LALIGA VS

LALIGA lidera desde hace años la lucha contra el racismo a través de la concienciación, la detección y la denuncia.

LALIGA no tiene competencias para sancionar a clubes, aficionados o jugadores por conductas de odio, racismo, violencia, etc. La legislación vigente en España solo le permite denunciar los hechos antes los órganos competentes.

Es por ello que LALIGA denuncia desde la temporada 2015/2016 cualquier tipo de violencia ocurrida dentro y fuera de los estadios ante la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte, así como el Comité de Competición de la RFEF.

En enero de 2020, LALIGA decidió dar un paso más, acudiendo directamente a la justicia para aquellos casos de delito de odio tipificados en el Código Penal, ya sea a través de la Fiscalía de Odio, los Juzgados o los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

LALIGA ha solicitado en varias ocasiones que se proceda a la modificación de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte y la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del deporte, para poder tener competencias sancionadoras en la materia, lo cual reduciría los tiempos de sanción en este tipo de casos.

Para ello, en los últimos ocho años han llevado a cabo más de 700 iniciativas y proyectos. En concreto, en los últimos cinco años, los clubes de LALIGA EA SPORTS y LALIGA HYPERMOTION han desarrollado más de 44 iniciativas dirigidas a frenar las manifestaciones de odio, con la educación como base, la prevención con campañas de sensibilización, y la acción.

En paralelo, llevamos años denunciando (y personándose como acusación en cualquier procedimiento legal) ante la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte, así como ante el Comité de Competición de la RFEF cualquier tipo de violencia ocurrida dentro y fuera de los estadios del deporte rey a nivel profesional. La dirección de Legal de LALIGA ha denunciado o se ha personado en 30 procedimientos por odio y violencia en las últimas dos temporadas. Además, en la presente 2023-2024, la organización ha incoado 94 expedientes ante el Comité de Competición por cánticos corales u otros actos que inciten a la violencia en cualquiera de sus formas.

TOLERANCIA CERO ANTE EL RACISMO

94 Expedientes incoados
ante la Justicia y la Comisión Estatal contra la violencia
Temporada 2023-24

Trabajamos para eliminar los comportamientos intolerantes en el fútbol y este año se ha realizado con más fuerza lanzando el proyecto 'LALIGA VS'¹⁶.

Un proyecto conjunto de LALIGA y los clubes que tiene el objetivo de erradicar el odio dentro y fuera del fútbol, promoviendo una sociedad respetuosa e inclusiva en todos sus ámbitos.

Esta plataforma busca inspirar y sensibilizar a los aficionados a través de los valores del fútbol para, juntos, lograr construir un fútbol y una sociedad libre de odio. De la mano de partners y socios estratégicos, luchan para acabar con conductas violentas que promueven el odio, como aquellas que tienen que ver con el racismo, la homofobia o el bullying, entre otras.

Trabajamos sobre tres pilares, en los que situamos los proyectos que ya veníamos poniendo en marcha, así como muchas nuevas iniciativas.

Pilares de LALIGA VS

Con el objetivo de erradicar el odio dentro y fuera del fútbol, LALIGA VS se basa en tres pilares fundamentales:



Educar

Para LALIGA y los clubes la formación es la base de todo lo demás. Es fundamental educar en valores, promoviendo principios como el respeto, la tolerancia o la inclusión en todas las fases y estratos de la sociedad.



Prevenir

Este es otro de los aspectos clave en este camino y se lleva a cabo especialmente a través de campañas de concienciación y sensibilización dirigidas a la población general.



Actuar

Después de establecer fases previas, se aboga por una postura firme contra el odio en el fútbol. Se implementarán medidas e iniciativas para involucrar a clubes y aficionados en la lucha contra el odio.



MOOD, el Monitor para la Observación del Odio en el Deporte, es una herramienta independiente de monitorización de la conversación en redes sociales sobre el deporte en España. Se trata de un proyecto de LALIGA, Séntisis y GroupM que supone un paso más en la detección y erradicación de la violencia en el fútbol y la sociedad.

MOOD es un monitor semanal que audita el nivel de odio y racismo que se produce en las redes sociales en torno a LALIGA. Se trata de una herramienta externa que rastrea todas las plataformas para mostrar cada jornada las métricas registradas.

La tecnología de Séntisis Intelligence analiza el lenguaje utilizando un motor semántico con más de 50.000 reglas lingüísticas y algoritmos de Inteligencia Artificial, que permiten identificar y clasificar los mensajes por contexto y uso del lenguaje.

Colaboramos con el Ministerio de Inclusión para combatir el racismo en el deporte

Desde LALIGA, nos adherimos a la campaña del proyecto europeo SCORE "Este partido lo vamos a ganar", una iniciativa pionera en la lucha contra el racismo en el ámbito deportivo que busca promover la inclusión y generar debate para erradicar las conductas discriminatorias en el deporte, en muchas ocasiones fomentadas por el discurso de odio.

Esta campaña pertenece al proyecto europeo SCORE 'Ciudades Deportivas que se oponen al Racismo en Europa', liderado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a través del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE).

El proyecto SCORE responde a las líneas de acción propuestas en el Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el racismo y la xenofobia 2023-2027, que propone líneas de acción en distintos ámbitos, entre ellos el deportivo.

Con esta campaña queremos transmitir nuestro compromiso por combatir el odio, la violencia y la discriminación desde el ámbito del fútbol, en línea con las acciones de la plataforma LALIGA VS.

Además, este proyecto se enmarca dentro de una colaboración más amplia con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para combatir de manera conjunta el racismo y la discriminación dentro y fuera del deporte a través de la participación en proyectos mutuos o el intercambio de herramientas y conocimiento en el marco de la monitorización del discurso de odio en las redes sociales. Así, está previsto continuar este trabajo conjunto y sellar dicha colaboración con un convenio firmado entre ambas partes coincidiendo con el inicio de la temporada 2024-2025.

¹⁶ <https://www.laliga.com/laligavs>

6.4

CORRESPONSABILIDAD EN LA PROTECCIÓN AMBIENTAL

Cada vez más, la perspectiva ambiental es una cuestión de interés en las agendas de LALIGA y los clubes de fútbol profesional

LALIGA trabaja en la actualidad el despliegue de la gestión ambiental en toda su actividad como institución que aspira a ser un referente en el ámbito de la sostenibilidad y la promoción de buenas prácticas ambientales entre los clubes del fútbol profesional.

Su compromiso medioambiental se pone de manifiesto trasladando a los clubes unos principios sobre los que afianzar los desafíos del clima y el respeto por el medioambiente, basados en cinco ejes de actuación:

1 EMPRENDER
Esfuerzos sistémicos para promover una mayor responsabilidad medioambiental.

2 REDUCIR
El impacto climático. Esbozar planes de neutralidad climática.

3 EDUCAR
Para el clima. Divulgar conocimiento, impulsar iniciativas, y crear capacidades.

4 PROMOVER
Consumo responsable y sostenible.

5 COMUNICAR
Abogar por la acción climática.

6.4.1/ LALIGA comprometida con las mejores prácticas

El crecimiento de la plantilla durante los últimos años ha supuesto un incremento del impacto ambiental de LALIGA en términos absolutos. Esta evidencia ha llevado a la Asociación a implementar varias iniciativas con el propósito de convertir la sede central de Madrid, ubicada en la calle Torrelaguna, en una "oficina verde" en la que exista una coherencia en el uso y gestión de los recursos para minimizar sus impactos en el medio natural.

Consumo de energía y emisiones

Durante la temporada 2023-24, el consumo energético de LALIGA en sus oficinas de España ha ascendido a 560.169,3 KWh frente a los 628.962,88 KWh del ejercicio 2022-23.

Más allá, y como novedad en esta temporada, la información recabada ha servido para calcular la cantidad de gases de efecto invernadero emitidos al ambiente, siguiendo las directrices del estándar *GHG Protocol*. Así, la huella de carbono de LALIGA para el presente curso es de 145,57 Toneladas de CO2 equivalente.

Al igual que en la pasada edición, en la presente temporada volvemos a incorporar los datos de emisión derivados del desplazamiento por motivos de trabajo para actividades relacionadas con el negocio, en medios de transporte que no pertenecen ni son operados por LALIGA, con una emisión de 1.230,22 Toneladas de CO2 equivalente al desplazamiento de 8.882.948 millas frente a los 1.173,37 Toneladas de CO2 equivalente al desplazamiento de 8.361.284 millas.

Principales magnitudes medio ambientales

Consumos Emisiones

Principales magnitudes ALCANCE 1, 2 y 3

2022-23 Alcance 1, 2 2022-23 Alcance 3

628.862,88 KWh energía consumida 8.361.284 Millas de desplazamientos

171,08 Tn Toneladas de CO2 equivalente emitidas a la atmosfera 1.173,37 Tn Toneladas de CO2 equivalente emitidas a la atmosfera

2022-23 1.344,45 Tn Toneladas de CO2 equivalente emitidas a la atmosfera

Consumos Emisiones

Principales magnitudes ALCANCE 1, 2 y 3

2023-24 Alcance 1, 2 2023-24 Alcance 3

560.169,3 KWh energía consumida 8.882.948 Millas de desplazamientos

145,57 Tn Toneladas de CO2 equivalente emitidas a la atmosfera 1.230,22 Tn Toneladas de CO2 equivalente emitidas a la atmosfera

2023-24 1.375,79 Tn Toneladas de CO2 equivalente emitidas a la atmosfera

Gestión de residuos

LALIGA garantiza la recogida selectiva de residuos generados a raíz de la actividad de sus oficinas. Con este fin, se han instalado estaciones de reciclaje para el papel y el cartón, el plástico, los envases y los deshechos en sus oficinas. Además, se han eliminado las botellas de agua del día a día, con el objetivo de reducir el consumo de envases plásticos de un solo uso de la organización y dando un paso más hacia su objetivo de convertirse en una "oficina verde".

A lo largo del presente ejercicio económico del 2023-24 LALIGA ha recogido mediante un gestor autorizado y, de forma selectiva, un total de 2.476 kg de envases mezclados frente a los 3.148 kg de la 2022-23 y 4.896 kg de cartón frente a los 12.263 kg del ejercicio 2022-23 de cartón con origen en el edificio de oficinas sito el Torrelaguna 60, con una tasa de recuperación del 70% al 90%.



6.4.2/ El camino hacia un fútbol profesional ambientalmente responsable

Los 848 eventos deportivos organizados anualmente, junto con la operativa diaria de los clubes, conllevan un impacto sobre el medio ambiente. Por ello, LALIGA promueve entre dichas entidades la importancia de la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente.

Las iniciativas o actividades destinadas a mejorar el desempeño medioambiental se enmarcan en aquellos ejes o temas en los que cada club quiere enfocarse. Las prioridades dependen en gran medida de las propias capacidades de los clubes y de las necesidades y retos medioambientales de su entorno. Sin embargo, desde LALIGA se les insta a que en la medida de sus posibilidades articulen una actuación medioambiental en dos dimensiones:

- a) **Gestión interna:** Conocer y gestionar los impactos ambientales propios del club de la mejor manera posible, aplicando acciones y medidas para la mitigación de estos impactos.
- b) **Gestión externa:** Dirigir los medios y acciones para alinearlas con las necesidades del entorno

Evaluación de sostenibilidad medioambiental

A modo de impulso de la gestión ambiental entre los clubes, LALIGA ha promovido la evaluación de auditorías medioambientales por terceras empresas, con el objeto de valorar el grado de sostenibilidad según las recomendaciones recogidas en la Guía de Clubes Sostenibles.

Dentro de esta guía de referencia, los clubes disponen de una herramienta que facilita el cálculo de la huella de carbono de una entidad deportiva. Esta herramienta considera las diferentes instalaciones que suponen fuentes de impacto significativas a nivel de consumos de energía e incorpora los factores de emisión necesarios para un cálculo preciso del total de las emisiones directas (alcance 1 y 2) e indirectas (alcance 3).

Para conocer en detalle cuáles son los aspectos que debería evaluar un club respecto de la perspectiva de gestión ambiental interna, LALIGA puso ya a disposición de los clubes el documento "Guía de Clubes Sostenibles", que aborda este ámbito.

Este documento dispone, además, de una herramienta anexa denominada "Herramienta de Autodiagnóstico" que contiene un cuestionario de diagnóstico para la dimensión ambiental, entre otras. Mediante la utilización de esta herramienta, los clubes pueden conocer cuál es su grado de madurez en los diferentes aspectos ambientales:



Consumo de energía y recursos:

En este sentido, los clubes pueden llevar a cabo iniciativas para medir su huella de carbono, consumos de materiales y residuos e intentar disminuirlos.



Emisiones de gases de efecto invernadero

Los clubes de fútbol son generadores de un número muy alto de desplazamientos que llevan asociados emisiones que contribuyen al cambio climático. Por este motivo, los clubes deben considerar este impacto, e implantar todas las medidas que estén a su alcance.



Gestión de residuos

La industria del deporte genera un volumen elevado de residuos, por lo que este asunto debe ser gestionado de la mejor manera posible siguiendo el enfoque de reducir, reutilizar y reciclar.



Construcción sostenible

La nueva construcción o renovación de estadios, áreas de entrenamiento y/o ciudades deportivas, supone una de las mayores oportunidades para los clubes de reducir su impacto medioambiental.

Con el propósito de contribuir al medio ambiente de una forma inteligente, estructurada y que realmente aporte valor, LALIGA elaboró para el conjunto de los clubes, una "**Guía Medioambiental para Clubes**" donde recoge cómo organizar las medidas en torno a un plan o estrategia medioambiental, evitando llevar a cabo acciones puntuales, sin planificar y sin formar parte de una estrategia.

Como principales iniciativas encaminadas a realizar acciones en pro de una Acción Climática, se recomienda a los clubes ciertas iniciativas como:

- Sustituir equipos que consuman energía en las instalaciones - calderas, equipos de frío, iluminación, etc. - para mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo energético. Estas medidas cuentan con numerosas subvenciones en todas las comunidades autónomas, que, junto con el ahorro económico generado, suponen una inversión altamente rentable.
- Fomentar el despliegue de fuentes de energías renovables - para generación de energía o calefacción - que suelen ser objeto de subvenciones por parte de las comunidades autónomas y del Estado, generando un importante ahorro desde la perspectiva económica.
- Instalación de puntos de recarga de coches eléctricos, espacios para patinetes eléctricos y bicicletas; u otras medidas de promoción de movilidad sostenible.
- Llevar a cabo alianzas con ayuntamientos para establecer planes de movilidad en eventos y días de partido (fomentar el transporte público, optimizar rutas, establecer líneas de autobuses, ofrecer más alternativas de aparcamiento, etc.).

UE MISSIONS

En el entorno de posibles alianzas con ayuntamientos, LALIGA ha colaborado con los clubes que residen en Barcelona, Madrid, Sevilla, Valencia, Valladolid, Zaragoza y Vitoria-Gasteiz con el objeto de que alcancen acuerdos climáticos de ciudad con sus respectivos Ayuntamientos, dado que la Comisión Europea las han enmarcado desde dentro del programa **“Misión 100 Ciudades Smart y Climáticamente Neutras para 2030”**.

Son parte de las 100 ciudades sobre las que la Comisión Europea ha puesto en marcha un programa con el objetivo de lograr ser climáticamente neutras para 2030. Se pretende que estas 100 primeras ciudades actúen como centros de experimentación e innovación que permitan a posteriori que el resto de las ciudades de la UE hagan lo mismo para el 2050.



De igual forman, existen otras ciudades que en estos momentos no forman parte del movimiento de Ciudades Misión, pero siguen la estela a escala española como son: Bilbao, Cartagena, Gijón, Málaga, Pamplona, Tenerife y Santander. LALIGA ha desarrollado con los clubes residentes en dichas ciudades, sesiones formativas e informativas con el objeto de que puedan adherirse a los futuros planes dentro del marco de Ciudades Misión.

Como hoja de ruta hacia una economía sostenible medioambiental, se advierte a los clubes que como agentes sociales locales de las ciudades y provincias en las que están ubicados, deberían plantearse oportunidades como el establecimiento de alianzas que promuevan el cuidado del entorno en colaboración con otras organizaciones de la sociedad civil, con iniciativas cómo:

- Implantar un sistema de gestión medioambiental (con posibilidad de certificarlo).
- Incentivar y asegurar la recogida separada de los residuos en todas las instalaciones del Club.
- Adquirir equipos de tratamiento de residuos, como compactadoras para residuos orgánicos provenientes del corte de césped. Además de una mejor gestión del residuo, se evitarán emisiones de GEI al disminuir el transporte.
- Evitar o eliminar la venta de envases de plástico en los estadios y en las ciudades deportivas.
- Considerar el ciclo de vida de los materiales y la utilización de materias primas recicladas en la construcción de nuevos estadios e instalaciones.
- Construir sistemas de reciclaje o aprovechamiento del agua, especialmente para los ámbitos más intensivos en consumo de agua, como es el riego de césped.
- Buscar alternativas sostenibles en fertilizantes y fitosanitarios para el césped.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y concienciación medioambiental (posibilidad de llevar a cabo mediante alianzas con otras entidades).

6.4.3/ Taxonomía europea

Antecedentes

La taxonomía de la UE ha establecido un sistema de clasificación a escala comunitaria que determina si una determinada actividad económica puede considerarse «sostenible» o «verde». Su objetivo es facilitar y aumentar la inversión sostenible y eliminar el greenwashing por el que una empresa proporciona información falsa sobre productos sostenibles.

Con la taxonomía, podemos demostrar de manera clara cómo se consigue la sostenibilidad del negocio. Esta herramienta permite diagnosticar nuestro modelo productivo, el impacto que generamos sobre el medio ambiente y, permite establecer planes con los que llevar a cabo los cambios necesarios. Esto nos da la oportunidad de desarrollar una transición sólida y ágil de nuestras actividades.

Tendremos la posibilidad de comprobar en qué taxonomía se encuentra nuestra actividad económica gracias a una lista. Al disponer de un marco de referencia, podemos establecer los cambios oportunos para adaptarla a un modelo sostenible, en caso de que fuera necesario.

Se estructura en base a seis objetivos ambientales que son:

1. Mitigación al Cambio Climático.
2. Adaptación al Cambio Climático.
3. Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
4. Transición hacia una economía circular.
5. Prevención y control de la contaminación.
6. Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

La Taxonomía establece un listado de las actividades que contribuyan sustancialmente a uno o varios de los objetivos

que se encuentran en los denominados Actos Delegados en los cuales se incluyen los criterios técnicos que debe de cumplir una actividad.

Es importante destacar que la taxonomía distingue dos alcances en los que a requerimientos de divulgación se refiere:

Actividades Taxonómicamente Elegibles:

Una actividad económica elegible para la Taxonomía es una actividad económica descrita en el Acto Delegado, independientemente de que dicha actividad económica cumpla alguno o todos los criterios técnicos de selección.

Actividades Taxonómicamente Alineadas:

Una actividad económica alineada con la Taxonomía significa una actividad económica que cumple con todos los requisitos establecidos en el Reglamento de la Taxonomía:

- a) Contribuir sustancialmente a uno de los objetivos ambientales: Este criterio se refiere al impacto positivo que tiene una actividad en uno de los seis objetivos medioambientales.
- b) El análisis de “no causar daños significativos”: La evaluación tiene como objetivo garantizar que la propia Taxonomía no incluya actividades económicas que socaven alguno de los otros cinco objetivos medioambientales.
- c) Cumplir las salvaguardias sociales mínimas: A nivel corporativo se deben de cumplir las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

El Grupo LALIGA está obligado a identificar y reportar las actividades Taxonómicamente elegibles dentro de su negocio de los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático.

Evaluación de la elegibilidad y alineamiento

Tras el análisis del portfolio del Grupo LALIGA realizado por los equipos transversales de cada una de las mercantiles coordinado desde el área financiera y de sostenibilidad del Grupo LALIGA, se identificaron las siguientes actividades Taxonómicamente elegibles por los actos delegados del Reglamento Delegado (EU) 2020/852.

Las actividades Taxonómicamente elegibles más relevantes por su peso dentro del negocio del Grupo LALIGA son:

La instalación y sustitución de fuentes luminosas energéticamente eficientes, la cual está vinculada a la actividad de la Taxonomía 7.3. “Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética”, de acuerdo con lo descrito en el Reglamento Delegado 2139/2021 de 4 de junio”.

La instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular, y controlar la eficiencia energética de los edificios, la cual está vinculada a la actividad de la Taxonomía 7.5 “Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios, de acuerdo con lo descrito en el Reglamento Delegado 2139/201 de 4 de junio”.

Además, en estas actividades se realiza una instalación de luces LED en todos los casos, por lo que se considera que cumplen con el criterio de contribución sustancial de dicha actividad, 7.3., de acuerdo con el apartado “d”).

A su vez, en estas actividades se realizan servicios de instalación, mantenimiento y reparación de sistemas de automatización y control de edificios, de gestión energética de edificios, de control de iluminación y de gestión de la energía, por lo que se considera que cumplen con el criterio de contribución sustancial de dicha actividad, 7.5., de acuerdo con el apartado “b”).

Asimismo, se ha constatado también que los equipos instalados cumplen con la directiva RoHS de la UE, por lo que se considera que cumplen con el criterio de “no causar un daño significativo” al objetivo de “prevención de la contaminación”.

En consecuencia, estas actividades se consideran, en su totalidad, alineadas.

Las soluciones de adaptación se erigen como una solución ejemplar, donde la seguridad y el bienestar de las personas y profesionales que participan en la actualización de las fuentes de iluminación son de máxima prioridad. Las actividades implementadas, objeto de un riguroso reporte, han demostrado su efectividad sin conllevar peligro alguno para los involucrados. Esta encomiable iniciativa no solo fortalece la resiliencia ante los riesgos climáticos físicos, sino que también se asegura de proteger a los actores clave, garantizando un futuro sostenible sin comprometer la seguridad humana y el progreso económico.

Alcance del informe

En la evaluación realizada para identificar las actividades elegibles según la Taxonomía UE se han considerado todos los grupos de sociedades que forman parte del perímetro de Consolidación del Grupo LALIGA.

El procedimiento para realizar la clasificación se ha fundamentado en el análisis individual de la cartera de actividades de cada una de las sociedades en base a las directrices comunes establecidas por el equipo de sostenibilidad de LALIGA.

Cálculo de los indicadores

Los indicadores se han calculado en base a lo estipulado en el Acto Delegado del artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, Reglamento Delegado 2021/2178.

Volumen de negocio¹⁷

La proporción del volumen de negocio a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra a), del Reglamento de la (UE) 2020/852 se calculó como parte del volumen de negocio neto derivado de servicios y productos, incluidos los inmateriales, asociados con actividades económicas que son elegibles en la taxonomía (numerador), dividido por el volumen de negocio neto total (denominador).

El volumen del negocio incluye los ingresos reconocidos con arreglo a la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 1, párrafo 82, letra a), adoptado por el Reglamento (CE) nº 1126/2008 de la Comisión.

El numerador incluye la suma del volumen de negocios de las actividades elegibles y alineadas taxonómicamente que se han identificado en el portafolio del grupo LALIGA y el denominador contiene el saldo total de la cifra de Volumen de negocios del **Grupo LALIGA**.

En el contexto taxonómico el indicador de volumen de negocio tiene como objetivo mostrar una foto actual de la contribución de las actividades realizadas por la empresa en relación con los objetivos fijados por la UE, en términos de elegibilidad y alineamiento.

En términos de alineamiento el indicador refleja la contribución a los objetivos medioambientales europeos del **Grupo LALIGA**, es decir el papel y la relevancia que LALIGA desempeña en la descarbonización.

En total se han identificado una actividad económica elegible dentro del portafolio del **Grupo LALIGA** que se clasifica bajo las actividades de contribución a la mitigación del cambio climático y ninguna a la contribución a la adaptación al cambio climático.

En concreto se ha recogido la facturación derivada de la instalación, mantenimiento y reparación en la instalación y sustitución de fuentes luminosas energéticamente eficientes. En este proceso, se ha recabado la facturación

a nivel de factura emitida, lo que ha posibilitado comprobar que no se ha efectuado ninguna doble contabilización de cifras de ingresos (al tener cada factura un código único).

En el caso de que alguna actividad apareciera en los dos objetivos medioambientales se ha establecido el criterio de clasificar las actividades bajo el objetivo de contribución a la mitigación del cambio climático.

Para calcular los indicadores financieros se siguió el Acto Delegado del artículo 8 del Reglamento de Taxonomía Reglamento Delegado 2021/2178 además de las políticas contables del **Grupo LALIGA** en las cuales se recogen los criterios de consolidación a nivel de grupo. Se ha formulado atendiendo a los datos económicos que se desprenden de las cuentas anuales del ejercicio 2023-24 del **Grupo LALIGA**.

Inversiones (Capex)¹⁸

La proporción de Capex (inversiones en activos fijos) a la que se refiere el Reglamento (UE) 2021/2178 se ha calculado teniendo en cuenta las adiciones de inmovilizado material, en activos intangibles e inversiones inmobiliarias, excluyendo las amortizaciones y deterioros de valor.



De esta manera se ha tenido en cuenta a la hora del cálculo del denominador la suma total a nivel Grupo de las adiciones mencionadas anteriormente. El numerador lo conforman aquellas inversiones (Capex) que están relacionadas con activos o procesos asociados a actividades económicas elegibles Taxonómicamente y se presentan tanto las medioambientalmente sostenibles como las elegibles, pero no alineadas.

Gastos (OpEx)

El OpEx que define la Taxonomía es no material para LALIGA, ya que en el presente ejercicio 2023-24 la suma de gastos por arrendamientos, así como por reparaciones y conservación ha sido de 7.730 miles de euros + 85 miles de euros. Comparando esta cifra con los gastos de explotación totales de LALIGA, de 2.080 millones de euros (suma de aprovisionamientos, gastos de personal y otros gastos de explotación) se concluye que un 0,38% de los gastos totales del Grupo corresponden al OpEx que define la Taxonomía.

Resultados y conclusiones.

Este segundo año de reporte sobre las actividades taxonómicamente elegibles sirve para sentar las bases del reporte taxonómico en base a los criterios de alineamiento, la elegibilidad en base a los objetivos medioambientales de la mitigación y adaptación al cambio climático que, muestran el potencial que tiene el **Grupo LALIGA** para contribuir a alcanzar los objetivos de descarbonización fijados por la UE.

LALIGA reconoce la importancia de construir con miras hacia lo establecido por la "taxonomía verde europea". En este sentido, aunque las cifras no resultan sumamente representativas hoy en día, consideramos la necesidad de alinearse de forma rigurosa con la actual y futura normativa por un desarrollo de espacios e infraestructuras más sostenibles.

¹⁷ Detalle del resultado expresado en el Anexo V Taxonomía Europea

¹⁸ Detalle del resultado expresado en el Anexo V Taxonomía Europea



07.

BUEN GOBIERNO EN LALIGA

Comprometidos con
las mejores prácticas

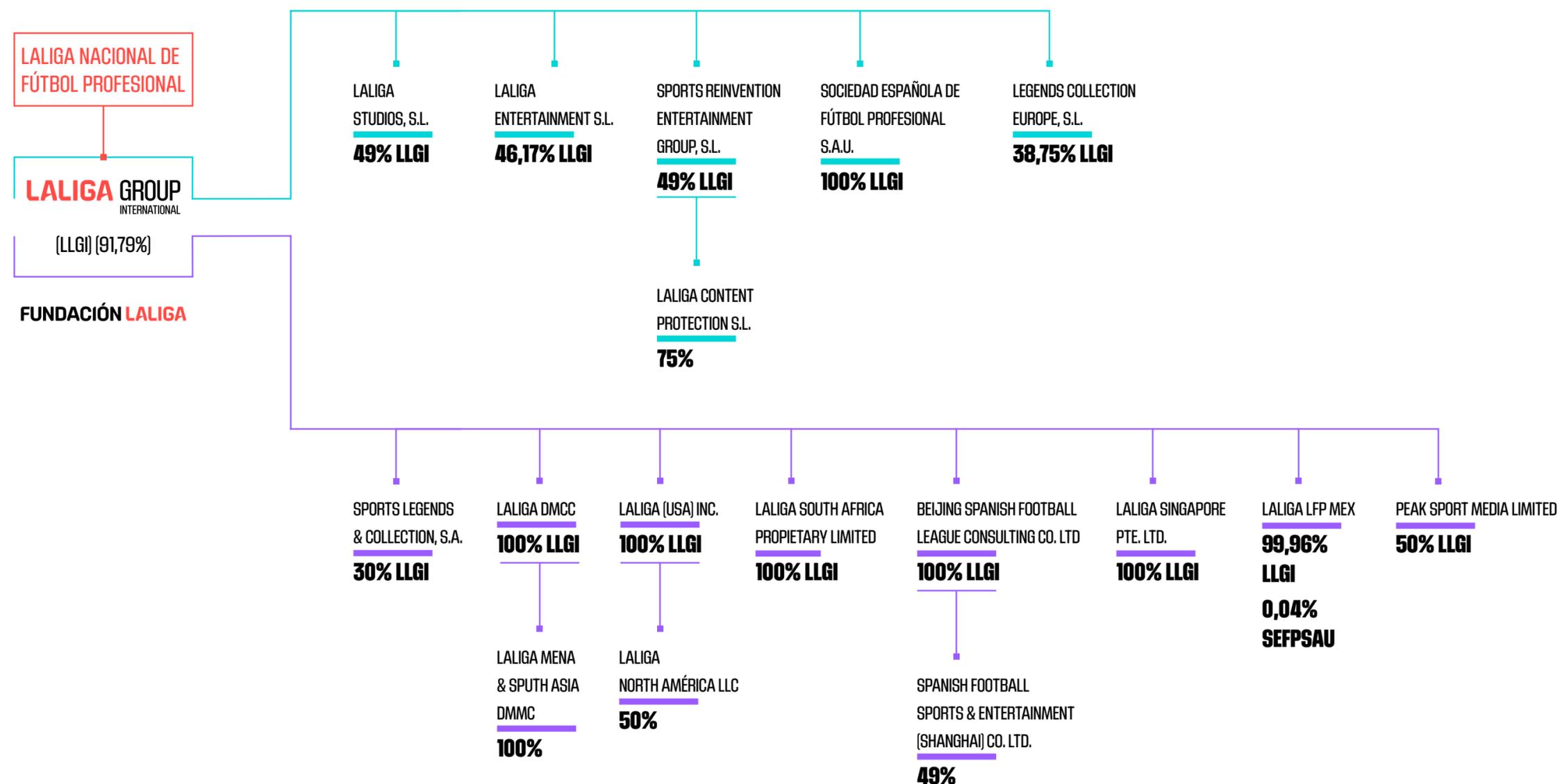
7.1

ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LALIGA

Los comportamientos de LALIGA están alineados con las mejores prácticas de responsabilidad, ética, transparencia y responsabilidad, así como con el máximo respeto a la Ley.

Es por ello por lo que LALIGA cree en los valores nobles del deporte no solo en el terreno de juego sino también fuera de él, empezando por el buen comportamiento ético y de gobierno de todos los actores que forman la organización.

Organigrama societario de LALIGA



LALIGA se regula por sus Estatutos Sociales, el Reglamento General, el Reglamento para la Retransmisión Televisiva y los artículos 10.2 b) y 41.3 de la Ley del Deporte

El artículo 6 de los Estatutos Sociales define la estructura de gobierno de LALIGA que se puede sintetizar de la siguiente forma:

- La Asamblea General
- Las Juntas de División
- La Comisión Delegada
- Presidente
- El Juez de Disciplina Social
- El Órgano de Validación de Presupuestos
- El Órgano de Control de la Gestión de los Derechos Audiovisuales
- La Comisión Electoral
- El Juez de Disciplina Social
- El Comité de Control Económico
- El Comité de Licencias
- El Órgano de Validación de Presupuestos
- El Órgano de Cumplimiento Normativo
- El Comité de Auditoría y Control Interno
- La Dirección General Corporativa
- El Director Legal

Las competencias y obligaciones asumidas hoy en día por los distintos órganos de gobierno y representación de LALIGA, son:

Asamblea General

Máximo órgano de gobierno de LALIGA y de expresión de la voluntad de los asociados.

Principales funciones:

- Aprueba las cuentas y presupuestos.
- Decide sobre la repercusión de gastos entre los miembros de LALIGA.
- Detalla las condiciones de inscripción en la Asociación y condiciones de participación en cada División
- Designa, en su caso, a los auditores externos.
- La elección del Presidente de LALIGA.
- Traslado de domicilio social.
- Aprobación, modificación o derogación de los Estatutos Sociales y Reglamento General.
- La elección del Juez de Disciplina Social y del Comité de Control Económico.

La Asamblea General está constituida por:

- El Presidente de LALIGA, que será el Presidente de la Asamblea y;
- Un representante de cada uno de los equipos inscritos en LALIGA al momento de celebrarse la Asamblea y que no se hallen suspendidos de su derecho de voto.

Secretario: Asistente: Además: Adicionalmente:

el Director Legal de LALIGA, que tendrá voz, pero no voto.

el Director General con voz, pero sin voto.

tiene derecho de asistencia (con voz, pero sin voto) el Presidente de la Real Federación Española de Fútbol.

podrán asimismo asistir sin derecho a voz ni a voto, salvo que les conceda el uso de la palabra el Presidente:

- Las personas a las que invite el Presidente;
- Un acompañante por cada miembro de pleno derecho de la Asamblea y;
- Un representante de las Sociedades Anónimas Deportivas o Clubes afiliados a LALIGA que tengan suspendido su derecho a voto.

Juntas de División

Órganos de las distintas competiciones profesionales organizadas por LALIGA

Principales funciones:

- Aprobar la distribución entre SADs y Clubes de los fondos económicos para cada División.
- Aprobar el calendario de fechas y horarios de competición que afecten a su División.
- Estudiar y aprobar modificaciones de aplicación a las competiciones cuando sólo afecten a la División que adopte el acuerdo.
- La elección y, en su caso, censura de los representantes de cada Junta de División en la Comisión Delegada, todo ello de acuerdo con lo que se determina en los Estatutos y Reglamento General.
- La elección de los Vicepresidentes primero y segundo de LALIGA según corresponda y ejercer su voto de censura según corresponda.

Cada Junta de División está constituida por:

- El Presidente de LALIGA que la preside y;
- Un representante de cada una de las Sociedades Anónimas Deportivas o Clubes que estén inscritos en la misma categoría competicional.

Actúa como Secretario, con voz, pero sin voto, el Director Legal de LALIGA y asistirá el Director General Corporativo que tendrá voz, pero no voto.

Existen tantas Juntas de División como categorías competicionales organizadas por LALIGA en el Campeonato Nacional de Liga. Por tanto, en la actualidad, existe la Junta de Primera División y de Segunda División.

Comisión Delegada

Órgano de gobierno y administración ordinaria de LALIGA

Principales funciones:

- Ejecutar los acuerdos adoptados por la Asamblea General y/o las Juntas de División.
- Proponer la apertura de expedientes disciplinarios.
- Formulación del presupuesto de LALIGA, así como formulación del a Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Liquidación del Presupuesto.
- Evacuar las consultas que se les plantee sobre la interpretación de los Estatutos y Reglamentos de LALIGA.
- Recomendar normas y criterios para la elaboración de presupuestos de los miembros de LALIGA.

Presidente:

El Presidente de LALIGA D. Javier Tebas Medrano

Vicepresidentes:

D. Miguel Ángel Gil Martín (1º) y D. Francisco J. Catalán Vena (2º)

Miembros:

Doce representantes de las Sociedades Anónimas Deportivas y Clubes elegidos, en la forma prevista por el Reglamento General, por las Juntas de División (seis miembros por cada Junta de Primera y Segunda División).

- Director General Corporativo de LALIGA
- Director General Ejecutivo de LALIGA
- Secretaria Comisión Delegada de LALIGA

Presidente

El Presidente es el máximo representante de LALIGA, ostentando su gobierno y representación legal y tiene conferidas las facultades ejecutivas.

Es presidente de LALIGA desde abril de 2013, cargo en el que fue reelegido en 2016, 2019 y de nuevo en 2023 por cuatro años más.

El Presidente de LALIGA desempeña su cargo tras ser elegido por sufragio libre, directo y secreto por todos los miembros de la Asamblea General Extraordinaria, siendo ésta la que establece también su remuneración.

El régimen jurídico del Presidente figura en los artículos 32 a 37, ambos inclusive, de los Estatutos Sociales y por el Libro II, artículos 1 a 9 del Reglamento General.

Director General Ejecutivo

Bajo la dirección del Presidente de LALIGA, deberá llevar a término la estrategia definida por él para la Entidad, siendo por debajo de él parte de la máxima autoridad dentro de la jerarquía. Será responsable de la toma de decisiones relevantes en la Entidad con el fin de llevar a la Institución a que cumpla los objetivos establecidos por la Presidencia de la manera más eficiente posible. Para ello deberá:

- Junto con el Presidente desarrollar un plan estratégico para llevar a cabo los objetivos planteados por la Presidencia.
- Controlar los procesos estratégicos con el fin de evaluar resultados.

Actualmente, el Director General Ejecutivo de LALIGA es D. Jorge de La Vega, desde enero del 2024.

Comité de Auditoría y Control Interno

Durante la Temporada 2020/2021 se aprobó primeramente por la Comisión Delegada de 24 de junio de 2021 y, posteriormente, por la Asamblea General Extraordinaria de 30 de junio del mismo año, una modificación estatutaria consistente en la inclusión de un nuevo precepto en los Estatutos Sociales de LALIGA, el artículo 43 Sexies, que regula la constitución, configuración y competencias de una Comisión de Auditoría y Control Interno. Dicha modificación fue revisada y validada por el Consejo Superior de Deportes en la Temporada 2021/2022.

Este nuevo órgano es el encargado de supervisar la independencia del auditor externo, el proceso de elaboración y presentación de la información financiera y no financiera, los sistemas de control interno y gestión de riesgos y las funciones de auditoría interna y de cumplimiento tanto de LALIGA como de sus sociedades dependientes.

Director General Corporativo

El Director General Corporativo de LALIGA es la persona designada por la Comisión Delegada para supervisar las actividades y funciones de cada una de las Direcciones, Departamentos y servicios de LALIGA. Entre sus competencias destacan:

- La responsabilidad del área económica de LALIGA, actuando bajo las directrices de la Asamblea General, la Comisión Delegada y del Presidente.
- La máxima responsabilidad del mecanismo de control económico de los Clubes/SAD.
- La máxima responsabilidad sobre la efectiva implementación y cumplimiento de las normas y criterios para la elaboración de los presupuestos de los Clubes/SAD afiliados.

Actualmente, el Director General Corporativo de LALIGA es D. Javier Gómez Molina, nombrado el 7 de octubre del 2021 por la Comisión Delegada.

Otros Órganos de LALIGA

| | | |
|---|--------------------------------------|----------------------------------|
| Órgano de Control de la Gestión de los Derechos Audiovisuales | Dirección Legal | Comité de Control Económico |
| Juez de Disciplina Social | Órgano de Validación de Presupuestos | Órgano de Cumplimiento Normativo |
| Comité de Licencias | Comisión Jurídica | Comisión Electoral |
| Comité de Auditoría y Control Interno | | |

7.1.1/ Retribuciones de la alta dirección¹⁹

La Política de Retribuciones se sustenta bajo los siguientes principios recogidos en los artículos 6 y 7 del Código de Buen Gobierno:

- Se prohíbe, excepto con expresa autorización de la Asamblea General, la realización de contratos blindados con indemnizaciones superiores a las máximas reconocidas por la ley vigente.
- Sólo excepcionalmente, y previa autorización de la Comisión Delegada, se abonan los gastos de desplazamiento de personas que no tengan relación con la misma.

- En la memoria económica de LALIGA en su nota 24 apartado b) consta que la remuneración total devengada en el ejercicio económico terminado el 30 de junio de 2024 al conjunto de la alta dirección asciende a un importe de 6.251 miles de euros (5.840 miles de euros en el ejercicio económico terminado el 30 de junio de 2023), no existiendo préstamos de alta dirección al cierre del ejercicio económico terminado el 30 de junio de 2024 ni tampoco del cierre del ejercicio económico terminado el 30 de junio de 2023.

El principal objetivo de la Política de Remuneraciones de LALIGA es la creación de valor de forma sostenida en el tiempo, asegurando su transparencia y objetividad.

En lo que respecta a la remuneración de la Alta Dirección, la Política de Remuneraciones persigue que su remuneración sea de forma adecuada para compensar su dedicación y responsabilidad, sin que en ningún caso pueda comprometer su independencia.

En este sentido, dicha remuneración consiste exclusivamente en una remuneración fija más un variable anual, con el que se busca crear valor a largo plazo, fomentar la retención y motivación del personal Directivo, así como alinear sus intereses con los intereses de LALIGA y los clubes y SADs asociados en cuanto que contribuyen a la generación de valor para los mismos. Adicionalmente, la retribución variable anual contiene tanto parámetros financieros como no financieros. De tal forma que el sistema implantado evalúa el rendimiento profesional de sus beneficiarios sobre bases predeterminadas, medibles y que permiten remunerar el desempeño a corto plazo.

Retribuciones anuales de la alta dirección en miles de €

| | 2022-23 | | | 2023-24 | | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Fijo | Variable | Total | Fijo | Variable | Total |
| Presidente | 2.170 | 1.175 | 3.345 | 2.237 | 1.349 | 3.588 |
| Direcciones Generales | 1.079 | 600 | 1.679 | 1.117 | 750 | 1.887 |
| Retribución general de la Alta Dirección de LALIGA | 3.878 | 1.962 | 5.840 | 3.950 | 2.301 | 6.251 |

¹⁹ El término alta dirección, en este contexto, engloba tanto a aquellos profesionales con contrato laboral de Alta Dirección o mercantil, como aquellos otros que no teniendo un contrato de esa naturaleza ostentan puestos de responsabilidad en la dirección de los departamentos más importantes para la estrategia de LALIGA.

7.2

EL CUMPLIMIENTO Y LA TRANSPARENCIA EN LALIGA

Para LALIGA, el creciente interés social por el buen gobierno corporativo, la ética y la transparencia en los negocios representa una de las mayores oportunidades de creación de valor

El éxito empresarial no se limita al estrictamente económico, sino también al vinculado con su reputación empresarial en general y la percepción de cada uno de sus grupos de interés en particular. En este sentido, las actividades de Cumplimiento Normativo, Control Interno y Buen Gobierno Corporativo representan un objetivo prioritario de gestión cada temporada, y por ello LALIGA cuenta con una serie de políticas, procedimientos y protocolos de actuación, entre los cuales destacan:

- **Código Ético de LALIGA**, establece los principios y valores que deben guiar la conducta de toda LALIGA en el desarrollo de sus actividades.
- **Código de Buen Gobierno**, regula internamente el quehacer cotidiano y autorregula el funcionamiento de LALIGA, recogiendo todos los principios legales europeos y españoles garantizando una gobernanza ética y transparente.

- **Código Ético de Terceros**, establece las pautas generales de conducta e integridad que todo Tercero de la Organización LALIGA, con independencia de su ubicación geográfica y sin excepción, debe aplicar: respeto a la legalidad, lucha contra soborno y corrupción, prevención de blanqueo de capitales, protección de datos de carácter personal, confidencialidad y seguridad de la información, respeto y derechos humanos, defensa de la competencia, imagen y reputación corporativa y medioambiente.
- **Política de Cumplimiento Normativo**, establece los criterios y pautas que deben regir LALIGA y el funcionamiento de su Sistema de Gestión de Cumplimiento.
- **Política de regalos, invitaciones, y donaciones**, establece los criterios que regulan la realización y/o aceptación de regalos, invitaciones, hospitalidades y contribuciones solidarias.
- **Política de gastos**, establece las normas de funcionamiento y gestión en relación con los gastos en los que incurra el personal de LALIGA, para el desempeño de sus tareas y deberes profesionales.
- **Política de Compras y contrataciones**, establece la necesidad de abrir los procesos de contratación a proveedores por encima de un determinado importe, así como de justificar debidamente la decisión de contratación.
- **Política corporativa para el tratamiento de datos personales**, establece los principios y directrices que han de guiar la actuación de las entidades, órganos y profesionales que forman parte de LALIGA para alinearla con los más altos estándares de protección del derecho fundamental de protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de sus datos personales, así como definir las responsabilidades y obligaciones de los miembros de LALIGA en el tratamiento de los datos personales.



- **La Política corporativa de Seguridad de la Información**, establece los principios y directrices que han de guiar la actuación de las entidades, órganos y todas las personas que formen parte para asegurar la información, alineándose para ello con estándares y buenas prácticas de reconocimiento internacional, así como definiendo las responsabilidades de los distintos roles.
- **La Política Anticorrupción**, establece los principios básicos que han de guiar la actuación contra la corrupción, con el fin de evitar influir indebidamente en terceros alterando el curso natural de las relaciones profesionales o de negocio.
- **Política de Competencia**, expone los principios básicos del Derecho de la Competencia que deben ser conocidos por los sujetos obligados y facilita unas directrices de actuación para evitar una infracción de competencia.
- **Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo**, establece las pautas generales de actuación que permitan prevenir y detectar los riesgos en materia de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, así como proporcionar una respuesta firme y apropiada ante dichos riesgos.
- **Política de Protección de la Infancia, como marco normativo de referencia en materia de protección contra la violencia en la infancia y la adolescencia**, configura un Sistema de Protección de la Infancia, que con el objeto de dar respuesta a La Ley Orgánica 8/2021 (LOPVI), ha elaborado un conjunto de manuales que nos ayudan a establecer procedimientos seguros y coordinados para actuar ante cualquier situación de riesgo que involucre a menores, como son:
 - Código de Conducta de Protección de la Infancia, el cual detalla los principios de comportamiento y las situaciones a evitar.
 - Protocolo de Actuación, que regula el modo de proceder ante situaciones de violencia contra menores de edad.
 - Manual de Funciones y Responsabilidades de protección, que recoge la estructura del sistema de protección con sus diversos cargos y responsabilidades.
- **Política de Viajes**, define y establece las normas de funcionamiento y gestión en relación con los viajes que, fruto del desempeño de tareas y deberes profesionales, deba realizar el personal de LALIGA.
- **La Política Corporativa de Voluntariado**, define el Programa de Voluntariado de LALIGA y recoge el proceso para llevarlo a cabo garantizando su buen funcionamiento y el cumplimiento de todos los derechos y deberes de las partes implicadas.
- **Sistema Interno de Información**, establece el procedimiento de comunicación de cualquier conducta irregular, que se pudiera haber cometido en el seno de LALIGA o en las relaciones profesionales que ésta haya mantenido en el pasado, mantenga en el presente o que se puedan producir en el futuro. Todo ello se desarrolla mediante los siguientes documentos:
 - Política del Sistema Interno de Información.
 - Manual del Funcionamiento del Sistema Interno de información.
 - Protocolo de Prohibición de Represalias.
- **Manual de evaluación y homologación de terceros**, regula el proceso interno de evaluación de riesgos de Terceros con los LALIGA o cualquier otra entidad para la que ésta preste servicios de Compliance, establezca relaciones de negocio.



- **Política SCIF**, establece el conjunto de procesos que LALIGA lleva a cabo para proporcionar un nivel de seguridad razonable respecto a la fiabilidad de la información financiera.
- **Manual de Funcionamiento DPO**, establece los principios, configuración, funciones, normas y recursos de la figura del Delegado de Protección de Datos Personales; y detalla las obligaciones y procedimientos en relación con cualquier asunto que afecte a datos de carácter personal.
- **Procedimiento para la gestión de controles en materia de protección de datos**, establece las pautas y directrices para la identificación, planificación, implantación, revisión y auditoría de los controles en materia de protección de datos.
- **Procedimiento de Gestión de Derechos**, establece las pautas y directrices para la gestión y tramitación de las solicitudes de ejercicio de los derechos reconocidos por la normativa de protección de datos a los titulares de los datos de carácter personal.
- **Procedimiento de gestión de riesgos de terceros en materia de protección de datos y seguridad de la información**, identifica los principales riesgos asociados a la contratación de terceros y establece las pautas y directrices que se han de seguir en LALIGA para su mitigación.
- **Manual de Auditoría Interna**, regula la función de auditoría de LALIGA, sirviendo de herramienta técnica de aplicación práctica y marco referencia para guiar el desarrollo de los trabajos de auditoría interna.



7.2.1/ El compromiso con la integridad y la ética empresarial

LALIGA marca un hito significativo en su compromiso con la integridad y la ética empresarial, con la obtención de varias certificaciones en el ámbito del compliance.

- **Sistema de Gestión Antisoborno según el estándar ISO 37001:2017**: Se reconoce el gran trabajo realizado en la implementación de dicho Sistema de Gestión a través de una completa autorregulación dotada de múltiples controles para identificar y mitigar los riesgos asociados al soborno y la corrupción.
- **Sistema de Gestión de Compliance Penal conforme al estándar UNE 19601:2017**: Este Sistema de Gestión permite a LALIGA prevenir y gestionar riesgos legales de ámbito jurídico-penal en sus operaciones, estableciendo las medidas y mecanismos de control interno correspondientes, y su certificación da buena muestra del trabajo realizado en la materia.
- **Sistema de Gestión de los Canales de Denuncia conforme a ISO 37002:2021**: Esta certificación verifica y avala el trabajo realizado por LALIGA en la implementación de canales seguros en los que se puedan comunicar irregularidades, tanto desde dentro como desde fuera de nuestra Organización, estableciendo procedimientos eficaces y fiables para la tramitación de dichas comunicaciones.

Estas tres certificaciones vienen a verificar ese esfuerzo continuado de desarrollo en términos de ética e integridad empresarial, reforzando la marca LALIGA y, generando confianza en sus stakeholders y aportando valor para el deporte en general, y para sus competiciones, en particular.



08.

ANEXOS

ANEXO I

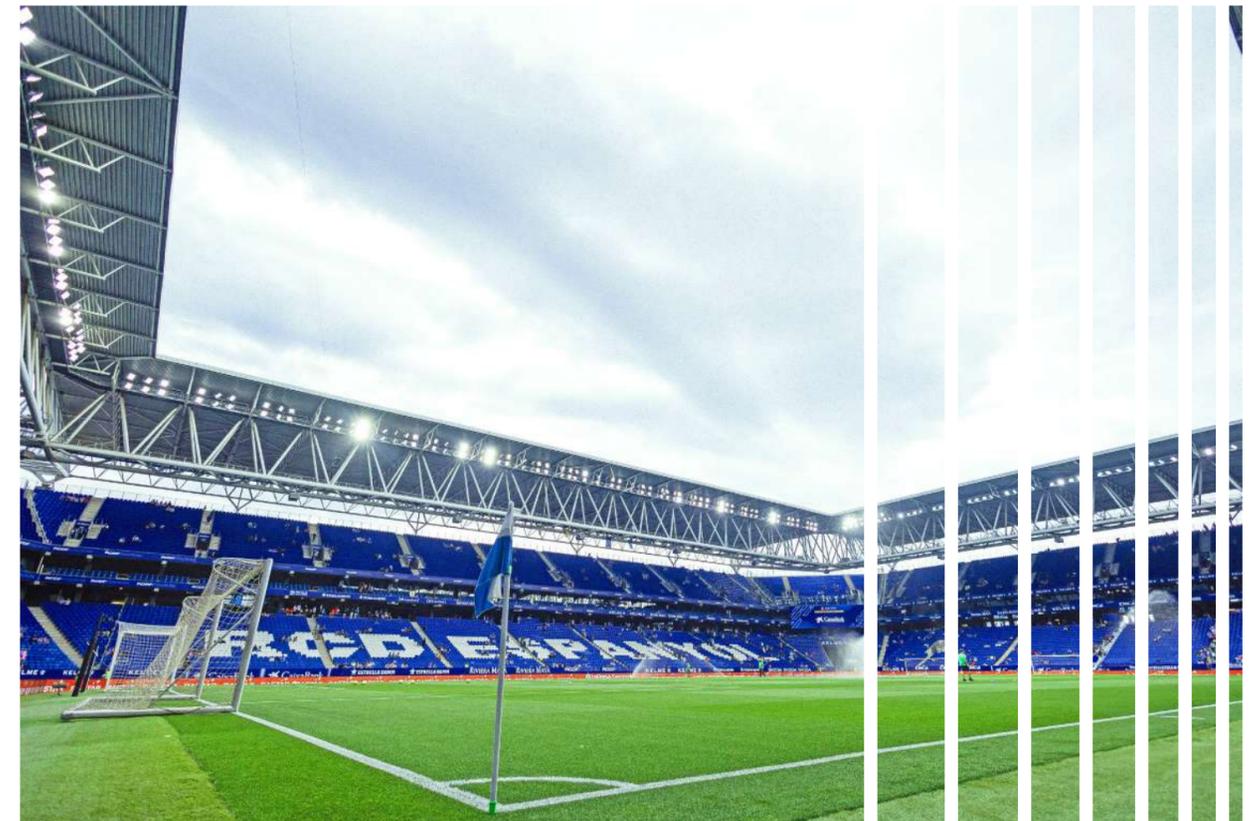
**ACERCA
DE ESTE
INFORME**

LALIGA, en aras de la transparencia pública por cuarto año consecutivo el Estado de Información No Financiero, que pretende aunar toda aquella información relevante para LALIGA y sus grupos de interés, con el fin de ofrecer un relato fiel de la Asociación en su totalidad.

En la elaboración de este informe se han utilizado los principios de referencia de los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), en línea con la voluntad de LALIGA de adoptar las mejores técnicas de reporte. Esta memoria presenta todos los asuntos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales más significativos de LALIGA, que han sido identificados y evaluados a partir de un estudio de materialidad. Los contenidos de este documento se complementan con el resto de las publicaciones e información disponible en la web de LALIGA, cuyos enlaces más relevantes se hallan ubicados a lo largo del informe con el objetivo de ampliar la información.

Igualmente, esta Memoria ha sido elaborada para dar respuesta a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de Información no Financiera y Diversidad, reportando todos los indicadores solicitados en la Ley que son materiales para LALIGA. LALIGA, pese a no estar obligada a publicar la información para dar respuesta a este real decreto, realiza un ejercicio de transparencia y buena voluntad, para así servir como ejemplo para el mundo del fútbol profesional. Se reportan todos los indicadores solicitados en la Ley 11/2018 que son materiales para LALIGA.

El alcance de la información reportada en este Informe se extiende a los países en los que LALIGA tiene presencia. Los indicadores cualitativos se aplican a toda la Asociación. Para aquellos indicadores cuantitativos cuyo alcance difiere del anteriormente mencionado, se indica explícitamente. Igualmente, salvo indicación expresa, los datos reportados se refieren a cierre de la temporada 2023-24.



ANEXO II

ESTUDIO DE MATERIALIDAD

LALIGA ha llevado a cabo la actualización de su análisis de materialidad con el objetivo de conocer aquellos asuntos de mayor relevancia para la organización. Desde nuestra perspectiva, la evolución de los asuntos materiales no requiere de una actualización anual, sino que proponemos una revisión basada en ciclos de tres años, en función de las características específicas del sector y en entorno empresarial y de las tendencias de las necesidades de los grupos de interés.

Proceso de actualización de su estudio de materialidad



IDENTIFICACIÓN

Análisis de tendencias relevantes que afectan a la Asociación.

Identificación de asuntos globales y sub-asuntos relacionados.



VALORACIÓN

Presentación de los asuntos relevantes identificados a grupos de interés internos y externos.



VALIDACIÓN

Validación de resultados de la matriz de materialidad con el objetivo de asegurar que refleja adecuadamente los asuntos que son verdaderamente relevantes para LALIGA.

Identificación de los asuntos relevantes

Para realizar el proceso de identificación de los asuntos prioritarios se han seguido las recomendaciones recogidas en los Estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI), y *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB).

Valoración de los asuntos relevantes

Para priorizar los temas de acuerdo con su importancia e impactos potenciales en la gestión corporativa y su entorno, LALIGA recogió las impresiones de los principales grupos de interés, tanto a nivel interno como externo. Junto con enviar la encuesta a los clubes de la Asociación como a todos los trabajadores del grupo, se hizo un esfuerzo también por recoger la opinión de grupos de aficionados, instituciones y organismos deportivos, broadcasters, patrocinadores y organismos con los que mantenemos alianzas corporativas. La diversidad de opiniones permitió valorar cada asunto de acuerdo con su importancia relativa y dar cuenta en este reporte de aquellos asuntos que resultan prioritarios para los grupos de interés que interactúan con LALIGA y son parte de su modelo de creación de valor compartido.

Como resultado del análisis de materialidad se han identificado 11 asuntos y 28 sub-asuntos relacionados.

¿Quiénes fueron consultados?

01 

Trabajadores, directivos y clubes de la asociación

02 

Broadcasters, patrocinadores, grupos de aficionados, organismos e instituciones deportivos, asociaciones con alianzas

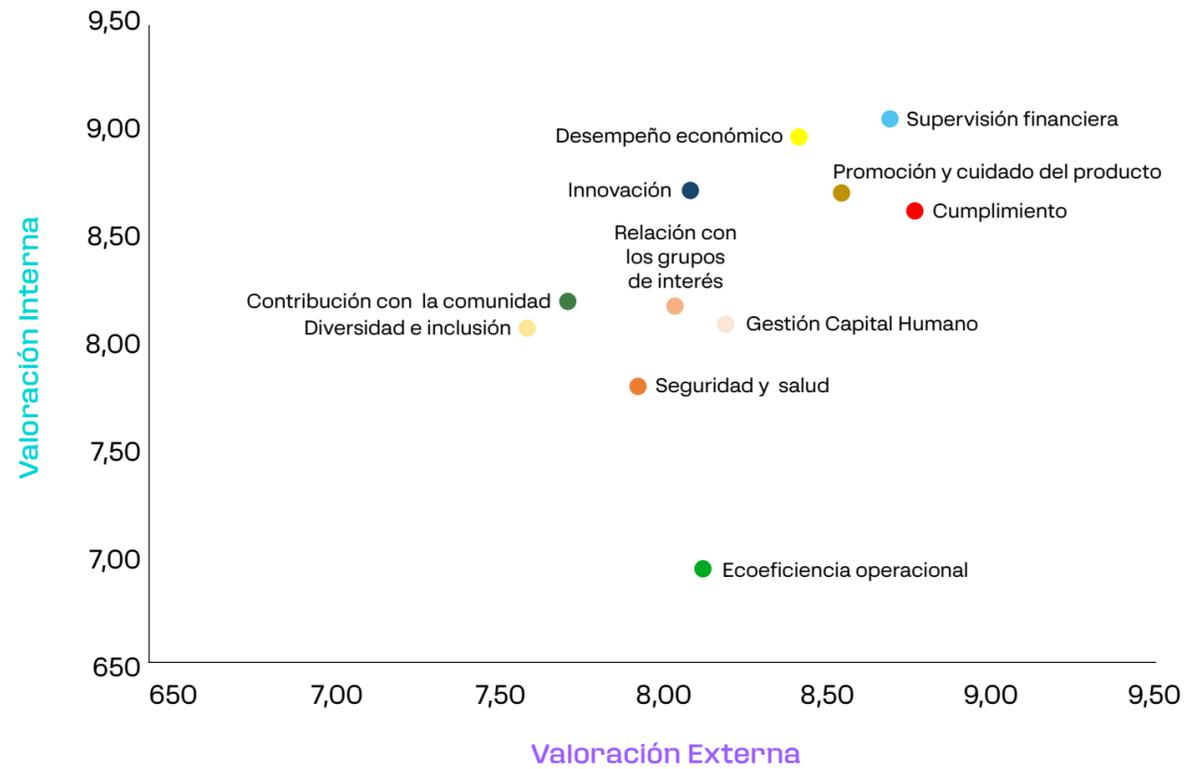
¿Cómo fueron consultados?

03 

Entrevistas semiestructuradas y encuestas en línea

| | | | |
|--|----|---|--|
| A1 Desempeño económico | 1 | Crecimiento económico sostenible | Creación de valor económico, bajo los paradigmas del crecimiento sostenible de los clubesWw |
| | 2 | Internacionalización | Expansión internacional de LALIGA como factor de crecimiento de los ingresos |
| | 3 | Incremento del valor de la competición | Crecimiento del valor económico de la competición para alcanzar a otras competiciones internacionales |
| | 4 | Impulso de nuevos modelos de negocio | Integración y amplificación de nuevas fuentes de ingresos. |
| A2 Supervisión financiera de los clubes | 5 | Control financiero de los clubes | Normas de control financiero como mecanismo para la estabilidad de los clubes |
| A3 Cumplimiento | 6 | Ética y Transparencia | Fomento de prácticas éticas tanto dentro de la Asociación como en el fútbol en general. Impulso de la transparencia en el sector. |
| | 7 | Gobierno corporativo | La gobernanza como palanca para lograr el buen comportamiento ético de la organización y del fútbol en general |
| A4 Promoción y cuidado del producto | 8 | Anticorrupción y lucha contra los amaños | Formación sobre anticorrupción y acciones tomadas, incidentes y medidas correctivas aplicados, riesgos relacionados con la corrupción. Medidas para luchar contra los amaños de los partidos |
| | 9 | Lucha contra la violencia, xenofobia, racismo y la discriminación | Medidas para asegurar la seguridad de los asistentes a los eventos. |
| | 10 | Ciberseguridad y protección de datos | Medidas para garantizar el cumplimiento de la ley y garantizar la tranquilidad de los consumidores respecto a su privacidad |
| | 11 | Lucha contra la piratería | Acciones de lucha contra la piratería para minimizar las pérdidas que supone este asunto, y proteger el producto, así como al consumidor que paga por él. |
| | 12 | Revalorización de la marca | Puesta en valor de la marca a través de la mejora del producto audiovisual y el crecimiento del valor de la marca LALIGA en general |
| A5 Relación con los grupos de interés | 13 | Relación con las administraciones públicas, proveedores | Prácticas e iniciativas para establecer y mantener una buena relación con administraciones públicas, proveedores y otros grupos de interés no mencionados expresamente. |
| | 14 | Relación con RFEF, AFE y CSD | Prácticas e iniciativas para establecer y mantener una buena relación con la RFEF, AFE y CSD |
| | 15 | Relación con los clubes | Prácticas e iniciativas para establecer y mantener una buena Relación con los clubes |
| | 16 | Relación con el consumidor | Prácticas e iniciativas para establecer y mantener una buena relación con los seguidores y consumidores |
| A6 Eco-eficiencia operacional | 17 | Fomento de prácticas medioambientalmente sostenibles | Políticas e iniciativas para reducir el impacto ambiental. Mejora de la eficiencia energética, la optimización hídrica y de residuos, complementado con prácticas de movilidad sostenibles. |
| | 18 | Eventos e infraestructuras sostenibles | Impactos ambientales significativos derivados de la asistencia a los partidos, e iniciativas para reducirlos |
| A7 Innovación Digital, Tecnología y Audiovisual | 19 | Transformación digital | Un elemento de crecimiento y desarrollo de capacidad competitiva a través de un desarrollo tecnológico inclusivo, es decir, accesible para todo el mundo. Mejora y optimización de los procesos y las operaciones |
| | 20 | Innovación y digitalización en servicios | Innovación en los servicios que se presta a los clubes y al consumidor final, utilizando herramientas tecnológicas |
| | 21 | Innovación y diversificación del producto audiovisual | Innovación en el modo de presentar y producir el producto audiovisual, como medio para mejorar su calidad e incrementar los derechos audiovisuales. Asimismo, diversificar el contenido ofertado al público, contemplando nuevas formas de entretenimiento como los e-sports |
| A8 Diversidad e Inclusión | 22 | Igualdad y diversidad | Promoción de prácticas de igualdad y diversidad en LALIGA, remuneración de hombres y mujeres, presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y gobierno. |
| A9 Gestión del Capital Humano | 23 | Desarrollo del capital humano | Iniciativas de formación, desarrollo profesional y de la carrera, trayectoria dentro de la organización. El objetivo es retener y atraer al mejor talento. |
| A10 Seguridad y Salud Laboral | 24 | Bienestar, conciliación laboral y condiciones de trabajo | Engloba las condiciones laborales que ofrece LALIGA, que en última instancia repercuten sobre la imagen de la Asociación como empleador |
| | 25 | Seguridad y Salud Ocupacional | Iniciativas destinadas a promover la salud en la Asociación. Enfermedades profesionales y todo aquello que tenga que ver la seguridad y salud de los trabajadores de LALIGA y PRL. |
| A11 Contribución a la comunidad | 26 | Actuaciones de LALIGA y planes de desarrollo de comunidades locales. | Capacidad de reacción ante crisis de cualquier tipo. Formalización de procedimientos con el objetivo de mitigar y reducir los potenciales impactos negativos en la sociedad, desde el fútbol. |
| | 27 | Impacto socioeconómico y acción social | Contribución socioeconómica de LALIGA alineado con el desarrollo de su entorno creando valor y, contribuyendo con iniciativas de colaboración y transformación social. |
| | 28 | Promoción, fomento y desarrollo del deporte en general y sus escuelas de formación en particular. | Promoción de los valores del deporte, e impulso de otros deportes minoritarios como motor educacional para jóvenes deportistas, y de impulso del deporte en general. |

Matriz de Materialidad

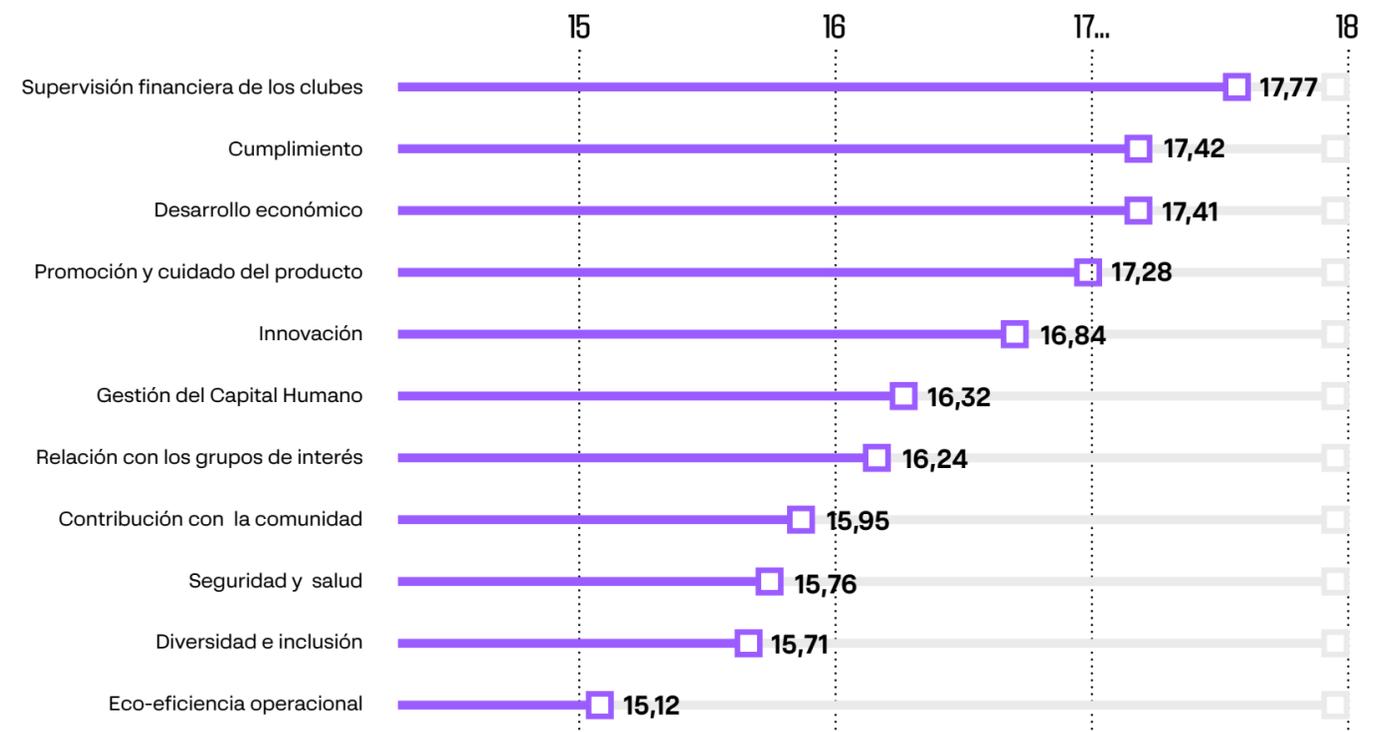


- Eco-eficiencia operacional
- Diversidad e Inclusión
- Seguridad y Salud
- Contribución a la comunidad
- Relación grupos de interés
- Gestión del Capital Humano
- Innovación
- Promoción y cuidado del producto
- Desempeño económico
- Cumplimiento
- Supervisión Financiera

Priorización de los asuntos materiales

Cada año se lleva a cabo una reflexión sobre si las cuestiones de este análisis siguen siendo válidas. La conclusión para la temporada 2023-24 es que las tendencias se mantienen, que además han sido contrastadas con diferentes análisis de las mega tendencias, que avala el criterio adoptado en esta edición.

Asuntos



Comprensión de los asuntos materiales

Asunto material, Cumplimiento: donde recoge por orden de prelación los siguientes sub-asuntos mejor valorados.

Ética y transparencia. Fomento de las prácticas éticas tanto dentro de la Asociación como en el fútbol en general. Impulso de la transparencia en el sector.

Gobierno corporativo. La Gobernanza como palanca para lograr el buen comportamiento ético de la organización y del fútbol en general.

ANEXO III

TABLAS, DATOS Y CIFRAS DE CAPITAL HUMANO

Personas

Desglose de plantilla por edad y género

| Ejercicio económico | FV 2122 | | | FV 2223 | | | FV 2324 | | |
|---------------------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|
| | Género | | Total | Género | | Total | Género | | Total |
| Edad | H | M | | H | M | | H | M | |
| De 20 a 29 años | 93 | 43 | 136 | 88 | 47 | 135 | 76 | 48 | 124 |
| De 30 a 45 años | 302 | 132 | 434 | 247 | 127 | 374 | 254 | 122 | 376 |
| > 45 años | 111 | 30 | 141 | 97 | 34 | 131 | 117 | 37 | 154 |
| | 506 | 205 | 711 | 432 | 208 | 640 | 447 | 207 | 654 |

Desglose de plantilla por categoría profesional y género

| Ejercicio económico | FV 2122 | | | FV 2223 | | | FV 2324 | | |
|-----------------------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|
| | Género | | Total | Género | | Total | Género | | Total |
| Categoría profesional | H | M | | H | M | | H | M | |
| Becarios | 9 | 2 | 11 | 15 | 5 | 20 | 19 | 5 | 24 |
| Soporte | 115 | 70 | 185 | 140 | 75 | 215 | 134 | 70 | 204 |
| Coordinadores | 296 | 106 | 402 | 214 | 103 | 317 | 221 | 103 | 324 |
| Responsables | 66 | 18 | 84 | 46 | 15 | 61 | 53 | 20 | 73 |
| Directores | 20 | 9 | 29 | 17 | 10 | 27 | 20 | 9 | 29 |
| | | | 711 | | | 640 | | | 654 |

Desglose de plantilla por tipo de jornada y género

| Ejercicio económico | FV 2122 | | | FV 2223 | | | FV 2324 | | |
|---------------------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|
| | Género | | Total | Género | | Total | Género | | Total |
| Jornada | H | M | | H | M | | H | M | |
| Parcial | 48 | 8 | 56 | 55 | 10 | 65 | 65 | 12 | 77 |
| Completa | 458 | 197 | 655 | 377 | 198 | 575 | 382 | 195 | 577 |
| | | | 711 | | | 640 | | | 654 |

Desglose de plantilla por modalidad de contratación y género

| Ejercicio económico | FV 2122 | | | FV 2223 | | | FV 2324 | | |
|-----------------------|---------|----|-------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|
| | Género | | Total | Género | | Total | Género | | Total |
| Modalidad de contrato | H | M | | H | M | | H | M | |
| Becario | 9 | 2 | 11 | 15 | 5 | 20 | 19 | 5 | 24 |
| Temporal | 198 | 5 | 203 | 21 | 2 | 23 | 4 | 1 | 5 |
| Indefinido | 483 | 14 | 497 | 396 | 201 | 597 | 424 | 201 | 625 |
| | 690 | 21 | 711 | 432 | 208 | 640 | 447 | 207 | 654 |

Desglose de plantilla por país

| Ejercicio económico | FV 2122 | | | FV 2223 | | | FV 2324 | | |
|---------------------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|---------|-----|-------|
| | Género | | Total | Género | | Total | Género | | Total |
| País | H | M | | H | M | | H | M | |
| España | 481 | 198 | 679 | 406 | 200 | 606 | 434 | 201 | 635 |
| China | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| Dubái | 6 | 2 | 8 | 5 | 2 | 7 | 4 | 0 | 4 |
| India | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Jordania | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Ecuador | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| México | 8 | 2 | 10 | 11 | 2 | 13 | 0 | 1 | 1 |
| USA | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 |
| Singapur | 3 | 0 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| Sudáfrica | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| | 506 | 205 | 711 | 432 | 208 | 640 | 447 | 207 | 654 |

Despidos por categoría profesional

| Categoría profesional | 21-22 | 22-23 | 23-24 |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Directores | 2 | 1 | 2 |
| Responsables | 2 | 2 | 2 |
| Coordinadores | 6 | 8 | 6 |
| Soporte | 13 | 22 | 11 |
| Becarios | 0 | 0 | 0 |
| Total por categoría | 23 | 33 | 21 |

Despidos por grupos de edad y género

| Grupos de edad | 21-22 | 22-23 | 23-24 |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| De 20 a 29 años | 2 | 5 | 4 |
| De 30 a 45 años | 10 | 21 | 11 |
| > 45 años | 11 | 7 | 6 |
| Total por categoría | 23 | 33 | 21 |
| Género | | | |
| Hombre | 12 | 28 | 17 |
| Mujer | 11 | 5 | 4 |
| Total por género | 23 | 33 | 21 |

Promedio de empleados por tipo de contrato y grupo de edad

| Tipo de contrato | Becario | | | Indefinido | | | Temporal | | | Total | | |
|------------------|---------|-------|-------|------------|--------|--------|----------|-------|-------|--------|---------|--------|
| | 21-22 | 22-23 | 23-24 | 21-22 | 22-23 | 23-24 | 21-22 | 22-23 | 23-24 | 21-22 | 22-23 | 23-24 |
| Temporada | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 5,18 | 8,67 | 15,85 | 458,91 | 439,13 | 420,56 | 8,89 | 16,97 | 6,61 | 472,98 | 464,77 | 443,02 |
| De 20 a 29 años | 4,97 | 8,04 | 14,19 | 65,27 | 57,90 | 56,75 | 4,47 | 8,79 | 1,49 | 74,71 | 74,73 | 72,43 |
| De 30 a 45 años | 0,21 | 0,63 | 1,66 | 1282,09 | 270,35 | 250,36 | 4,32 | 5,85 | 3,46 | 286,62 | 276,83 | 255,48 |
| >45 años | 0 | 0 | 0 | 111,55 | 110,88 | 113,45 | 0,1 | 2,33 | 1,66 | 111,65 | 113,210 | 115,11 |
| Mujer | 0,74 | 2,53 | 2,54 | 197,73 | 198,3 | 207,56 | 3,06 | 1,64 | 0,5 | 201,53 | 202,47 | 210,60 |
| De 20 a 29 años | 0,74 | 2,16 | 2,54 | 34,14 | 33,87 | 40,33 | 0,91 | 1,34 | 0,32 | 35,79 | 37,37 | 43,19 |
| De 30 a 45 años | 0 | 0,37 | 0 | 134,10 | 131,31 | 130,31 | 1,11 | 0 | 0,18 | 135,21 | 131,68 | 130,49 |
| >45 años | 0 | 0 | 0 | 29,49 | 33,12 | 36,92 | 1,04 | 0,3 | 0 | 30,53 | 33,42 | 36,92 |
| | 5,92 | 11,20 | 18,39 | 656,64 | 637,43 | 628,12 | 11,95 | 18,61 | 7,11 | 674,51 | 667,24 | 653,62 |

Promedio de empleados por tipo de jornada y grupo de edad

| Tipo de contrato | Completa | | | Parcial | | | Total | | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| | 21-22 | 22-23 | 23-24 | 21-22 | 22-23 | 23-24 | 21-22 | 22-23 | 23-24 |
| Temporada | 426,36 | 412,00 | 378,53 | 46,62 | 52,78 | 64,49 | 472,98 | 464,78 | 443,02 |
| HOMBRE | | | | | | | | | |
| De 20 a 29 años | 71,53 | 70,10 | 68,73 | 3,18 | 4,63 | 3,70 | 74,71 | 74,73 | 72,43 |
| De 30 a 45 años | 267,93 | 254,48 | 232,54 | 18,69 | 22,35 | 22,93 | 286,62 | 276,83 | 255,47 |
| >45 años | 86,9 | 87,42 | 77,26 | 24,75 | 25,80 | 37,86 | 111,65 | 113,22 | 115,12 |
| MUJER | 192,15 | 193,15 | 198,42 | 9,38 | 9,32 | 12,17 | 201,53 | 202,47 | 210,59 |
| De 20 a 29 años | 34,09 | 35,90 | 40,95 | 1,70 | 1,48 | 2,24 | 35,79 | 37,38 | 43,19 |
| De 30 a 45 años | 130,29 | 125,84 | 123,55 | 4,92 | 5,84 | 6,93 | 135,21 | 131,68 | 130,48 |
| >45 años | 27,77 | 31,41 | 33,92 | 2,76 | 2,00 | 3,00 | 30,53 | 33,41 | 36,92 |
| | 618,51 | 605,15 | 576,95 | 56,00 | 62,10 | 76,66 | 674,51 | 667,25 | 653,61 |

Evolución de la remuneración media por categoría profesional y género

| Género | Hombre | | | Mujer | | |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 21-22 | 22-23 | 23-24 | 21-22 | 22-23 | 23-24 |
| Temporada | | | | | | |
| Categoría profesional | | | | | | |
| Becarios | 8.763,33 € | 8.957,14 € | 8.934,59 € | 8.940,00 € | 9.040,80 € | 7.152,00 € |
| Soporte | 24.210,47 € | 25.553,99 € | 24.781,53 € | 27.352,16 € | 28.678,07 € | 28.913,21 € |
| Coordinador | 51.355,30 € | 72.704,76 € | 71.314,99 € | 48.301,68 € | 51.934,31 € | 55.309,40 € |
| Responsables | 96.445,25 € | 96.383,93 € | 103.688,65 € | 83.879,50 € | 86.350,22 € | 87.152,33 € |
| Directores | 272.866,71 € | 272.494,53 € | 256.199,77 € | 151.657,31 € | 154.811,66 € | 164.571,42 € |

Evolución de remuneración media por género

| Temporada | 21-22 | 22-23 | 23-24 |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Género | | | |
| Hombres | 59.065,2 € | 65.594,5 € | 66.824,6 € |
| Mujeres | 48.426,4 € | 49.945,5 € | 53.047,1 € |
| Brecha de género | 18,01% | 23,86% | 20,62% |

Promedio de empleabilidad por categoría profesional

| Temporada | 21-22 | | | 22-23 | | | 23-24 | | |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Género | H | M | Total | H | M | Total | H | M | Total |
| Categoría | | | | | | | | | |
| Directores | 19,25 | 9,00 | 28,25 | 21,07 | 9,49 | 30,56 | 22,22 | 9,52 | 31,74 |
| 2.1 Responsables | 63,70 | 16,98 | 80,68 | 58,13 | 17,00 | 75,13 | 52,58 | 20,23 | 72,81 |
| 3.1 Coordinadores | 131,78 | 50,73 | 182,51 | 114,63 | 51,05 | 165,68 | 97,70 | 50,47 | 148,17 |
| 3.2 Coordinadores | 124,91 | 46,39 | 171,30 | 131,07 | 49,78 | 180,85 | 123,50 | 54,93 | 178,43 |
| 4.1 Soporte | 49,08 | 49,14 | 98,22 | 74,97 | 61,05 | 136,02 | 75,04 | 63,12 | 138,16 |
| 4.2 Soporte | 43,89 | 9,50 | 53,39 | 56,92 | 11,57 | 68,49 | 56,11 | 9,00 | 65,11 |
| Beuario | 2,68 | 0,61 | 3,29 | 7,99 | 2,53 | 10,52 | 15,85 | 3,32 | 19,17 |
| Total | 435,29 | 182,35 | 617,64 | 464,78 | 202,47 | 667,25 | 443,00 | 210,59 | 653,59 |

Absentismo laboral

| Temporada | 21-22 | | 22-23 | | 23-24 | |
|-------------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Motivo / Género | H | M | H | M | H | M |
| Accidente de trabajo | 7 | 3 | 6 | 1 | 5 | 1 |
| Enfermedad profesional | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Accidentes comunes | 4 | 1 | 2 | 0 | 3 | 0 |
| Enfermedad común | 58 | 41 | 96 | 74 | 87 | 58 |
| Riesgos durante el embarazo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Riesgos durante la lactancia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cuidado del menor enfermo | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Lactancia | 13 | 12 | 12 | 12 | 9 | 9 |
| Permiso nacimiento | 58 | 25 | 59 | 22 | 52 | 15 |
| COVID19 | 23 | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Índice e frecuencia | 9,06 | 3,30 | 6,66 | 0,83 | 6,80 | 0,85 |
| Índice de gravedad | 3,37 | 2,09 | 3,21 | 2,47 | 3,22 | 1,50 |
| Temporada | 21-22 | | 22-23 | | 23-24 | |
| Número de días de absentismo | 6.625 | | 6.825 | | 5.552 | |

Horas de formación por categoría profesional

| Temporada | 21-22 | | 22-23 | | 23-24 | |
|---------------------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| Género | H | M | H | M | H | M |
| Categoría profesional | Horas | Horas | Horas | Horas | Horas | Horas |
| Soporte | 6.485,00 | 1.742,21 | 2.360,50 | 2.066,00 | 3.139,50 | 4.661,50 |
| Coordinador | 7.481,00 | 3.314,13 | 11.181,50 | 5.120,25 | 8.589,00 | 3.754,25 |
| Responsables | 989,26 | 222,50 | 1.595,50 | 654,00 | 619,00 | 1.010,50 |
| Directores | 269,00 | 330,17 | 549,00 | 456,00 | 25,00 | 221,00 |
| Total horas de formación | 15.224,26 | 5.609,01 | 15.686,50 | 8.296,25 | 15.686,50 | 9.647,25 |
| | 20.833,27 | | 23.982,75 | | 22.019,75 | |
| | 73,08% | 26,92% | 65,41% | 34,59% | 56,19% | 43,81% |

ANEXO IV

TAXONOMÍA EUROPEA

Proporción del **volumen de negocios** procedente de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2023-24

| Ejercicio financiero 2023-2024 | 2024 | | | Criterios de contribución sustancial | | | | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo") | | | | | | | Proporción del volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2) año N-1 | Categoría actividad facilitadora | Categoría actividad de transición |
|---|---------|-------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------|---------------|-------------------|---------------|--|--------------------------------|------|---------------|-------------------|---------------|-------------------|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| | Códigos | Volumen de negocios absolutos | Proporción del volumen de negocios | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Agua | Contaminación | Economía Circular | Biodiversidad | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Agua | Contaminación | Economía Circular | Biodiversidad | Garantías Mínimas | | | |
| Actividades económicas | CCM | M euros | % | S; N; N/EL(*) | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | % | F | T |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Intalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética: Instalación y sustitución de fuentes luminosas energéticamente eficientes. | 7.3. | 1,17 € | 0,06% | S | N/EL | N/EL | N/EL | N/EL | N/EL | S | S | S | S | S | S | S | 0,15% | F | |
| Intalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular, y controlar la eficiencia energética de los edificios. | 7.5. | 0,09 € | 0,004% | S | N/EL | N/EL | N/EL | N/EL | N/EL | S | S | S | S | S | S | S | 0,00% | F | |
| Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | 1,27 € | 0,062% | 0,062% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 0,15% | | |
| De las cuales: facilitadoras | | 1,27 € | 0,062% | 0,062% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 0,15% | F | |
| De las cuales: de transición | | 0 | 0% | 0% | | | | | | S | S | S | S | S | S | S | 0% | | T |
| A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | | 0 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 0% | | |
| A. Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2) | | 1,27 € | 0,06% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 0,15% | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | | 2.031,76 € | 99,94% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | | 2.033,03 € | 100,00% | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Proporción del volumen de negocios/ volumen de negocios total | |
|------------|---|--|
| | que se ajusta a la Taxonomía por objetivo | elegible según la taxonomía por objetivo |
| CCM | 0,062% | 0,0% |
| CCA | 0,0% | 0,0% |
| WTR | 0,0% | 0,0% |
| CE | 0,0% | 0,0% |
| PPC | 0,0% | 0,0% |
| BIO | 0,0% | 0,0% |

Mitigación del cambio climático : CCM
 Adaptación al cambio climático : CCA
 Recursos hídricos y marinos: WTR
 Economía circular: CE
 Prevención y control de contaminación : PPC
 Biodiversidad y ecosistemas: BIO

S: Sí, actividad elegible según la taxonomía y que se ajusta a la taxonomía en relación con el objetivo medioambiental pertinente
 N: No, actividad elegible según la taxonomía pero que no se ajusta a la taxonomía en relación con el objetivo medioambiental pertinente
 N/EL: no elegible, actividad no elegible según la taxonomía para el objetivo medioambiental pertinente

Proporción del **CapEx** procedente de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2023-2024.

| Ejercicio financiero 2023-2024 | 2024 | | | Criterios de contribución sustancial | | | | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo") | | | | | | | Proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1 | Categoría actividad facilitadora | Categoría actividad de transición |
|--|---------|-----------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------|----------------|-------------------|---------------|--|--------------------------------|------|----------------|-------------------|---------------|-------------------|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| | Códigos | CapEx (Mill. €) | Proporción de las CapEx | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Agua | Cointaminación | Economía Circular | Biodiversidad | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Agua | Cointaminación | Economía Circular | Biodiversidad | Garantías Mínimas | | | |
| Actividades económicas | CCM | M euros | % | S; N; N/EL(*) | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | % | F | T |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | 0 € | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 0% | | |
| De las cuales: facilitadoras | | 0 € | 0% | | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | S | S | S | S | S | S | S | 0% | F | |
| De las cuales: de transición | | 0 € | 0% | 0% | | | | | | S | S | S | S | S | S | S | 0% | | T |
| A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | | 0 € | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 0% | | |
| A. CapEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2) | | 0 € | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | | | | | | | | 0% | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CapEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | | 18,95 € | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | | 18,95 € | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Proporción de las CapEx/CapEx totales | |
|------------|---|--|
| | que se ajusta a la Taxonomía por objetivo | elegible según la taxonomía por objetivo |
| CCM | 0,0% | 0,0% |
| CCA | 0,0% | 0,0% |
| WTR | 0,0% | 0,0% |
| CE | 0,0% | 0,0% |
| PPC | 0,0% | 0,0% |
| BIO | 0,0% | 0,0% |

S: Sí, actividad elegible según la taxonomía y que se ajusta a la taxonomía en relación con el objetivo medioambiental pertinente
 N: No, actividad elegible según la taxonomía pero que no se ajusta a la taxonomía en relación con el objetivo medioambiental pertinente
 N/EL: no elegible, actividad no elegible según la taxonomía para el objetivo medioambiental pertinente

Mitigación del cambio climático : CCM
 Adaptación al cambio climático : CCA
 Recursos hídricos y marinos: WTR
 Economía circular: CE
 Prevención y control de contaminación : PPC
 Biodiversidad y ecosistemas: BIO

Proporción del **OpEx** procedente de productos o servicios asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía-divulgación correspondiente al año 2023-2024

| Ejercicio financiero 2023-2024 | 2024 | | | Criterios de contribución sustancial | | | | | | Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo") | | | | | | | Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1.) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1 | Categoría actividad facilitadora | Categoría actividad de transición |
|---|---------|-------------------|------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------|----------------|-------------------|---------------|--|--------------------------------|------|----------------|-------------------|---------------|-------------------|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| | Códigos | OpEx (Mill. €) | Proporción de las OpEx | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Agua | Cointaminación | Economía Circular | Biodiversidad | Mitigación del cambio climático | Adaptación al cambio climático | Agua | Cointaminación | Economía Circular | Biodiversidad | Garantías Mínimas | | | |
| Actividades económicas | CCM | M euros | % | S; N; N/EL(*) | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S; N; N/EL | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | S/N | % | F | T |
| A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A.1. Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1) | | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | - | - | - | - | - | - | - | N/A | | |
| De las cuales: facilitadoras | | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | - | - | - | - | - | - | - | N/A | F | |
| De las cuales: de transición | | N/A | N/A | N/A | | | | | | - | - | - | - | - | - | - | N/A | | T |
| A.2. Actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx de actividades elegibles según la taxonomía pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2) | | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | | | | | | | | N/A | | |
| A. OpEx de actividades elegibles según la taxonomía (A.1+A.2) | | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | | | | | | | | N/A | | |
| B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OpEx de actividades no elegibles según la taxonomía (B) | | N/A | N/A | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | | 2.080,35 € | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | Proporción de los OpEx/Total OpEx | |
|------------|---|--|
| | que se ajusta a la Taxonomía por objetivo | elegible según la taxonomía por objetivo |
| CCM | 0,0% | 0,0% |
| CCA | 0,0% | 0,0% |
| WTR | 0,0% | 0,0% |
| CE | 0,0% | 0,0% |
| PPC | 0,0% | 0,0% |
| BIO | 0,0% | 0,0% |

S: Sí, actividad elegible según la taxonomía y que se ajusta a la taxonomía en relación con el objetivo medioambiental pertinente
 N: No, actividad elegible según la taxonomía pero que no se ajusta a la taxonomía en relación con el objetivo medioambiental pertinente
 N/EL: no elegible, actividad no elegible según la taxonomía para el objetivo medioambiental pertinente

Mitigación del cambio climático : CCM
 Adaptación al cambio climático : CCA
 Recursos hídricos y marinos: WTR
 Economía circular: CE
 Prevención y control de contaminación : PPC
 Biodiversidad y ecosistemas: BIO

ANEXO V

ÍNDICE DEL EINF 2023-24

| Contenido | Página / Respuesta Directa | Estándar GRI |
|--|---|--------------|
| Modelo de negocio | | |
| Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización) | 8 | 2-6 |
| Presencia geográfica | 31-33 | 2-1 2-6 |
| Objetivos y estrategias de la organización | 15-17 | 3-3 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 17-19 | 3-3 |
| Descripción de las políticas que aplica el grupo | Indicador aportado a lo largo de los diferentes epígrafes donde se comentan los aspectos específicos según la materia a tratar. | 3-3 |
| Resultados de las políticas que aplica el grupo | Indicador aportado a lo largo de los diferentes epígrafes donde se comentan los aspectos específicos según la materia a tratar. | 3-3 |
| Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo | 17-19 | 2-23, 3-3 |
| Cuestiones ambientales | | |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente | 69 | 3-3, 2-12 |
| Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 71-74 | 3-3 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 71-74 | 3-3 |
| Aplicación del principio de precaución | 71.74 | 2-23 |
| Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | LALIGA no provisiona los riesgos ambientales al no considerarse materiales. ver análisis de materialidad. | N/A |
| Contaminación | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente | 71-74 | 3-3 |
| Teniendo en cuenta cualquier tipo de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. | Indicador no material, puesto que no afecta en el desarrollo de la actividad de LALIGA | N/A |

| Contenido | Página / Respuesta Directa | Estándar GRI |
|---|---|--------------|
| Economía circular y prevención y gestión de residuos | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 68-70 | 3-3; 306-2 |
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | Indicador no material, puesto que no afecta en el desarrollo de la actividad de LALIGA. | N/A |
| Uso sostenible de los recursos | | |
| Consumo de agua y suministro de agua | El consumo de agua se considera no material. Ver análisis de materialidad. | N/A |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso. | El consumo de materias primas se considera no material. Ver análisis de materialidad. | N/A |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 67 | 3-3; 302-1 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética | 69 | 302-1 |
| Uso de energías renovables | N/A | N/A |
| Cambio climático | | |
| Emisiones de gases de efecto invernadero | 67 | 305-1; 305-2 |
| Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 68-70 | 3-3 |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones | Indicador no material, puesto que no afecta en el desarrollo de la actividad de LALIGA. | N/A |
| Protección de la biodiversidad | | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | Todos los impactos ambientales se evalúan cuidadosamente desde LALIGA y, al no desarrollarse las actividades en zonas protegidas, el impacto sobre la biodiversidad se considera no material. | N/A |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | | N/A |

| Contenido | Página / Respuesta Directa | Estándar GRI |
|--|----------------------------|-------------------------|
| Cuestiones sociales y relativas al personal | | |
| Empleo | | |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país, clasificación profesional | Anexo III página 89-91 | 2-6; 2-7, 405-1 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. | Anexo III página 89-91 | 2-7 |
| Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. | Anexo III página 89-91 | 2-7; 405-1 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | Anexo III página 89-91 | 401-1 |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional | Anexo III página 89-91 | 405-2 |
| Brecha salarial | 39 | 405-2 |
| Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | 79 | 2-19 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 46 | 3-3 |
| Empleados con discapacidad | 40 | 405-1 |
| Organización del trabajo | | |
| Organización del tiempo de trabajo | 46 | 3-3 |
| Número de horas de absentismo | Anexo III página 90 | 403-2; 403-9; 403-10 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 42-45 | 3-3 |

| Contenido | Página / Respuesta Directa | Estándar GRI |
|---|----------------------------|--------------------------|
| Salud y seguridad | | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 45 | 3-3 |
| Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad, desagregado por sexo | Anexo III página 90 | 403-2; 403-9; 403-10; |
| Enfermedades profesionales desagregadas por sexo | Anexo III página 90 | 403-2; 403-9; 403-10 |
| Relaciones sociales | | |
| Organización del diálogo social | 46 | 2-29; 402-1; 403-1 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 48 | 2-30 |
| Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 48 | 403-1, 403-4 |
| Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación | 46 | 3-3 |
| Formación | | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 43-44 | 3-3 |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | Anexo III página 91 | 404-1 |
| Accesibilidad | | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 40 | 3-3 |

| Contenido | Página / Respuesta Directa | Estándar GRI |
|---|----------------------------|--------------|
| Igualdad | | |
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 39 | 3-3 |
| Planes de igualdad | 39 | 3-3 |
| Medidas adoptadas para promover el empleo | 38 | 404-2 |
| Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 39 | 3-3 |
| Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 40 | 3-3 |
| Política contra todo tipo de discriminación | 40 | 3-3 |
| Respeto de los derechos humanos | | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | 63 | 3-3; 2-23 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 63 | 2-26 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 63 | 406-1 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT | 45-46 | 407-1 |
| Eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación | 63 | 3-3 |
| Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio | 63 | 409-1 |
| Abolición efectiva del trabajo infantil | 63 | 408-1 |

| Contenido | Página / Respuesta Directa | Estándar GRI |
|--|---|-----------------------------|
| Lucha contra la corrupción y el soborno | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 80-81 | 3-3; 2-23; 205-3; 205-2 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 80-81 | 3-3; 205-2 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 27 | 413-1 |
| SOCIEDAD | | |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | | |
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 20 | 203-1, 203-2, 204-1, 413-1, |
| Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 20 | 203-1, 203-2, 204-1, 413-1, |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 56-63 | 2-29; 413-1 |
| Acciones de Asociación o patrocinio | 30 | 2-28, 201-1, 203-1 |
| Subcontratación y proveedores | | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | | N/A |
| Relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | Indicador no material ya que LALIGA no dispone de servicios de proveedores o de subcontratos. | N/A |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas | | N/A |
| Consumidores | | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 11 | 3-3 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de estas | N/A | 3-3 |
| Información fiscal | | |
| Beneficios obtenidos país por país | 33 | 3-3 |
| Impuestos sobre beneficios pagados | 33 | 3-3 |
| Subvenciones públicas recibidas | LALIGA no ha recibido subvenciones en ninguna de las geografías en las que está presente. | 201-4 |

ANEXO VI

FORMULACIÓN DEL EINF 2023-24

Diligencia que se extiende para hacer constar que los miembros de la Comisión Delegada de Liga Nacional de Fútbol Profesional conocen el contenido íntegro del Estado de Información No Financiero, correspondientes al ejercicio terminado el 30 de junio de 2024 de Liga Nacional de Fútbol Profesional y sociedades dependientes, presentados a la Comisión Delegada y formulados por esta en su sesión de 6 de septiembre de 2024, extendidos en 100 hojas, todas ellas rubricadas por la secretaria y el con sello de la Asociación dominante y numeradas de la siguiente forma:

ÍNDICE

| | |
|---|----------------|
| 1/ Carta del Presidente | Pág. 3 |
| 2/ LALIGA de un vistazo | Pág. 5 |
| 3/ Visión de LALIGA | Pág. 14 |
| 4/ Estrategia de futuro: De la solidez financiera a la Sostenibilidad del sector | Pág. 16 |
| 5/ Solvencia y crecimiento | Pág. 21 |
| 6/ Más allá del terreno de juego: LALIGA comprometido con su entorno | Pág. 38 |
| 7/ Buen Gobierno en LALIGA: Comprometidos con las mejores prácticas | Pág. 67 |
| 8/ Anexos | Pág. 76 |

Anexo I / Acerca de este informe

Anexo II / Estudio de materialidad

Anexo III / Tablas, datos y cifras de Capital Humano

Anexo IV / Taxonomía Europea 2023-24

Anexo V / Índice del EINF 2023-24

Anexo VI / Formulación del EINF 2023-24



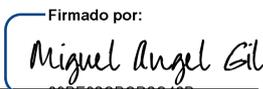
La Comisión Delegada de Liga Nacional de Fútbol Profesional en fecha 6 de septiembre de 2024 procede a formular el Estado de Información No Financiero del ejercicio económico terminado el 30 de junio de 2024, los cuales vienen constituidos por los documentos anexos que preceden a este escrito.

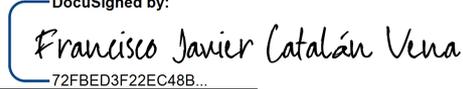
FIRMANTES

Inscrita con el nº1 en el Libro de Ligas Profesionales, Sección del Registro de Asociaciones Deportivas del C.S.D. - CIF: G-78069762

DocuSigned by:

6D758B87C879410...
Presidente

Firmado por:

09B92CB0D2C46B...
Vicepresidente 1º

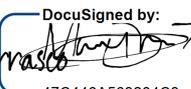
DocuSigned by:

72FBED3F22EC48B...
Vicepresidente 2º (*)

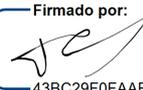
DocuSigned by:

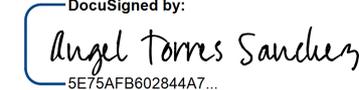
B6859C876700462...
Secretaria

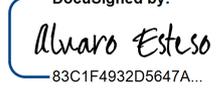
DocuSigned by:

215FE082FCAB4C7...
Sevilla FC, SAD

DocuSigned by:

47C446A563284C3...
Real Betis Balompié, SAD

Firmado por:

43BC29F0FAAE49D...
Real Sociedad de Fútbol, SAD

DocuSigned by:

5E75AFB602844A7...
Getafe CF, SAD

DocuSigned by:

83C1F4932D5647A...
Villarreal C.F., SAD

DocuSigned by:

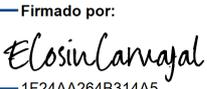
3EC4F2FFF1B7436...
Club Deportivo Tenerife, SAD

Firmado por:

7D0F463464464AD...
Real Valladolid, SAD

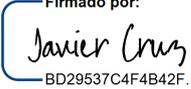
DocuSigned by:

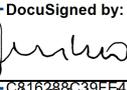
177F5FF6A38842B...
Sociedad Deportiva Eibar, SAD

Firmado por:

1F24AA264B314A5...
CD Leganés SAD

Firmado por:

77FADC9622034F3...
Real Zaragoza, SAD

Firmado por:

BD29537C4F4B42F...
SD Huesca, SAD

DocuSigned by:

C816288C39FE4D4...
Cádiz Club de Fútbol, SAD



Informe de verificación independiente

A la Asamblea General de la Liga Nacional de Fútbol Profesional:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 30 de junio de 2024, de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante LaLiga o el Grupo) que forma parte del informe de gestión consolidado de LaLiga.

Responsabilidad de la Comisión Delegada de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado de LaLiga, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de la Comisión Delegada de la Liga Nacional de Fútbol Profesional. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo V. Índice del EINF 2023-24" del citado Estado.

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

La Comisión Delegada de la Liga Nacional de Fútbol Profesional es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de LaLiga que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Liga Nacional de Fútbol Profesional para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por LaLiga y descrito en "Anexo II. Estudio de Materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones y la dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Liga Nacional de Fútbol Profesional y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 30 de junio de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en "Anexo V. Índice del EINF 2023-24" del citado Estado.



Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las inversiones de la empresa se asocian a actividades económicas elegibles según la Taxonomía. A tales efectos, la Comisión Delegada de la Liga Nacional de Fútbol Profesional ha incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a tal obligación y que están definidos en la nota en el apartado “Taxonomía Europea” del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Uso y distribución

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

PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L.

Tamer Davut

11 de septiembre de 2024

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

Núm. 01/24/19548

