



ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA

EXERCICI FINALITZAT EL 30 DE JUNY DE 2025

BARÇA LICENSING & MERCHANDISING, S.L.U.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Índex de continguts

1. INTRODUCCIÓ	4
2. ORGANITZACIÓ	5
2.1. Model de negoci	5
2.2. Polítiques	6
Organització i estratègies	6
2.3. Principals riscos	7
Identificació de riscos	7
Principals assoliments.....	7
3. INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS AMBIENTALS	8
3.1 Enfoc de gestió i activitats de l'entitat en el medi ambient.....	8
Anàlisi de Doble Materialitat.....	8
Memòria de sostenibilitat	12
3.2 Canvi climàtic i contaminació	12
3.3 Economia circular i prevenció i gestió de residus	13
3.4 Aigua	17
3.5 Energia.....	18
3.6 Biodiversitat	19
3.7 Certificacions.....	20
4. INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL	21
4.1. Llocs de treball.....	21
Nombre total i distribució de persones treballadores per sexe, edat, país i classificació professional.....	21
Nombre total i distribució de modalitats de contracte de treball	24
Mitjana anual de contractes indefinits, temporals, FFDD, a temps parcial, a jornada completa i a jornada parcial per sexe, edat i classificació professional.....	25
Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional.....	30
Remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional.....	30
Implantació de polítiques de desconnexió laboral.....	31
Persones treballadores amb discapacitat.....	32
Bretxa Salarial.....	32
4.2. Organització del treball	32
4.3. Salut i seguretat	33
4.4. Relacions Socials.....	35

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

4.5. Formació.....	35
4.6. Accessibilitat	37
4.7. Igualtat.....	38
5. COMPLIANCE I DRETS HUMANS.....	39
5.1 Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans	41
5.2 Prevenció dels riscos de vulneració dels drets humans	42
5.3 Mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos.....	42
5.4 Eliminació de la discriminació en el treball i l'ocupació	43
5.5 Lluita contra la corrupció i el suborn.....	43
5.6 Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre.....	43
6. SOCIETAT.....	44
6.1 Compromisos de l'entitat amb el desenvolupament sostenible	44
6.2 Subcontractació i proveïdors	44
6.3 Consumidors	46
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes	46
6.4 Informació fiscal.....	47
7. ÍNDEX DE CONTINGUTS GRI	49

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

1. INTRODUCCIÓ

A finals del 2018, va entrar en vigor la Llei 11/2018, de 28 de desembre que va substituir el Reial decret llei 18/2017, de 24 de novembre, pel qual es va transposar a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva 2014/95/UE del Parlament Europeu i del Consell, pel que fa a la divulgació d'informació no financera.

Entre les novetats que va incloure la Llei 11/2018 consta que, en el termini de tres anys, la Llei s'aplicaria a empreses amb més de 250 treballadors i treballadores, i en conseqüència la necessitat de presentar l'estat d'informació no financera per a aquestes.

Mitjançant el present document, i sobre la base del que s'estableix en la Llei 11/2018, BARÇA LICENSING & MERCHANDISING, S.L.U. (d'ara endavant BLM) té l'objectiu d'informar sobre el contingut requerit per la Llei 11/2018 en les matèries ambientals, socials, relatives al personal, els drets humans, així com la lluita contra la corrupció, el suborn i sobre la mateixa societat que són rellevants per al Grup en l'execució de les seves activitats pròpies del negoci.

Així mateix, per a la seva elaboració, s'han considerat les Directrius sobre la presentació d'informes no financers de la Comissió Europea (2017/C 215/01) derivades de la Directiva 2014/95/UE i el que s'estableix en els Estàndards de Global Reporting Initiative (Estàndard GRI).

D'aquesta manera, l'abast del present document se centrarà en BLM, i es correspon amb l'exercici fiscal amb data d'inici a 1 de juliol de 2024 i data de tancament a 30 de juny de 2025.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

2. ORGANITZACIÓ

2.1. Model de negoci

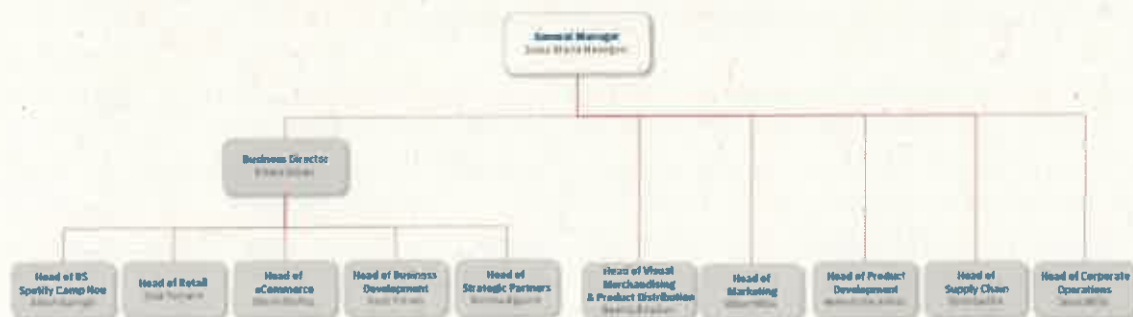
El Futbol Club Barcelona, és una associació privada de persones físiques, sense ànim de lucre, amb personalitat jurídica pròpia, constituïda el 29 de novembre de 1899. El seu domicili social es troba a l'Avinguda Aristides Maillol, s/n, Barcelona. Les oficines centrals de BLM estan situades a Travessera de les Corts, 39-43, 08028 Barcelona.

El Club és capdavanter d'un grup societari compost per diverses societats participades:

- **Societats dependents:** aquelles que el Club controla, directament o indirectament, de manera que pot dirigir les polítiques financeres i d'explotació, amb la finalitat d'obtenir beneficis de la inversió.
- **Entitats associades:** aquelles en què el Club posseeix una influència significativa i es manté una vinculació duradora que afavoreix i influencia la seva activitat, però amb limitada representació en els mecanismes de gestió i control.



Una de les societats dependents del Grup és Barça Licensing & Merchandising, S.L.U. (BLM) Aquesta societat es va constituir el 23 de març de 2018 i va iniciar la seva activitat l'1 de juliol de 2018, una vegada finalitzat el contracte d'explotació en exclusiva que tenia atorgat fins a aquesta data el Futbol Club Barcelona a Nike i subrogant el negoci comercial associat. A continuació, es presenta l'organigrama de BLM, indicant les àrees que la conformen. Cadascuna d'aquestes efectua reunions setmanals d'equip i els responsables de cada àrea es reuneixen posteriorment en un comitè transversal. També existeix un comitè de negoci setmanal on es reuneixen els responsables de departament de negoci.



Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Existeixen serveis compartits oferts a BLM, des de FC Barcelona, en aquells àmbits de caràcter corporatiu i més transversals.

L'objecte social de BLM és el comerç al detall, incloent-hi la promoció, venda, comercialització i distribució, en qualsevol de les formes que permetin les pràctiques i usos mercantils, de joguines, articles d'esport i roba esportiva o no dins de l'àmbit de l'explotació de les marques propietat del FC Barcelona. Aquesta societat dependent no cotitza en un mercat de valors.

BLM gestiona i explota 4 línies principals de negoci:

- **Retail:** botigues pròpies y llicenciades on es comercialitzen productes del FC Barcelona.
- **Llicències:** la cessió de drets de fabricació i comercialització de productes FC Barcelona a terceres empreses a través d'un model de llicència.
- **E-commerce:** gestió d'una botiga online on es comercialitzen productes del FC Barcelona.
- **B2B:** venda de productes propietat de BLM sota la marca FC Barcelona a altres empreses.

Com s'ha esmentat, el present document se centra en la societat BARCELONA LICENSING & MERCHANDISING, S.L.U. La Societat té com a objecte social el comerç al detall, inclosa la promoció, venda, comercialització i distribució dels articles de marxandatge, esport i roba esportiva dins de l'àmbit de l'explotació de les marques propietat del FC Barcelona. BLM es constitueix com una Societat Limitada Unipersonal, forma jurídica en la qual el capital social correspon a una sola persona jurídica, essent el FC Barcelona.

2.2. Polítiques

Organització i estratègies

L'organització de l'empresa i la seva cadena de subministrament responen a les noves obertures de botigues físiques, de caràcter propi, amb l'objectiu de proveir tots els consumidors potencials d'una manera més eficaç. Seguint amb l'estratègia organitzativa i d'expansió, durant la temporada 2024/25 s'ha gestionat l'obertura d'una nova botiga física amb l'objectiu de continuar oferint productes de marxandatge a un major nombre de turistes i públic local. Així doncs, s'ha procedit a iniciar l'activitat comercial a la botiga de la terminal T4 de l'aeroport de Madrid. La marca Barça és molt potent arreu del món i prova d'això és el nombre de persones que han visitat les diferents botigues que el Club té distribuïdes pel territori. Del total de més de 10 milions de visitants, 2 milions han visitat la botiga de l'Spotify Camp Nou.

Tanmateix s'ha consolidat el negoci de retail amb un constant creixement i generant eficiències en la gestió del negoci traduint-ho en millors resultats. En aquest àmbit, i a conseqüència de la construcció del nou Spotify Camp Nou, durant la temporada 2024/25 es van continuar disputant a l'Estadi Olímpic Lluís Companys. En aquest context es van mantenir els nous punts de venda en aquesta nova ubicació creant una zona d'oferta de producte temporal per donar sortida a la demanda dels assistents en els partits realitzats en aquest estadi.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

2.3. Principals riscos

Identificació de riscos

Els riscos globals identificats per al negoci de BLM durant aquest exercici inclouen la inestabilitat política provocada per la guerra entre Rússia i Ucraïna, afectant a les rutes comercials en tren i avió amb el consegüent increment en el preu del transport. La implementació d'aranzels entre països ha causat l'aturada en la producció d'alguns productes a Xina. La inestabilitat salarial de les persones treballadores a Turquia ha provocat l'aturada en la producció en fàbriques locals. Les vagues a les fàbriques de Bangladesh també han causat afectacions en la cadena de producció.

Els impactes directes i indirectes causats pel canvi climàtic tenen uns efectes cada cop més evidents en el model de negoci de les entitats, afectant a tota la cadena de producció. Un clar exemple són els incidents meteorològics extrems.

A nivell intern, les obres de construcció del nou Spotify Camp Nou han continuat suposant un repte pel que fa a la gestió de la botiga principal del Barça en el mateix recinte. BLM ha hagut d'adaptar-se a aquestes circumstàncies, on el volum de visitants s'ha vist reduït per la manca de partits i l'accessibilitat.

Principals assoliments

L'aposta estratègica del FC Barcelona pel negoci de Retail i Licensing, liderada a través de la seva filial Barça Licensing & Merchandising (BLM), ha assolit una fita històrica durant la temporada 2024/25, afiançant-se en un model d'èxit dins l'àmbit esportiu i empresarial.

El nou model estratègic de col·laboració entre Nike i el FC Barcelona ha tingut un paper clau, reforçant el treball conjunt en la creació de productes, la cadena de subministrament i la distribució global dels productes Barça. A més, des de l'inici d'aquesta temporada, el Barça va recuperar el control total sobre el negoci de Retail i e-commerce a nivell mundial, sent aquesta darrera vertical de negoci la principal font de creixement de BLM respecte la temporada anterior on les vendes online han triplicat els ingressos. Cal destacar, en l'àmbit de l'e-commerce, que la plataforma de negoci arriba a 171 països del món, on els Estats Units és el país amb més vendes. El lloc web es pot trobar actualment en 7 idiomes (català, castellà, anglès, francès, alemany, japonès i coreà). Un dels èxits d'aquest e-commerce global és la rapidesa en la seva distribució. El termini per rebre les compres realitzades està entre 48 i 72 hores en els 171 països on el Barça ven els seus productes.

Les botigues han tingut un creixement rellevant respecte la temporada 2023/24, amb més d'un 30% d'increment d'un exercici a l'altre. A nivell de facturació, la botiga de l'Spotify Camp Nou també ha assolit xifres rècord, superant qualsevol xifra històrica d'ingressos malgrat no haver-se disputat cap partit a l'Estadi.

A nivell de producte, la temporada del 125è aniversari del Club ha comptat amb unes equipacions de joc icòniques i una col·lecció de roba i accessoris commemorativa d'aquesta efemèride. A més, les col·laboracions amb Spotify als dos Clàssics (Coldplay i Travis Scott) han permès desenvolupar unes col·leccions de productes exclusius que han generat un interès i demanda sense precedents.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

La temporada 2024/25 també ha estat marcada per l'aparició de la mascota Cat i la seva col·lecció pròpia de roba, la preferida dels petits culers. Un any més, l'aposta per les col·leccions de moda streetwear per vestir el dia a dia dels culers segueix consolidant-se com un pilar clau en l'estratègia comercial i de marca de BLM. En aquest sentit, s'ha llançat la tercera edició de Barça x Cruyff amb una campanya on a través d'Intel·ligència Artificial s'ha utilitzat per primera vegada la imatge i veu de l'exjugador i entrenador Johan Cruyff.

Aquest gran increment dels ingressos ha anat acompanyat d'una rendibilitat altament superior a la mitjana del sector, amb indicadors que dupliquen i tripliquen els estàndards habituals del mercat. Això és gràcies a l'aprofitament de l'escala obtinguda amb aquest nou nivell d'ingressos i de totes les eficiències generades.

3. INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS AMBIENTALS

3.1 Enfoc de gestió i activitats de l'entitat en el medi ambient

Durant la temporada 2024/25 el FC Barcelona ha continuat treballant en el seu compromís per esdevenir un referent a nivell local i global en activitats ambientals, prenent com a referència el seu Pla Estratègic 2021/26 basat en 3 grans pilars, essent la **sostenibilitat** un d'aquests. D'acord amb aquest plantejament, i des de la creació el 2021 de l'Àrea de Sostenibilitat, es continua treballant per promoure un desenvolupament sostenible en tots els seus àmbits d'actuació entenent la sostenibilitat com el punt d'intersecció entre els àmbits social, ambiental i de bon govern.

La posició estratègica de l'àrea de Sostenibilitat dins de l'estructura organitzativa del Club, amb dependència directa del President de l'entitat i com integrant del Comitè de Direcció, fa possible desenvolupar iniciatives de gran impacte a nivell local i global. De la mateixa manera, el Comitè de Sostenibilitat, integrat per persones representants de totes les àrees del Club, esdevé un espai de treball transversal per compartir els projectes vigents i futurs sota el paraigües de la sostenibilitat.

El Futbol Club Barcelona té com a referent els indicadors dels **Objectius pel Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides**, i vol contribuir al compliment de l'Agenda 2030 a través d'accions específiques.

Anàlisi de Doble Materialitat

Per elaborar aquest informe, s'ha dut a terme una anàlisi de materialitat, alineada amb els principis GRI, amb l'objectiu d'identificar els impactes més rellevants de la seva activitat i respondre a les expectatives dels seus grups d'interès.

Aquesta anàlisi permet avaluar els temes socials, ambientals i de governança que són més significatius tant per a la companyia com per als seus grups d'interès, alhora que proporciona una visió estratègica sobre els riscos i oportunitats que poden influir en la creació de valor. Per al seu desenvolupament, BLM ha considerat:

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

- Un estudi comparatiu del sector, analitzant pràctiques i temàtiques prioritzades per empreses competidores nacionals i internacionals, amb la finalitat de comprendre les tendències emergents i els estàndards del mercat.
- La guia sectorial del *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*, que aporta un marc tècnic específic per a companyies del sector, facilitant la identificació d'assumptes materials amb impacte financer i reputacional.
- El context propi del Grup, pel que fa al model de negoci, perfil de risc, posicionament en el sector i perfil dels seus grups d'interès.

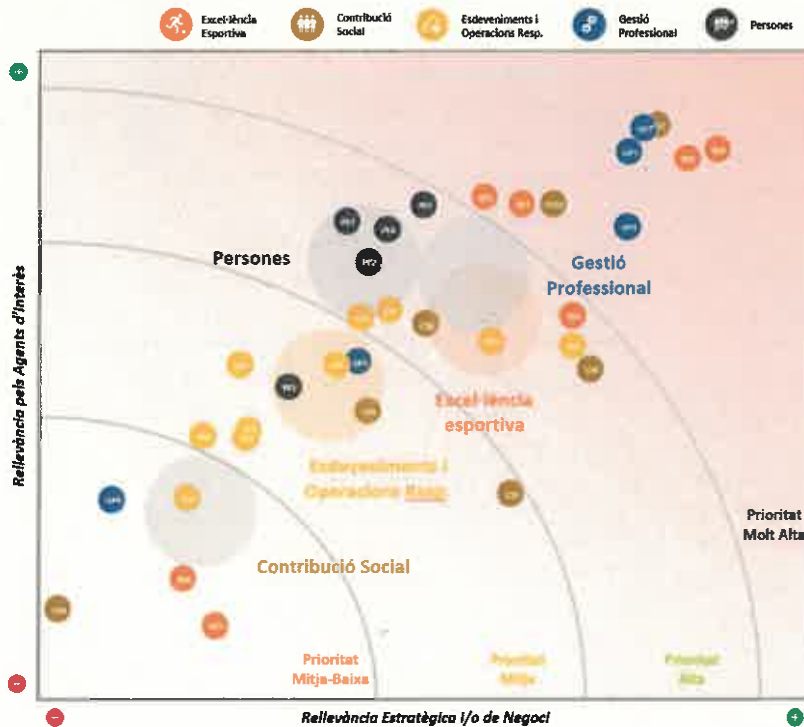
A continuació, es presenta el llistat de temes materials identificats i la seva prioritització per a l'exercici 2024-2025, que ha servit de base per a la definició de les prioritats estratègiques en matèria ESG i l'elaboració del present informe:



Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Prioritat Molt Alta		Prioritat Mitja	
ES4	La Masia i el desenvolupament integral de l'esportista	ES9	Selecció de patrocinadors i relació de negoci amb valors
ES7	Diversitat, igualtat, acció inclusiva i anti-racisme	ES6	Canvi climàtic i emissions d'efecte hivernacle
EE2	Valors i comportaments dels/es esportistes	CS1	Relació i participació del/la soci/a
GP2	Transparència i rendiment de comptes	CS9	Inclusió i cohesió social en la comunitat
GP3	Estabilitat i control financer	PE1	Sentiment de pertinença i cooperació laboral
GP1	Ètica, bon govern i compliment normatiu	ES8	Protecció de l'entorn natural i la biodiversitat
CS10	Prevençió de la violència i protecció del/la menor	ES2	Mobilitat respectuosa amb el clima
EE3	Creixement i projecció d'esportistes en formació	ES7	Esdeveniments sostenibles, accessibles i segurs
EE5	Foment de l'esport femení	ES3	Gestió d'una cadena de subministrament responsable
Prioritat Alta		Prioritat Mitja-Baixa	
PE5	Igualtat d'oportunitats a l'entorn laboral	CS8	Equipaments i marxandatge sostenible i de qualitat
EE1	Estil de joc propi	ES4	Relació institucional i diàleg amb els grups d'interès
ES5	Instal·lacions inclusives i d'última generació	EE8	Pràctica multi-esportiva
ES6	Promoció internacional de la Marca Barça	EE7	Innovació i gestió del coneixement esportiu
PE4	Salut, benestar i seguretat laboral	CS4	Promoció socio-eco. i cultural de la comunitat local
PE3	Condicions, beneficis i respecte als drets laborals	CS6	Interacció social i esportiva internacional (*)
ES9	Noves tecnologies	CS3	Entretèn. i connexió amb l'aficionat/da internacional (*)
PE2	Atracció, desenvolupament i retenció del millor talent	CS2	Vinculació i participació dels/es penyistes (*)
ES8	Educació i desenvolupament d'infants i joves vulnerables		
ES1	Forts d'energia renovables		
ES0	Correcta gestió de recursos i residus		

(*) Temes no representats gràficament degut a la seva baixa prioritització



Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

L'entitat disposa de mecanismes de diàleg amb els seus diferents grups d'interès, que li permeten identificar de manera contínua els temes més rellevants o amb un impacte més gran per a cadascun d'ells. A continuació, es presenta un resum dels principals grups d'interès:

Perspectiva Interna <i>(Eix x - Rellevància estratègica)</i>	Perspectiva Externa <i>(Eix y - Importància pels grups d'interès)</i>		
Junta Directiva	Socis/es (*)	Institucions Esportives	Mitjans de comunicació
Socis/es (*)	Treballadors/es	Proveïdors	Aliances institucionals
Comitè de Direcció	Esportistes i Tècnics/ques	Partners Estratègics	Associacions veïnals / locals
Patronat Fundació Barça	Aficionats/Des	Administració pública	
Comitè de Sostenibilitat	Penyistes		
Comissions F.C. Barcelona			

* El col·lectiu de socis/es es considera en les dues perspectives de consulta i prioritització. *Perspectiva Externa*, com a propietari/es del Club, es considera un col·lectiu involucrat en la presa de decisions estratègiques i de negoci; *Perspectiva Interna*, com a aficionats/des i consumidors/es dels serveis i productes ofertats pel FC Barcelona, es considera un col·lectiu afectat per l'activitat del Club.

Per altre banda, es detallen els mecanismes de diàleg establerts amb cada un dels grups d'interès:

Tipologia	Grup d'interès	Mecanismes de diàleg
Perspectiva interna	Junta Directiva	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta presencial
	Socis/es	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Comitè de Direcció	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta presencial
	Patronat Fundació Barça	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Comitè de Sostenibilitat	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta presencial
	Comissions FC Barcelona	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta presencial
Perspectiva externa	Treballadors/es	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Esportistes i Tècnics/ques	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Aficionats/des	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Penyistes	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Institucions Esportives	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Proveïdors	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Partners Estratègics	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Administració pública	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Mitjans de comunicació	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
	Aliances institucionals	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica
Associacions veïnals/locals	Presentació, explicació i lliurament d'enquesta telemàtica	

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Durant l'exercici 2024-25, BLM ha iniciat el procés d'Anàlisi de Doble Materialitat, amb l'objectiu d'adequar la seva anàlisi de materialitat actual als requeriments establerts per la nova Directiva d'Informació Corporativa en matèria de Sostenibilitat (CSRD, per les seves sigles en anglès). Aquesta anàlisi permetrà identificar i prioritzar els aspectes mediambientals, socials i de governança (ESG) que siguin materials per a l'entitat, avaluant tant els impactes que la seva activitat genera sobre l'entorn, com els riscos i oportunitats externs que poden influir en el seu desenvolupament.

Memòria de sostenibilitat

El Club ha realitzat la seva segona memòria de sostenibilitat, la qual informa sobre l'acompliment econòmic no financer, ambiental, social i de bon govern de l'entitat. Es tracta d'una doble memòria on s'inclouen les accions de sostenibilitat realitzades durant les temporades 2022/23 i 2023/24, incidint en diferents àmbits com en l'augment de la sensibilitat, consciència i responsabilitat local i global del Club, incorporant criteris d'economia circular, d'eficiència i sostenibilitat econòmica, ambiental i social davant la creixent internacionalització de la seva marca i activitat esportiva.

Memòria de Sostenibilitat

Elaboració de la segona **Memòria de Sostenibilitat**, la qual informa sobre l'acompliment econòmic no financer, ambiental, social i de bon govern de l'entitat.

3.2 Canvi climàtic i contaminació

El Futbol Club Barcelona desenvolupa una activitat esportiva i econòmica que no està circumscrita entre les activitats catalogades directament com a contaminants. Tot i així, degut al seu Compromís amb la societat, desenvolupa diferents actuacions per disminuir el seu impacte ambiental en l'àmbit energètic, de residus, d'aigua i de biodiversitat.

Anteriorment el Club ha mesurat la seva empremta de CO₂, la qual inclou a BLM, seguint les directrius establertes per la Llei 11/2018 i segons els indicadors de la ISO 14.064, pas fonamental per conèixer quin és el seu impacte sobre el canvi climàtic. En aquest informe s'han completat els abastos 1 i 2.

Aquesta temporada 2024/25, seguint les directrius del Real Decret 2014/2025, BLM ha realitzat el càlcul individual de la seva empremta de CO₂. Sota aquest paraigües i amb l'objectiu de reduir les emissions vinculades a l'activitat diària de BLM.

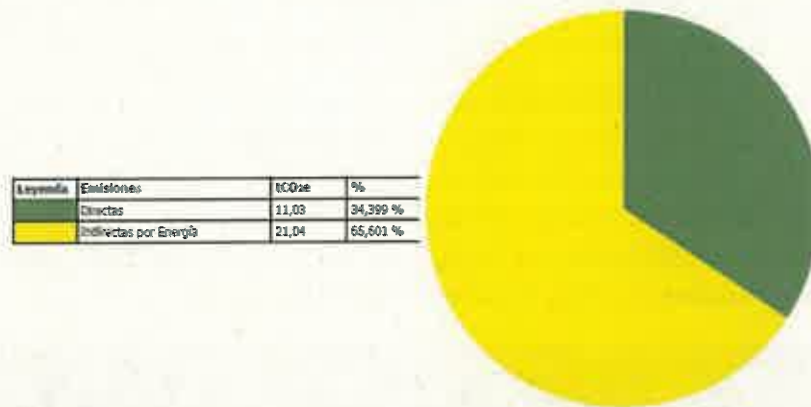
En el present apartat es detallen els resultats totals de l'organització per categoria, incloent-hi el desglossament d'emissions per SCOPE 1 i SCOPE 2. Els resultats es mostren diferenciant les emissions directes i les indirectes de mercat:

- **Emissions directes (SCOPE 1):** 11,03 tCO₂e (34,40 %)
- **Emissions indirectes per energia (SCOPE 2):** 21,04 tCO₂e (65,60 %)

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Aquestes dades reflecteixen el pes relatiu de cada categoria i serveixen com a base per establir accions concretes dins del pla de reducció.

Emissions BLM – 2024-2025



Empremta de CO₂ i pla de reducció d'emissions

BLM ha realitzat el càlcul individual de la seva empremta de CO₂ i ha iniciat l'elaboració d'un Pla de Reducció d'Emissions.

Durant l'exercici 2024-2025, BLM ha iniciat l'elaboració d'un Pla de Reducció d'Emissions, amb l'objectiu de reforçar el seu compromís amb la sostenibilitat i la transició cap a una economia baixa en carboni. D'acord amb el que estableix el Reial Decret 214/2025, aquest pla es troba actualment en fase de desenvolupament i s'alinea amb els requisits establerts en matèria de gestió i reducció d'emissions de gasos d'efecte d'hivernacle. Així mateix, es preveu la seva presentació durant l'exercici 2025-2026, sobre la base de la petjada de carboni corresponent a l'exercici actual, en compliment del que disposa l'article 6 del mateix Reial Decret.

A través d'aquesta iniciativa, la companyia pretén identificar les seves principals fonts d'emissió, definir objectius de reducció mesurables i implementar accions concretes orientades a millorar l'eficiència energètica i fomentar l'ús de fonts renovables, contribuint així al compliment dels compromisos nacionals i europeus en matèria climàtica.

3.3 Economia circular i prevenció i gestió de residus

El Club segueix, en la totalitat de les seves activitats, l'estratègia 3R (Reducir, Reciclar i Reutilitzar), la implementació de l'economia circular i l'estalvi de matèria primera sempre que sigui possible. En aquest sentit, i amb impacte directe sobre l'activitat de BLM, s'han dut a terme les següents actuacions:

- S'ha procedit a l'eliminació de la totalitat de les bosses de plàstic usades en les diferents botigues, que han estat substituïdes per bosses de cartró. A la temporada 2024/25 s'ha continuat optimitzant el nombre de bosses de paper comprades a través d'un proveïdor que disposa d'un sistema de control de la cadena de custòdia de productes forestals per

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

a les activitats de compra de paper PEFC certificat, el qual disposa de la certificació de qualitat DIN EN ISO 9001:2015 i la certificació mediambiental UNE-EN ISO 14001:2015.

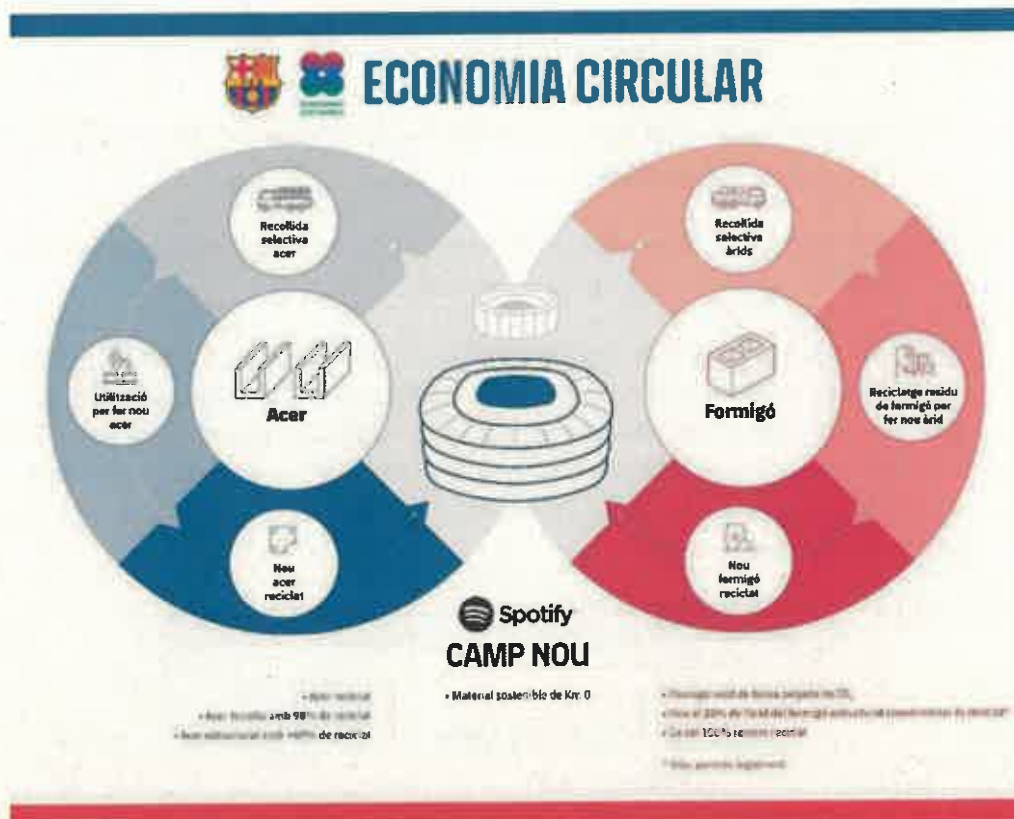
Quantitat de bosses sostenibles utilitzades		
Temporada 2022-23	Temporada 2023-24	Temporada 2024-25
1.885.500	795.975	764.900

- Des de la temporada 2023/24 es va produir un canvi en el model de gestió dels residus on BLM gestiona els seus propis residus a través d'un gestor extern, de manera que podem conèixer la fracció específica corresponent a la seva activitat. A la temporada 2024/25 observem un augment en la fracció de paper i cartró generada respecte a l'anterior degut a l'increment de les vendes i a l'enviament del producte manipulat, amb el conseqüent augment de volum i nombre de caixes emprades.

Quantitat de residus gestionats (tones)			
Tipologia de residu	Temporada 2022/23	Temporada 2023/24	Temporada 2024/25
Cartró	24,91	7,56	9,63

- La nova botiga de l'Spotify Camp Nou s'ubicarà a l'interior del nou estadi actualment en procés de construcció. En aquest sentit el FC Barcelona ha instal·lat una planta de reciclatge per recuperar i processar el 100% del formigó armat procedent de l'enderroc de la tercera graderia de l'antic estadi per a la construcció del nou Spotify Camp Nou. La planta de tractament està ubicada a només 30 metres de distància de l'antic Miniestadi, és a dir, a quilòmetre zero. L'acer recuperat s'envia a una empresa local de reciclatge i es retorna a l'obra després del processament, mentre que el formigó es separa en àrids de diferents diàmetres per al nou formigó baix en carboni que s'utilitza en la construcció de la nova tercera graderia, terraplenats, reompliments, drenatge, rajoles, entre d'altres. Aquesta iniciativa, verificada per les certificacions LEED i BREEM, ha permès tractar 130.000 tones de formigó armat reduint la petjada de carboni de les obres de construcció aproximadament en un 50%, convertint-se en un referent mundial.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025



- Pel que fa a les matèries primeres utilitzades per desenvolupar els productes de BLM, cal destacar el canvi de la col·lecció de retro a cotó orgànic i polièster reciclat. De la mateixa manera, part d'una col·lecció s'ha elaborat amb cotó BCI (Better Cotton Initiative), una fibra de cotó sostenible que certifica que s'han promogut uns estàndards en el cultiu del cotó així com en tota la seva cadena de subministrament.
- Ha augmentat el percentatge de productes que utilitzen matèries primeres i segueixen criteris d'ecodiseny:
 - o Línia de botellins on s'ha suprimit el plàstic i engomats en la fabricació, substituint-los per materials més sostenibles i fàcilment reutilitzables a llarg termini. L'etiquetatge d'aquest producte fa servir cartró reciclat.
 - o Producció d'ampolles d'alumini reciclable.
 - o Venda de canyes de vidre fabricades a Europa amb un revestiment orgànic i certificades com a lliures de PFAS. L'ús d'una canya de vidre és a gairebé il·limitat en comparació a les canyes de paper, i no generen residus en cada ús.
 - o Venda de xocolata extreta de plantacions d'agricultura biodinàmica. Es tracta d'una pràctica agrícola on es tenen en compte pràctiques ecològiques com l'ús de fertilitzants verds, la preservació de la vida silvestre dels entorns, entre altres.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

- Decoració tèxtil basada en impressió amb base d'aigua, oferint acabats sostenibles.
 - Elaboració de miniatures de l'estadi amb plàstic reciclat provinent dels antics seients de l'Spotify Camp Nou.
- En relació al transport de productes internament, s'ha promogut la reducció de plàstics d'un sol introduint l'ús d'una polibag on hi caben 15 peces.
- Amb l'objectiu de reduir l'ús de plàstics d'un sol ús durant els partits disputats a l'Estadi Olímpic Lluís Companys, el Club ha donat continuïtat a la iniciativa iniciada la temporada 2023/24. Aquesta acció permet als assistents adquirir gots reutilitzables, que poden retornar un cop finalitzat l'esdeveniment. Aquest projecte contribueix a allargar el cicle de vida dels materials i ha evitat l'emissió de 15,2 tones de CO₂ equivalents en comparació amb l'ús de gots d'un sol ús.

Economia circular i residus	
Recollida selectiva dels residus	Privada
% de productes amb segells sostenibles	100%
Nre. de projectes d'economia circular	6

Unitats comprades temporada 24/25, i el pes d'una bossa per mida

Unitats comprades temporada 24/25, i el pes d'una bossa per mida	g	unitats	g	Tones
BOSSA PETITA 28X31X16 BARÇA STORE	42,5	499.800	21.241.500	21,24
BOSSA MITJANA 32X40X14 BARÇA STORE	57	265.100	15.110.700	15,11
			36.352.200	36,35

Unitats comprades per tipologia de producte i tipus de fibra reciclada

Unitats comprades per tipologia de producte i tipus de fibra reciclada | BLM

Etiquetas de fila	Suma de COMPRA FINAL
100% LYOCELL	1000
SHORT	1000
100% ORGANIC COTTON	36000
CREW	9000
TEE	27000
100% RECYCLED POLYESTER	203300
SHOPPING BAG	110000
TEE	93300
100% RECYCLED POLYESTER POLAR/ inner fabric polyester mesh	568
JACKET	568
Total general	240868

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

3.4 Aigua

El Club ha treballat en una campanya de conscienciació per promoure l'estalvi i l'ús racional de l'aigua tant a la feina com a casa a partir de recomanacions i bones pràctiques. S'han fet servir suports gràfics instal·lats als lavabos i resta de zones on existeixen punts d'aigua de la totalitat de les instal·lacions del Club.

En aquesta línia i amb l'objectiu de complir amb el Reial Decret 1055/2022, que promou la reducció dels envasos i dels seus residus per minimitzar l'impacte ambiental, el Club ha donat continuïtat a la font d'aigua exterior instal·lada al Bulevard que proporciona aigua filtrada de qualitat als visitants obtenint resultats rellevants durant la temporada 2024/25:

Font d'aigua	
Nre. d'usuaris	71.887
Consum d'aigua	75.272 L
Nre. d'ampolles de plàstic d'un sol ús evitades	123.235
Emissions de CO₂ evitades	13,17 Tn

A continuació s'indica el consum d'aigua de BLM, 1.617,66 m³, englobant les seves botigues oficials.

Botiga	Consum d'aigua (m ³)
Barça Store Spotify Camp Nou	278
Barça Store Passeig de Gràcia	137
Barça Store Canaletes	819
Barça Store Sagrada Família	203
Barça Store Roca Village	39,16
Barça Store La Maquinista	46,89
Barça Store Parc Central Tarragona	11,73
Barça Store Arenal Madrid	76,03
Barça Store Aeroport T1(Barcelona)	-
Barça Store Aeroport T2 (Barcelona)	-
Barça Store Aeroport T4 (Madrid)	-
Barça Store Maremagnum	0
Barça Store Poble Espanyol	51
Barça Store Arenas	3,85

Aigües de Barcelona es l'única subministradora de les botigues de Barcelona. Les 3 botigues de l'aeroport no tenen subministrament d'aigua. Al respecte de la Botiga a la ciutat de Madrid la subministrador es Ullastres.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

3.5 Energia

L'estalvi, l'eficiència energètica i l'autoproducció d'energia procedent de fonts renovables són, conjuntament amb la mobilitat sostenible, els principals camps d'actuació del Club en l'àmbit de l'energia. En aquest sentit, l'electricitat que consumeix el Club, en la seva totalitat, procedeix de fonts renovables, element que promou la conseqüent disminució de l'empremta de carboni associada. En conseqüència, totes les botigues oficials de BLM disposen d'un contracte amb la subministradora elèctrica, que es compromet a generar la totalitat de l'energia elèctrica a través de fonts renovables. L'empresa subministradora així ho certifica a través dels certificats de Garantia d'Origen (GdO) emesos per la Comissió Nacional dels Mercats i la Competència (CNMC).

Ús de fonts renovables
El 100% de l'electricitat de les botigues oficials procedeix de fonts renovables

Per millorar l'eficiència energètica s'ha donat continuïtat a les següents iniciatives:

- Instal·lació de sensors de llum
- Independitzar el punt de connexió de la il·luminació dels aparadors per a la seva desconexió en horari no comercial
- Instal·lació d'indicadors de temperatura per a la gestió de la climatització
- Instal·lació de portes automàtiques per millorar l'eficiència dels equips de climatització
- Renovació dels filtres d'aire per millorar el rendiment dels equips de climatització
- Renovació dels conductes d'aportació d'aire, els quals permeten escalfar o refredar prèviament l'aire que arriba als equips de climatització per a millorar el seu rendiment energètic

Paral·lelament, com cada temporada, es continua treballant en l'eficiència energètica. En el cas de la il·luminació s'ha continuat treballant en la substitució de bombetes convencionals per altres de tecnologia LED a les botigues oficials de BLM on encara no s'havia efectuat el canvi en la seva totalitat:

Botiga	Nre. noves bombetes LED
Barça Store Aeroport – Madrid	133
Barça Store Spotify Camp Nou	44

A continuació s'indica el consum d'electricitat de BLM, 1.231.073 kWh, englobant les seves botigues oficials:

Botiga	Consum elèctric (kWh)
Barça Store Spotify Camp Nou	271.338
Barça Store Passeig de Gràcia	98.953
Barça Store Canaletes	353.351
Barça Store Sagrada Família	90.057

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Barça Store Roca Village	38.370
Barça Store La Maquinista	74.689
Barça Store Parc Central Tarragona	27.295
Barça Store Arenal Madrid	66.876
Barça Store Aeroport T1(Barcelona)	34.195
Barça Store Aeroport T2 (Barcelona)	38.411
Barça Store Aeroport T4 (Madrid)	74.361
Barça Store Maremagnum	34.860
Barça Store Poble Espanyol	14.210
Barça Store Arenas	14.107

Consum d'energia directa

Durant la temporada 2024/25, BLM ha registrat diversos consums d'energia directa vinculats a la seva activitat habitual, així com un consum puntual i excepcional derivat d'una incidència operativa.

Pel que fa al consum habitual, s'han utilitzat 733 litres de gasolina 95/98 corresponents a l'ús d'un vehicle de l'organització. Així mateix, s'han registrat emissions directes associades a l'ús de gasos refrigerants, amb un total de 3,0 kg de R410A i 1,1 kg de R407C. En el marc de les tasques de manteniment dels sistemes de seguretat, també s'ha realitzat la recàrrega d'un extintor amb una càrrega total de 5 kg de CO₂.

De manera excepcional, i com a resposta a una incidència puntual en el subministrament elèctric, es va posar en funcionament un generador elèctric que va consumir 261 litres de Repsol AgroDiesel e+10. Aquest equip no forma part de l'operativa habitual de BLM i només s'activa en situacions extraordinàries per garantir la continuïtat del servei.

3.6 Biodiversitat

El FC Barcelona continua treballant per preservar la biodiversitat present a l'entorn de les seves instal·lacions. Es per aquest motiu que després de la bona acollida de la guia de biodiversitat de Les Corts, ha publicat una nova edició centrada en les espècies presents a la Ciutat Esportiva. Aquesta versió incorpora noves espècies vertebrades i invertebrades pol·linitzadores, així com flora dels estrats arbori, arbustiu i herbaci.

La guia també recull les accions impulsades pel Club per preservar la biodiversitat a les seves instal·lacions, com la instal·lació de tres tipologies de caixes niu. En el cas concret dels ballestes, s'ha afegit un reclam electrònic alimentat amb energia solar per afavorir la nidificació durant el període de màxima activitat d'aquesta espècie protegida.

De la mateixa manera, el projecte de construcció del nou Spotify Camp Nou, englobat dins del projecte Espai Barça, contempla l'ampliació de zones verdes i espais convertits en refugis climàtics per a la ciutadania.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Guies de biodiversitat

Publicació de la segona edició de la Guia de Biodiversitat del FC Barcelona, focalitzant-se en les espècies que engloben la flora i la fauna de la Ciutat Esportiva.

Seguint la mateixa línia, el Club ha elaborat un inventari detallat de l'arbrat present a la Ciutat Esportiva amb l'objectiu de recopilar dades específiques de cada espècie que conforma l'estrat arbori. L'estudi inclou fitxes individuals de cada exemplar, que representen més de 3.000 m² de cobertura arbòria, i recull informació com la seva localització, capacitat d'emmagatzematge de carboni i producció d'oxigen, entre altres paràmetres. Aquest conjunt de dades permetrà desenvolupar una estratègia amb impacte directe en la salut humana i la qualitat ambiental de l'entorn.

Geobase

Elaboració d'una geobase de l'arbrat present a la Ciutat Esportiva per conèixer l'impacte directe de la biodiversitat present.

3.7 Certificacions

El Club manté el seu compromís amb el desenvolupament sostenible en tots els àmbits de la seva activitat, amb l'objectiu d'esdevenir una entitat de referència i obtenir les principals certificacions en matèria de sostenibilitat.

En aquest context, per tercer any consecutiu, s'ha renovat la **dobla certificació Biosphere**, tant per al Club com per al Museu. Aquesta renovació ha estat possible gràcies a la implementació de tres noves accions de millora que han reforçat el compliment dels criteris exigits.

Certificacions

Renovació de la **dobla certificació Biosphere**, la qual verifica que des de l'entitat es desenvolupen els seus béns i serveis d'acord amb un model responsable amb la societat i el medi ambient.

En el projecte que s'està desenvolupant en l'actualitat conegut com "Espai Barça", el Club està treballant sota les premisses de les certificacions LEAD en la part constructiva i BREEAM en la part urbanística. Cal destacar que el maig de 2023 es va produir la primera entrega de la certificació **BREEAM**, reconeixement que verifica que ha superat, en les actuacions executades, els requisits que s'estableixen als principis del desenvolupament urbanístic sostenible que **BREEAM @ES URBANISMO** acredita.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

4. INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL

La política de Recursos Humans de BLM recull les directrius, criteris i procediments que regulen la gestió de les persones treballadores de l'organització. Té com a objectiu garantir una gestió coherent, transparent i alineada amb els valors del Club, al qual BLM està circumscrita.

Aquesta política inclou principis generals com:

- El compromís amb la igualtat d'oportunitats
- La promoció interna i l'avaluació del rendiment
- El foment del desenvolupament professional
- El respecte a la diversitat, equitat i inclusió
- L'aplicació d'un codi de conducta ètic i protocols d'actuació davant situacions d'assetjament o discriminació

A més, la formació contínua i les polítiques de compensació variable dins les estructures salarials constitueixen eixos principals de la política, juntament amb la transparència en els processos de contractació.

Un altre aspecte fonamental és la implementació de mesures de conciliació de la vida laboral i personal, així com les polítiques de salut i seguretat laboral.

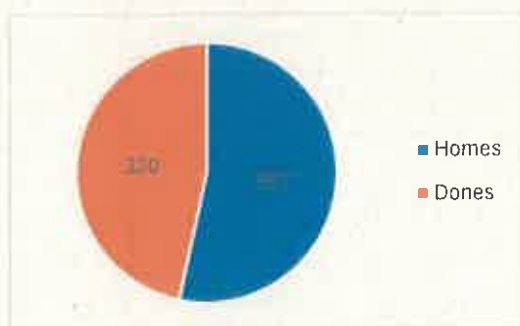
Pel que fa a la comunicació interna, el departament de Recursos Humans utilitza canals telemàtics per mantenir el contacte amb les persones treballadores. Així mateix, es compta amb la disponibilitat del Compliance del Club, que actua com a mecanisme de gestió i resolució de possibles conflictes laborals.

A continuació s'especifiquen les dades relatives a les persones treballadores de BLM.

4.1. Llocs de treball

Nombre total i distribució de persones treballadores per sexe, edat, país i classificació professional

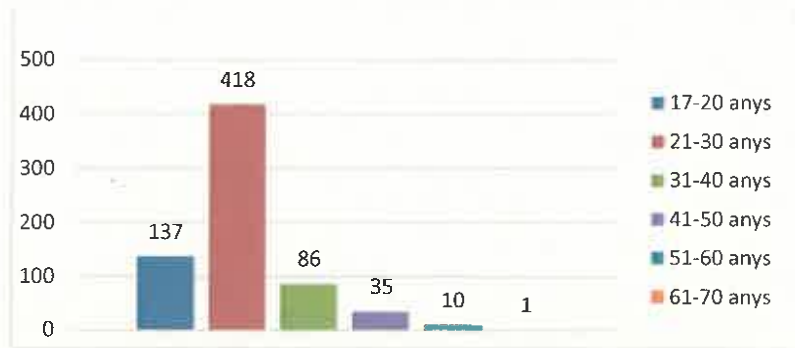
- Distribució per Sexe



Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Sexe	Nre. de persones treballadores
Homes	367
Dones	320

- Distribució per Edat



Edat	Nre. de persones treballadores
17-20 anys	137
21-30 anys	418
31-40 anys	86
41-50 anys	35
51-60 anys	10
61-70 anys	1

- Distribució per País

País	Nre. de persones treballadores
Argentina	4
Armènia	3
Bangladesh	1
Bèlgica	1
Brasil	2
Colòmbia	10
Equador	2
Eslovènia	1
Espanya	595
El Salvador	1
Filipines	1
França	3
Geòrgia	1
Grècia	1
Guatemala	1
Hondures	2

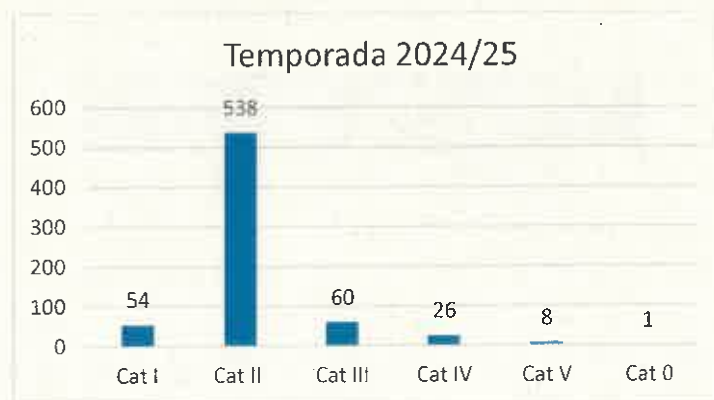
Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Índia	1
Itàlia	13
Marroc	8
Mèxic	3
Nigèria	3
Països Baixos	2
Panamà	1
Perú	1
Portugal	2
Romania	3
Rússia	2
Senegal	1
Síria	1
Togo	1
Ucraïna	3
UK	1
Uruguai	1
Veneçuela	7
Xina	3
Xile	1

Nacionalitat persones treballadores

A la temporada 2024/24, de la totalitat de persones treballadores de BLM, un 86,61% són d'origen espanyol. Aquest percentatge ha augmentat respecte a la temporada anterior 2023/24 (82,8%).

- Distribució per Categoria professional



Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Categoria	Nre. de persones treballadores
I	54
II	538
III	60
IV	26
V	8
0	1

*Detall de les categories:

Categoria 0 i V – Directius

Categoria I – Operaris

Categoria II – Personal de botiga

Categoria III – Administratius

Categoria IV – Comandaments intermedis

Nombre total i distribució de modalitats de contracte de treball



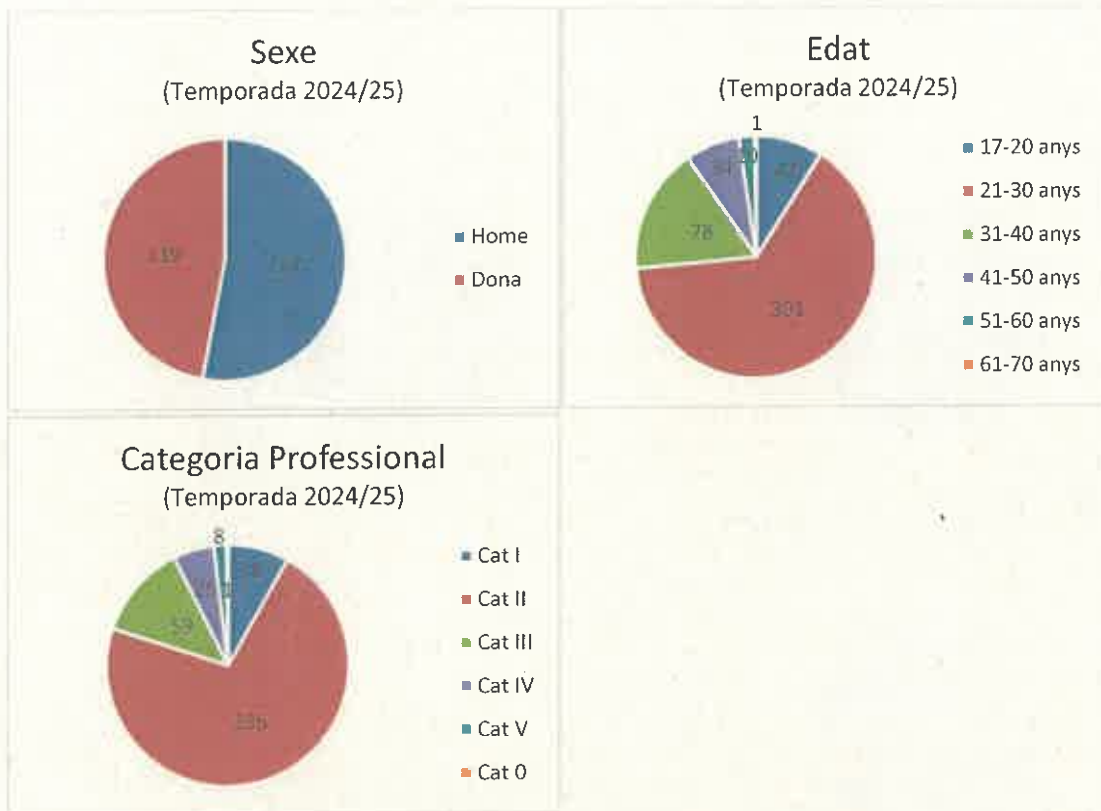
Tipologia contracte	Nre. de persones treballadores
Indefinit	466
Temporal	7
FFDD	214

A diferència de la temporada 2023/24, on únicament es va implantar la política de Fixos Discontinus (FFDD) mig any, la temporada 2024/25 ha estat la primera on en la seva totalitat s'ha conviscut amb aquesta política d'incorporació. Aquest fet ha permès dur a terme campanyes específiques (estiu, Black Friday, Nadal i Setmana Santa) i operatives de partits puntuals on s'ha previst un increment de les persones assistents (el Clàssic, fases de Champions, entre altres).

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Mitjana anual de contractes indefinits, temporals, FFDD, a temps parcial, a jornada completa i a jornada parcial per sexe, edat i classificació professional

• Mitjana Contractes Indefinits

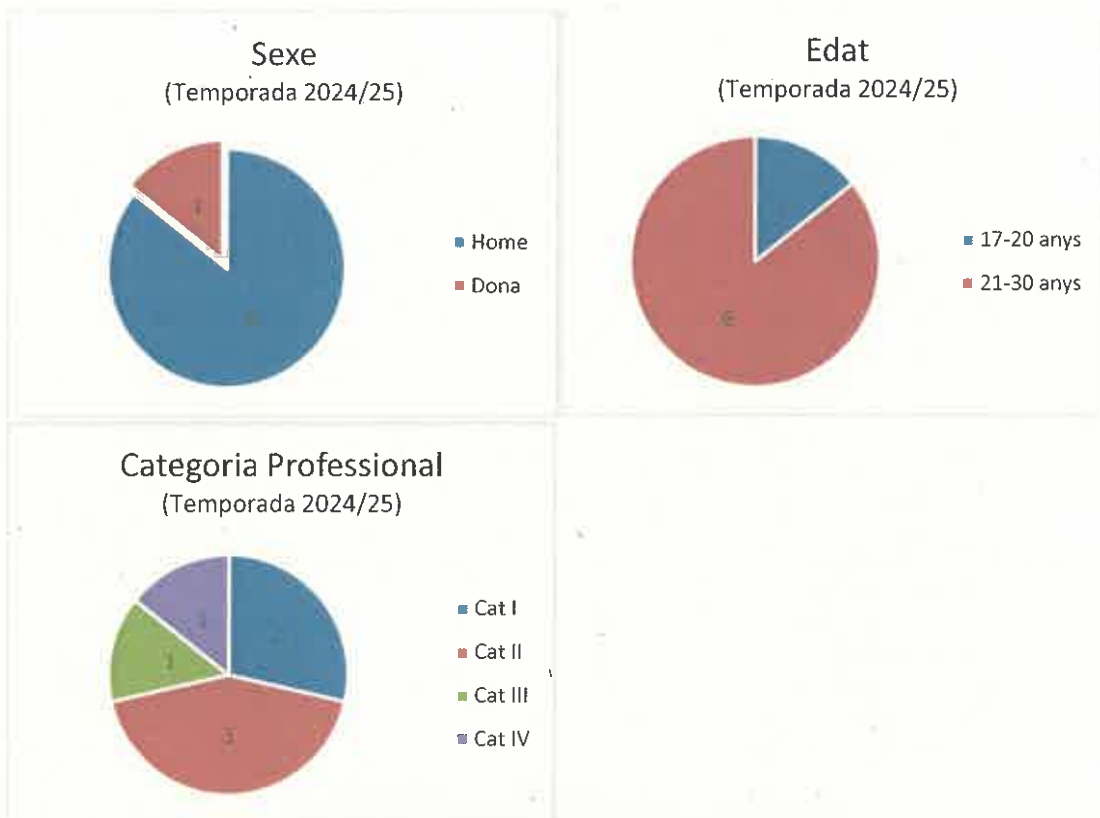


Sexe	Nre. de persones treballadores
Home	247
Dona	219
Edat	Nre. de persones treballadores
17-20 anys	42
21-30 anys	301
31-40 anys	78
41-50 anys	34
51-60 anys	10
61-70 anys	1
Categoria professional	Nre. de persones treballadores
I	38
II	335

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

III	59
IV	25
V	8
0	1

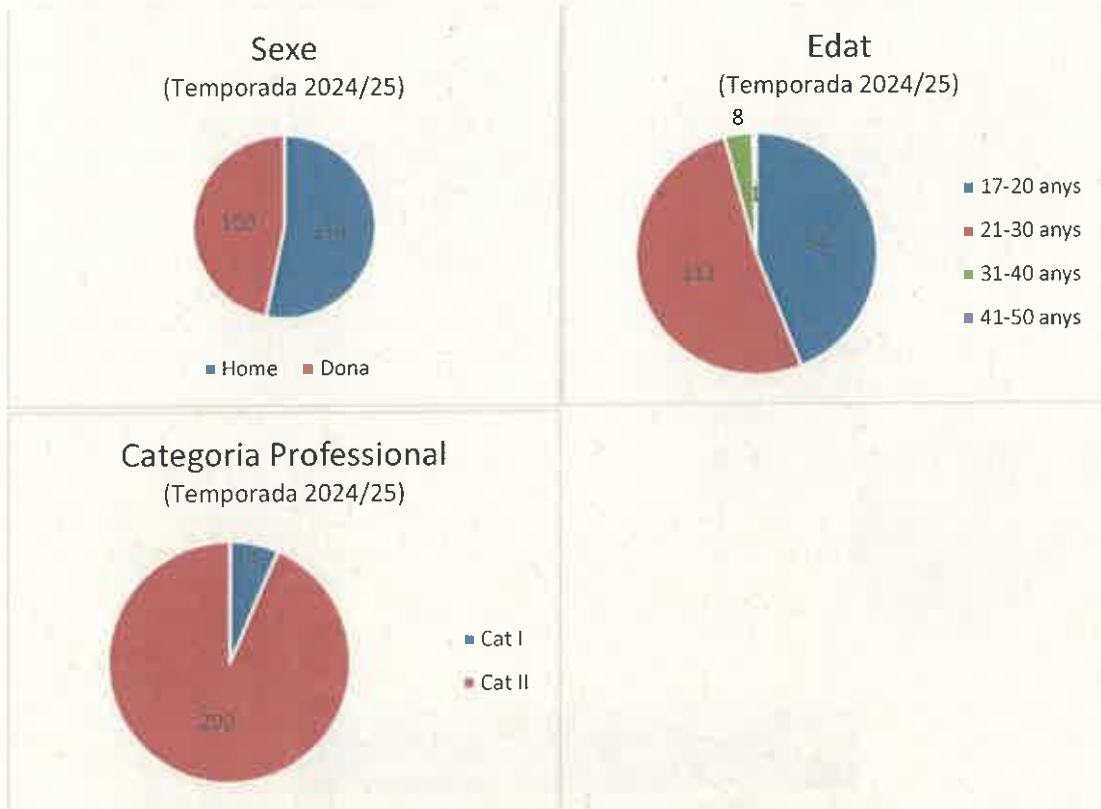
• Mitjana Contractes Temporals



Sexe	Nre. de persones treballadores
Home	6
Dona	1
Edat	Nre. de persones treballadores
17-20 anys	1
21-30 anys	6
Categoria professional	Nre. de persones treballadores
I	2
II	3
III	1
IV	1

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

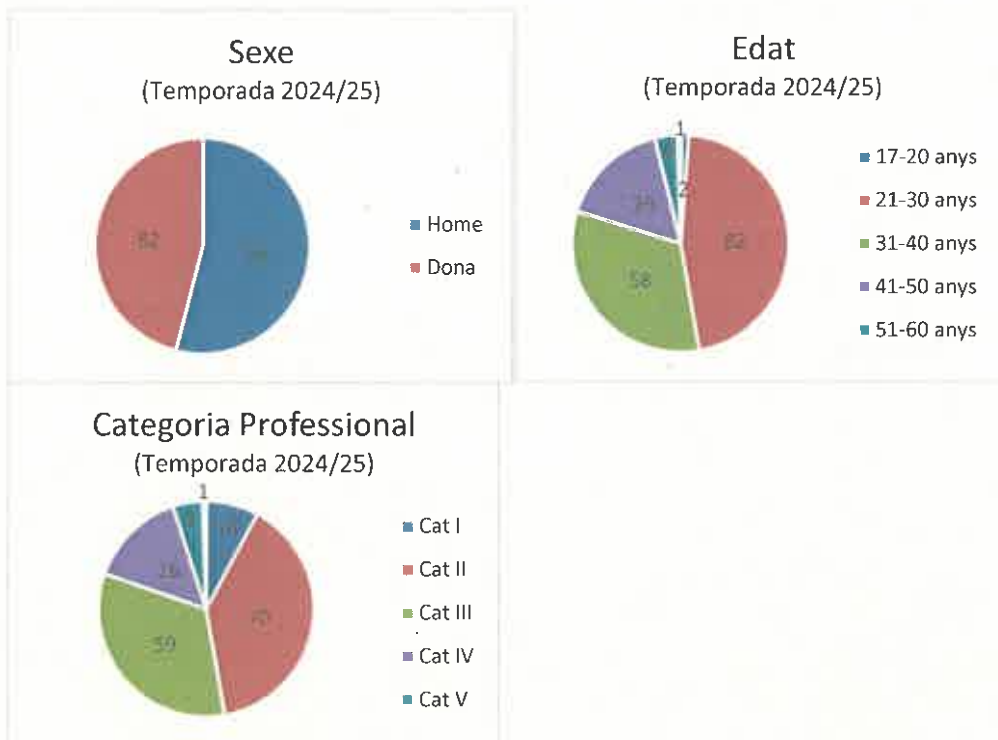
• Mitjana Contractes Fixes Discontinus



Sexe	Nre. de persones treballadores
Home	114
Dona	100
Edat	Nre. de persones treballadores
17-20 anys	94
21-30 anys	111
31-40 anys	8
41-50 anys	1
Categoria professional	Nre. de persones treballadores
I	14
II	200

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

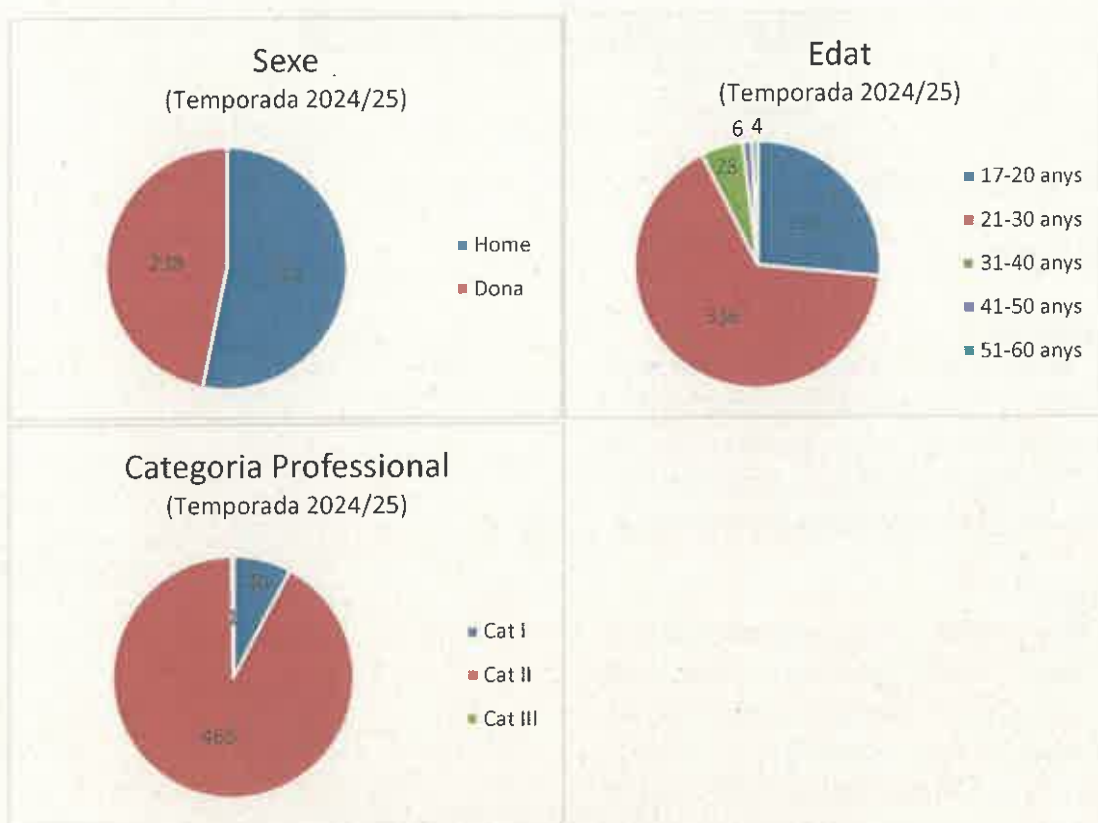
• Mitjana Contractes Jornada Completa



Sexe	Nre. de persones treballadores
Home	96
Dona	82
Edat	Nre. de persones treballadores
17-20 anys	2
21-30 anys	82
31-40 anys	58
41-50 anys	29
51-60 anys	6
61-70 anys	1
Categoria professional	Nre. de persones treballadores
I	14
II	70
III	59
IV	26
V	8
0	1

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

• Mitjana Contractes Jornada Parcial



Sexe	Nre. de persones treballadores
Home	271
Dona	238
Edat	Nre. de persones treballadores
17-20 anys	135
21-30 anys	336
31-40 anys	28
41-50 anys	6
51-60 anys	4
Categoria professional	Nre. de persones treballadores
I	40
II	468
III	1

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional

Nre. d'acomiadaments	
Procedents	8
Improcedents	5

Els detalls a continuació:

Temporada 2024/25Improcedents

1. Home, 20 anys, categoria professional II
2. Dona, 22 anys, categoria professional I
3. Dona, 26 anys, categoria professional IV
4. Dona, 24 anys, categoria professional II
5. Dona, 25 anys, categoria professional II

Procedents

1. Home, 20 anys, categoria professional II
2. Home, 24 anys, categoria professional II
3. Home, 21 anys, categoria professional II
4. Home, 22 anys, categoria professional I
5. Home, 20 anys, categoria professional II
6. Home, 33 anys, categoria professional II
7. Home, 37 anys, categoria professional IV
8. Dona, 18 anys, categoria professional II

Remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional

Mitjana de remuneració per sexe	
Homes	20.512€
Dones	20.089,47€

Mitjana de remuneració per sexe i edat		
Edat	Homes	Dones
17-20 anys	14.073,45 €	14.153,62 €
21-30 anys	17.607,24 €	17.159,51 €
31-40 anys	29.666,97 €	31.633,98 €
41-50 anys	46.828,74 €	42.382,43 €
51-60 anys	**	32.878,77 € *
61-70 anys**	**	-

*Incorporació de nous perfils.

**Categoria formada per un nombre inferior a 3 persones

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Mitjana de remuneració per sexe i categoria professional		
Categoria	Homes	Dones
I	17.534,78 €	16.567,15 €
II	16.327,89 €	15.699,31 €
III	34.722,13 €	35.299,84 €
IV	53.655,46 €	48.610,63 €
V	98.629,30 €*	83.494,32 €
0	**	-

*Incorporació de nous perfils.

**Categoria formada per un nombre inferior a 3 persones

Remuneració consell i del Comitè de Direcció

A 30 de juny de 2025, el Consell d'Administració estava format per 5 homes (5 homes al 30 de juny de 2024). Durant ambdós exercicis els membres del Consell d'Administració no han rebut cap remuneració.

L'entitat considera personal d'alta direcció al Comitè de Direcció, ja que els seus membres exerceixen funcions relatives als objectius generals de l'entitat com, per exemple, la planificació, direcció i control de les activitats, duent a terme les seves funcions amb autonomia i plena responsabilitat, únicament limitades pels criteris i instruccions dels òrgans de govern i administració de l'entitat que representen al soci únic. Les remuneracions salarials percebudes pels membres del Comitè de Direcció en l'exercici 2024/25 ascendeixen a 768 milers d'euros (691 milers d'euros en l'exercici 2023/24).

A continuació es fa referència al rati de la remuneració mínima i el salari mínim establert per conveni en funció de les categories professionals:

Rati remuneració mínima i salari mínim per conveni	
Categoria	Rati
I	1,08
II	1,08
III	1,33
IV	1,65
V	3,18
0	9,29

Implantació de polítiques de desconnexió laboral

Existeix una política de teletreball que permet realitzar un dia de teletreball de dimarts a dijous a decisió de cada persona treballadora, consensuat amb la persona responsable. La gestió d'aquest dia queda a responsabilitat d'ambdues parts, no sent necessària una novació contractual. Dilluns i divendres serà modalitat presencial amb jornada reduïda. Aquesta política aplica únicament als

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

empleats i empleades d'HQ (personal d'oficina). A més, existeix el dret a la reducció de jornada per a la cura de fills menors de 12 anys o familiars fins a segon grau per malaltia o accident. També hi ha permisos específics de fins a 16 setmanes retribuïdes pel naixement d'un fill, que es poden ampliar amb 8 setmanes addicionals no retribuïdes, sempre que es tracti de menors de 8 anys o per a la cura d'un menor. Així mateix, es permet acumular els permisos de lactància en jornades completes. Finalment, es pot sol·licitar una excedència per a la cura de fills o familiars dependents. Actualment l'organització no disposa d'una política específica de desconnexió digital.

Persones treballadores amb discapacitat

Es continuen realitzant plans per incloure persones amb discapacitat a la plantilla de BLM a través diverses associacions que ens contacten per voluntat pròpia o a través de la Fundació Barça per intentar augmentar el número de persones treballadores amb discapacitat.

Persones treballadores amb discapacitat	
Nre. de persones amb discapacitat	17
% empleats amb discapacitat	2,5%*

**Calculat a partir dels Headcounts totals (nombre de persones treballadores amb contractes laborals de diversa tipologia).*

Bretxa Salarial

Bretxa Salarial
$\frac{\text{Mitjana homes} - \text{Mitjana dones}}{\text{Mitjana Homes}}$

Bretxa Salarial
$\frac{20.512 - 20.089,47 * 100}{20.484,76} = 2,06\%$

4.2. Organització del treball

És important diferenciar els dos grups de persones treballadores que conformen BLM: HQ (persones treballadores d'oficina) i Retail (persones treballadores de les botigues). L'horari laboral de cadascun d'aquests col·lectius varia tal i com s'indica a continuació:

- HQ: De l'1 de setembre al 30 de juny, dilluns i divendres de 8 h a 15 h o de 9 h a 16 h i de dimarts a dijous de 9 h a 18 h. De l'1 de juliol al 31 d'agost jornada intensiva (6h 30').
- Retail: S'adapta a la ubicació de la botiga (carrer, Centre Comercial, Aeroport...). Generalment, de 10 h a 21 h.

Cal tenir en compte que només es contempla al personal fixe de botigues, ja que, ja que a HQ (com al FC Barcelona) no està instaurat aquest procés.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

S'ha detectat un absentisme entre les persones treballadores de l'entitat. Els factors principals que el causen son els descrits a continuació:

1. El perfil del treballador. Dels la totalitat de persones treballadores de Retail, un percentatge considerable tenen una edat màxima de 22 anys, moment en què, seguint els cànons de la societat, les persones es graduen. És un factor important, perquè la majoria intenta adaptar la feina als seus estudis.
2. El sector retail. Donades les condicions de la majoria de llocs del sector retail, les persones treballadores tenen un menor compromís amb les empreses, ja sigui a nivell d'assistència com de falta de compromís (puntualitat, canvi d'empresa sense avisar, baixes d'un dia sense comunicat...).
3. D'altra banda, encara que sigui un petit percentatge, existeixen casos extraordinaris com poden ser oblidar-se de fitxar, un mànager que comunica malament els horaris, entre altres.

Absentisme (hores)
44.115

4.3. Salut i seguretat

Per poder afrontar tots els temes en matèria de salut i seguretat, una de les comissions de què disposa el Comitè d'Empresa és la de Seguretat i Salut, que vetlla perquè les persones treballadores disposin de les millors condicions en aquests termes.

En matèria de Seguretat i Salut, el conveni col·lectiu de BLM ens remet a la llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. Totes les persones treballadores disposen de la possibilitat si es fes el reconeixement mèdic el primer dia de treball i els que porten més anys, al gener se'ls fa la consulta per si volen passar-ho al mes següent.

BLM compta amb una política de prevenció de riscos laborals que estableix les directrius necessàries per garantir la seguretat i la salut de totes les persones treballadores. Aquesta política inclou l'avaluació periòdica dels riscos, la implementació de mesures preventives i la formació contínua del personal, assegurant el compliment de la normativa vigent i la creació d'un entorn laboral segur i saludable.

En aquest sentit, es detalla a continuació la sinistralitat laboral produïda a l'entitat amb el detall corresponent:

Sinistralitat laboral	
Nre. d'accidents lleus amb baixes	9
Nre. d'accidents lleus sense baixes	13
Nre. d'accidents greus, molt greus o mortals	0
Nre. de malalties professionals	0

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

L'índex de freqüència mesura el nombre d'accidents amb baixa que es produeixen per cada milió d'hores treballades. Aquest valor corresponent a la temporada 2024/25 és de 7,36.

L'índex de gravetat mesura la gravetat dels accidents ocorreguts, calculant el nombre de jornades perdudes per cada milió d'hores treballades. Aquest valor corresponent a la temporada 2024/25 és de 0,03.

Accidents lleus amb baixes					
	Data	Dies de baixa	In itinere	Sexe	Accident
Temporada 2024/25	02/10/2024	3	No	Home	Sobreesforç
	15/07/2024	3	Si	Home	In Itinere
	16/08/2024	8	Si	Home	In Itinere
	22/08/2024	5	No	Home	Caiguda al mateix nivell
	03/09/2024	2	Si	Dona	In Itinere
	12/10/2024	2	No	Home	Sobreesforç
	25/01/2025	5	Si	Home	In Itinere
	11/02/2025	7	No	Home	Caiguda al mateix nivell
	07/04/2025	2	No	Home	Sobreesforç

Accidents lleus sense baixes			
	Data	In itinere	Sexe
Temporada 2024/25	09/06/2025	No	Home
	26/08/2024	No	Home
	26/09/2024	No	Home
	12/08/2024	No	Dona
	08/07/2024	No	Home
	22/10/2024	No	Dona
	06/08/2024	No	Dona
	12/10/2024	Si	Home
	22/12/2024	No	Dona
	23/02/2025	Si	Dona
	27/04/2025	No	Home
	01/05/2025	No	Dona
	17/06/2025	No	Dona

Durant l'exercici 24-25 no s'ha produït cap malaltia professional. Totes les baixes registrades han estat derivades d'accidents o bé de malalties comunes.

Les mesures establertes per garantir la seguretat i el benestar dels consumidors són les mateixes que s'apliquen al personal treballador. Aquest enfocament assegura un entorn segur i saludable

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

per a totes les persones implicades, complint amb els estàndards normatius i les bones pràctiques en matèria de prevenció de riscos i protecció de la salut.

4.4. Relacions Socials

El 100% de les persones treballadores de BLM estan emparades pel Conveni de Comerç de Catalunya.

En termes d'organització de diàleg social, es negocia amb les persones treballadores mitjançant els agents socials, en aquests casos, mitjançant els representants dels treballadors i treballadores, formades entre elles amb diferents Comitès, com ara el Comitè d'Empresa, Comitè de Seguretat i Salut i Comissió d'Igualtat.

4.5. Formació

La Política de Formació té l'objectiu d'impulsar la formació de les persones treballadores de BLM, com a mitjà estratègic per aconseguir les metes i objectius de l'entitat, amb accions que garanteixin tant la integració dels valors com l'adquisició i actualització dels coneixements i habilitats que necessiten per fer el treball de la manera més òptima i professional creant un entorn i unes eines perquè les persones tinguin la formació i competències necessàries per exercir el seu lloc de treball.

BLM estableix les eines organitzatives que suporten el creixement, promoció i consolidació de les persones de l'organització al llarg de la seva trajectòria professional a BLM per al seu creixement personal i del Club.

Els principals punts de la política són:

- Preparar l'equip, a través del desenvolupament de les seves competències professionals (actituds, habilitats i coneixements tècnics), per afrontar amb èxit els objectius estratègics de BLM. Per això, s'adapten les formacions en tres grups:
 1. Itineraris Formatius Equip Botiga: Alinear la formació per a cada lloc de treball, analitzant les necessitats pròpies del lloc de treball vs. els objectius estratègics definits per l'àrea i dissenyant itineraris en els quals donin resposta a totes les àrees.
 2. Pla de Formació HQ: Detectar necessitats formatives individuals amb el col·laborador, juntament amb el mànager, i alinear la seva formació als requeriments del seu lloc de treball i els objectius estratègics de la seva àrea.
 3. Catàleg de Formació Free: Tots els col·laboradors podran optar a una sèrie de cursos, els quals podran realitzar lliurement per fomentar el Life Learning Cycle.
- Identificar i desenvolupar el talent amb la finalitat de ser més competitiu i eficient. El talent intern és clau per afrontar amb èxit els reptes de futur.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

- Promoure accions per fomentar una cultura corporativa en què el coneixement intern es valori i es comparteixi entre tots els professionals, reforçant així la col·laboració i cooperació entre tots els col·laboradors.
- Accions per fomentar una cultura àgil i flexible i adaptació al canvi, a través de la transformació digital i la tecnologia, reforçant així les habilitats digitals i el canvi de mentalitat social per afrontar els desafiaments estratègics de futur.
- Facilitar la identificació, integració i fidelització a la cultura corporativa de BLM i del FC Barcelona.
- Contribuir a desenvolupar una cultura orientada a la igualtat d'oportunitats i l'excel·lència, fomentant la incorporació de la millora contínua en les activitats diàries.

Formació duta a terme:

Donada la situació econòmica de l'organització, tota la formació efectuada ha estat elaborada internament, centrant-se en Retail, ja que és un sector on hi ha molt perfil júnior, molta incorporació i perquè cada pocs mesos hi ha nous productes que han de ser venuts. És per això que les formacions es divideixen en:

1. Atenció al Client
2. Feedback i gestió d'equip
3. Venda nous productes
4. On Boarding

Típolgia de formació en funció de la categoria professional	
Categoria	Formació
I	On Boarding
II	On Boarding, formació de producte, formació atenció client
III	On Boarding, formació de producte, formació atenció client, formació management
IV	Formació específica per un projecte de l'Organització
Proveïdor	Formació de producte

Si desglossem la formació de la temporada per categories, es veu reflectit com gairebé tot el percentatge d'hores en formació va destinat als venedors (categoria II):

Categoria	Formació (hores)
I	189,90
II	3.231,00
III	23,30

En el marc del compromís del Club amb la millora continua en l'àmbit de la sostenibilitat, s'ha promogut la participació en diverses ponències i accions formatives a nivell local i internacional.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Aquestes iniciatives han permès adquirir coneixements estratègics i difondre els principals projectes del Club per convertir-se en un referent global, entre les quals cal destacar:

- Per tercer any consecutiu, l'àrea de sostenibilitat ha assistit a la IV edició del Congrés Internacional d'Acció Climàtica organitzat per la Fundació Empresa & Clima, reunint a figures referents de l'àmbit científic i empresarial de tot el món, convertint-se en un escenari on trobar sinèrgies que permetin aplicar la innovació tecnològica i els avanços científics a les empreses i societat en general amb l'objectiu d'avançar en la mitigació del canvi climàtic. Entre les intervencions cal destacar la presència de referents com Jordi Cortina-Segarra (Catedràtic d'Ecologia en la Universitat d'Alacant), Joan Pino (director del CREAM i catedràtic d'ecologia de l'UAB), Elvira Carles (Directora de la Fundació Privada Empresa & Clima), Adonina Tardón (catedràtica emèrita de medicina preventiva i salut pública de la Universitat d'Oviedo), Wafa AbuElKheir Mataria (investigadora principal de l'institut de salut global i ecologia humana de la Universitat Americana del Cairo), Antonio García (doctor arquitecte i investigador de la universitat de Sevilla), Carlos Moreno (Subdirector General Adjunt de Normalització Comptable a l'ICAC), Elisa Pirisi (responsable del servei d'informes GRI), Carles Ibáñez (Director del Centre en Resiliència Climàtica i Investigador Sènior de la Unidad Tecnológica de Soluciones Climática i Serveis Ecosistèmics d'EURECAT), Héctor Carbonell (director d'hidrogen i transició energètica de Carburos Metàlics), Ignasi Cubiñá (director d'estratègia i sostenibilitat del Grup Construcción), entre altres. El congrés ha tractat diverses temàtiques com la restauració de la natura i biodiversitat, la matriu de doble materialitat i la seva aplicació als informes de sostenibilitat, l'afectació del canvi climàtic a la salut de les persones, solucions basades en la natura i les seves aplicacions industrials, l'hidrogen i les seves aplicacions a la indústria i l'eficiència energètica i la construcció sostenible. La intervenció del director de l'àrea de sostenibilitat del Club va tenir lloc en la sessió d'eficiència energètica i la construcció sostenible, en la que es van tractar els aspectes punters a incorporar i algunes de les actuacions ja realitzades.
- El Club, convidat per l'Ajuntament de Barcelona, ha participat en un projecte europeu liderat per ICLEI, en el qual col·laboren altres ciutats i clubs de futbol de primer nivell. L'objectiu és generar sinèrgies entre ciutats i entitats esportives per desenvolupar una estratègia conjunta de descarbonització en sectors clau, amb la finalitat de contrarestar els efectes del canvi.
- El Club ha comptat amb la representació de l'àrea de sostenibilitat en diverses jornades per a clubs organitzades per LaLiga on s'ha presentat l'anàlisi del nou marc normatiu en sostenibilitat i la presentació de l'Oficina Tècnica de Sostenibilitat Mediambiental, l'objectiu de la qual és recolzar als clubs de futbol professional en l'execució de les respectives estratègies en sostenibilitat.

4.6. Accessibilitat

BLM i la Fundació FC Barcelona tenen un fort compromís amb les persones amb discapacitat. Per aquest motiu, es treballa perquè aquest col·lectiu tingui accés a través de les fundacions i processos de selecció i reclutament habitual. Es fa també un seguiment, per part de les fundacions i Recursos Humans, de les necessitats de les persones treballadores per adaptar-les al lloc de

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

treball (eines, material, equips, etc.). Les botigues estan adaptades perquè tant els usuaris com les persones treballadores puguin accedir a les instal·lacions (ascensors, cadires rampa, etc.).

S'han actualitzat les fitxes d'accessibilitat oficials de les botigues, un document oficial regulat pel Codi d'accessibilitat de Catalunya (Decret.209/2023), que té com a objectiu garantir que els establiments d'ús públic compleixin amb les condicions mínimes d'accessibilitat física, sensorial i cognitiva. En aquest sentit, aquesta temporada 2024/25 s'han dut a terme remodelacions a la botiga del Passeig de Gràcia adaptant l'emprovador per a que puguin accedir les persones amb cadira de rodes, no només a nivell d'amplada sinó també d'altura i altres necessitats.

4.7. Igualtat

BLM disposa d'un Pla d'Igualtat que es va presentar al juny del 2021 i que al juny del 2023 es va enviar la documentació al REGCON per validar. Després de diverses reunions amb la Comissió d'Igualtat i la planificació de diverses accions obligades per l'entitat per a la validació final, el Pla es troba vigent fins al 2025, incloent les mesures planificades i els seus objectius:

- **Selecció:** en els processos gestionats internament, procurar que a la fase final arribi com a mínim un candidat de cada sexe. En els processos externalitzats convertir en les consultores externes de selecció el compromís d'igualtat d'oportunitats i objectivitat en els processos de selecció.
- **KPI:** Analitzar les dades en matèria d'igualtat perquè es tingui una visió fiable de la realitat i donar suport a la presa de decisions.
- **Salut:** vetllar per la salut de les dones embarassades perquè puguin exercir la seva feina lliure de riscos. Igualment, vetllar perquè els col·lectius vulnerables puguin desenvolupar amb garanties la seva feina al seu lloc de treball.
- **Violència de gènere i assetjament:** protocol formalitzat des del Club per afrontar possibles situacions que es puguin esdevenir.
- **Contractació:** vetllar per l'equilibri de la plantilla en relació amb el gènere, categories professionals i retribucions.
- **Formació:** conscienciar i fomentar la prevenció de l'assetjament sexual en l'entitat per poder actuar segons indica el protocol.

Actualment s'està treballant en l'elaboració del nou Pla d'Igualtat 2025/29.

Pla d'Igualtat

S'està treballant en l'elaboració del nou Pla d'Igualtat (2025/29).

BLM disposa d'un Protocol de prevenció, detecció i solució de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir la igualtat d'oportunitats i la protecció dels drets

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

fonamentals de totes les persones treballadores. Aquest protocol assegura un entorn de treball lliure de discriminació i violència, complint amb l'obligació de protegir la salut i la seguretat laboral, i establint mecanismes clars per a la prevenció, detecció i actuació davant qualsevol situació d'assetjament.

El FC Barcelona continua avançant en el seu compromís amb la diversitat i la inclusió amb la presentació de nous **maniquins inclusius** a les seves botigues oficials. Aquesta acció té com a objectiu reflectir la diversitat existent en la nostra societat representant la varietat de cossos, habilitats i discapacitats. El FC Barcelona vol reafirmar que la pràctica de l'esport és beneficiosa per a tothom sense importar la condició física que es tingui. Aquesta iniciativa es va implantar inicialment a les Barça Store de l' Spotify Camp Nou, Passeig de Gràcia, Canaletes, La Maquinista i Madrid, on s'hi poden trobar, totalment integrats, maniquins amb cadira de rodes, amb pròtesi de cama i de braç, maniquins amb ulleres graduades esportives i implants coclears, així com de talla gran. L'objectiu es estendre aquesta acció i incloure maniquins inclusius a totes les Barça Store.

5. COMPLIANCE I DRETS HUMANS

El FC Barcelona disposa d'un Sistema de Gestió de Compliance (SGC) centralitzat en el qual s'hi integren les seves entitats vinculades, entre elles BLM. L'adhesió de BLM al SGC del Club va ser aprovada l'any de constitució de la societat pel seu Consell d'Administració.

Les principals normes que estableixen les bases del Sistema de Gestió de Compliance són la Política de Compliance, el Manual del Sistema de Gestió de Compliance, així com el Document d'abast del Model de Compliance, context de l'organització i parts interessades.

El Sistema de Gestió de Compliance és auditat de forma anual, i compleix amb els requisits establerts a l'article 31 bis del Codi Penal espanyol, així com de la jurisprudència del Tribunal Suprem i amb el que estableixen els estàndards nacionals i internacionals en la matèria (UNE 19601 i ISO 37301). Concretament, durant la temporada 2024/25, el Club ha obtingut les certificacions UNE 19601 i ISO 37301 de la Funció de Compliance. És un dels objectius de les pròximes temporades ampliar l'abast de les certificacions per a totes les entitats vinculades.

Certificacions compliance

Durant la temporada 2024/25, el Club ha obtingut les certificacions UNE 19601 i ISO 37301 de la Funció de Compliance

En relació a l'element relatiu al cos normatiu, BLM disposa d'un cos format per diferents normes, consistents en polítiques, procediments i protocols que tenen com a finalitat la prevenció, la detecció i la gestió davant d'irregularitats i incompliments en les diferents matèries.

Les principals polítiques de què disposa BLM són, per una banda, les que defineixen el propi model o els seus elements, que són la Política de Compliance i el Manual del Sistema de Gestió de Compliance, i de l'altra, polítiques i procediments específics en matèria d'integritat i anticorrupció, conflicte d'interessos, *due diligence* de socis de negoci, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, confidencialitat, protecció de dades personals, així com altres polítiques específiques de gestió i operativa interna (selecció de personal, viatges, ús de mitjans telemàtics, gestió de cobraments etc.). Totes aquestes polítiques estan a disposició de tots

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

els membres de l'entitat a través del Portal de Normativa Interna, i són acceptades per part de les persones treballadores en el moment de la seva incorporació, i posteriorment es realitzen acceptacions periòdiques. Alhora, la normativa interna també es troba publicada a la pàgina web del Club per a les persones treballadores que no tinguin accés a la intranet del Club.

Així mateix, totes les persones treballadores de BLM reben formació continuada que conté els aspectes bàsics de la normativa interna i realitzen un onboarding obligatori en el moment de la seva incorporació en matèria de Compliance mitjançant una plataforma e-learning. Aquest procés inclou la realització de tres activitats habilitades, que consisteixen en:

- una formació interactiva que dóna a conèixer la Funció de Compliance (incloent-hi, entre altres, les seves funcions, competències i blocs normatius), la principal normativa interna del Club, així com el Canal Ètic
- l'accés al Portal de Normativa Interna per a la lectura de les polítiques i procediments que conformen el cos normatiu del FC Barcelona i les seves entitats vinculades
- l'accés al formulari d'acceptació de normativa, per a confirmar l'acceptació de la mateixa

Les accions relatives a l'onboarding en matèria de Compliance s'han de dur a terme durant els 15 dies següents a la incorporació de la persona treballadora. En el moment en què es realitza l'acceptació de la normativa, s'envia un correu automàtic (tant a la persona treballadora com a la persona responsable de Recursos Humans), confirmant que s'han llegit i acceptat aquestes normes.

El Sistema de Gestió de Compliance disposa de l'existència d'un Canal Ètic per informar sobre infraccions del Codi Ètic, així com de la normativa interna i de la legislació vigent. Aquest Canal és d'accés tant a membres interns com externs, a través d'un formulari a la pàgina web del FC Barcelona. En aquest sentit, durant la present temporada s'han prioritzat les accions de difusió i comunicació del Canal a través de la creació de cartelleria que s'ha distribuït pels diferents centres de treball de l'entitat.

Durant la Temporada 2024/25, en relació a BLM s'han rebut un total de 27 comunicacions, relacionades amb infraccions de normativa interna o de la legislació vigent.

Es destaca que BLM ha nomenat a través del Consell d'Administració al Responsable del Sistema Intern d'Informació, així com al Substitut Responsable del Sistema Intern d'Informació davant l'Oficina Antifrau de Catalunya, Autoritat Independent de Protecció de l'Informant, essent aquest el Director de l'Àrea de Compliance.

BLM compta amb un mapa de riscos penals propi el qual té com a finalitat identificar i valorar els riscos inherents a la seva activitat que podrien generar, d'acord amb l'art. 31 bis del Codi Penal, responsabilitat penal per a la persona jurídica. En aquest sentit, el mapa també disposa de la valoració dels riscos residuals havent identificat i valorat els diferents controls i mesures de prevenció establertes a l'entitat. Els de major risc identificats són els delictes de corrupció, delictes de revelació de secrets empresarials i delictes publicitaris. Tot i així, tots ells en l'escala de valoració de probabilitat de 1 a 5 es troben en una valoració de 3 o inferior.

Durant la temporada 2024/25 s'ha realitzat el procediment de gestió de riscos, a través del qual es detalla la metodologia aplicada en la valoració dels risc inherent així com residual. En aquest

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

sentit, també ha estat aprovat un programa d'auditoria del Sistema de Gestió de Compliance que estableix la periodicitat de les auditories tant del SGC com dels controls.

No es detallen els principals riscos en matèria de corrupció.

5.1 Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans

El FC Barcelona disposa d'un Codi Ètic que és d'aplicació a totes les entitats vinculades, el qual facilita el coneixement i l'aplicació de la seva cultura empresarial, assentada fermament en el compliment dels drets humans i socials.

En aquest sentit, el Club i BLM, a més de complir amb la legislació vigent que li sigui aplicable, es comprometen a respectar els drets humans internacionalment reconeguts, que abasten els drets enunciats a la Carta Internacional de Drets Humans i els principis relatius als drets establerts a la Declaració de l'Organització Internacional del Treball.

Per tal d'identificar, prevenir, mitigar i donar resposta a potencials abusos dels Drets Humans, es duen a terme mesures de diligència deguda a les seves pròpies activitats i en les què guardin relació directa amb les seves operacions, productes o serveis prestats en el marc de les relacions comercials.

En conseqüència, tots els membres de BLM han de secundar aquest compromís, exercint les seves activitats professionals amb total respecte i garantia dels drets humans i les llibertats públiques.

Les relacions amb i entre les persones treballadores de BLM hauran de basar-se en el respecte mutu, propiciant un ambient de treball còmode, saludable i segur, abstenint-se de fer servir qualsevol conducta agreujant, o que suposi algun tipus de discriminació per motius de raça, creences religioses, idees polítiques o sindicals, nacionalitat, llengua, sexe, estat civil, condició social, edat, discapacitat o orientació sexual.

Perquè les seves contraparts estiguin alineades amb aquest mateix compromís, el Club i les seves entitats vinculades disposen d'un Codi de Conducta de proveïdors, que han d'acceptar i signar abans d'iniciar la relació contractual. Concretament, s'estableix l'obligació que els proveïdors es comprometen a respectar els drets humans internacionalment reconeguts i enunciats a la "Carta Internacional dels Drets Humans" i els principis relatius als drets inclosos als "Convenis Fonamentals de l'Organització Internacional del Treball".

De manera no exhaustiva, respectar els drets humans i els drets laborals implica per als proveïdors:

- Prohibir el treball forçat;
- Prohibir el treball infantil;
- Prohibir la discriminació per raó de sexe, edat, raça, origen, ideologia, entre d'altres;
- Respectar la llibertat d'associació i de negociació col·lectiva dels seus empleats;
- Prohibir l'abús físic i verbal o qualsevol altra forma d'intimidació;
- Assegurar que les condicions i l'entorn de treball (salaris, jornada laboral, protecció de la maternitat, foment d'un ambient de treball segur, etc.) són coherents amb les normes laborals internacionals aplicables; i

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

- Promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la totalitat dels processos i dels àmbits laborals.

5.2 Prevenció dels riscos de vulneració dels drets humans

BLM té implementats diversos mecanismes de prevenció en matèria de drets humans per garantir el compliment i respecte d'aquests drets en totes les seves operacions. Algunes d'aquestes mesures inclouen:

- **Formacions sobre normativa interna:** BLM ofereix formacions periòdiques a totes les persones treballadores amb l'objectiu d'assegurar que estiguin familiaritzats amb la normativa interna relacionada amb els drets humans.
- **Clàusules contractuals:** BLM inclou clàusules contractuals als contractes amb tots els socis de negoci, exigint el compliment i el respecte als drets humans. Aquestes clàusules estableixen clarament les expectatives i responsabilitats quant al respecte dels drets humans, i el seu incompliment pot donar lloc a mesures disciplinàries o fins i tot a la terminació del contracte.
- **Revisió *due diligence* dels tercers:** Abans d'establir relacions comercials amb qualsevol contrapart, es porta a terme una diligència deguda exhaustiva per avaluar el compliment d'aquesta contrapart amb els estàndards de drets humans, entre altres.

Aquests mecanismes de prevenció són fonamentals per garantir que BLM compleix les seves obligacions en matèria de drets humans i per promoure una cultura de respecte i compliment a tots els nivells de l'organització. En assegurar-se que les persones treballadores estiguin capacitades, que els contractes continguin clàusules específiques i que les contraparts compleixin els estàndards establerts, BLM pot minimitzar el risc de violacions als drets humans i prendre mesures ràpides i efectives en cas de detectar qualsevol irregularitat.

5.3 Mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos

BLM disposa d'un Sistema Intern d'Informació completament adaptat a la Llei 2/2023, reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives. Es tracta d'un sistema habilitat per rebre i atendre comunicacions d'accions o omissions que puguin constituir incompliments, tant del Codi Ètic i la normativa interna, com de la legislació vigent. Aquest sistema inclou tant el Canal Ètic, habilitat com la via preferent per rebre qualsevol tipus de comunicació, com les investigacions realitzades d'ofici o derivades d'anàlisis interns.

El Canal Ètic està dissenyat per garantir l'anonimat i la confidencialitat de les persones informants. A través d'una bústia de comunicació segura, les persones que vulguin fer comunicacions o consultes poden fer-ho sense revelar la seva identitat. Totes les comunicacions rebudes a través del Canal Ètic són gestionades d'acord amb la Política del Sistema Intern d'Informació, així com el Protocol de gestió i tramitació de comunicacions establerts. Aquest Protocol assegura que totes les comunicacions siguin tractades de manera adequada i confidencial, seguint els procediments legals i ètics corresponents.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Durant la temporada 2024/25 s'han realitzat accions de cartelleria, informant sobre l'existència del Canal Ètic, i incloent exemples de potencials situacions que han de comunicar-se mitjançant el Canal.

Es disposa d'una clàusula que s'especifica en tots els contractes com a mesures d'eliminació del treball infantil i forçós.

5.4 Eliminació de la discriminació en el treball i l'ocupació

BLM disposa d'un Protocol de prevenció, detecció i solució de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe. L'objectiu d'aquest protocol és garantir la protecció dels drets fonamentals i l'obligació de protegir la salut i seguretat dels treballadors i treballadores en relació amb la prevenció, detecció i solució de l'assetjament sexual, per raó de sexe i assetjament laboral.

5.5 Lluita contra la corrupció i el suborn

BLM compta amb la Política d'Integritat i Anticorrupció, l'objectiu de la qual consisteix a desenvolupar els criteris i principis enumerats al Codi Ètic sobre la prevenció de la corrupció en les activitats realitzades per les persones Membre de l'Entitat i els Tercers relacionats, i que conté una descripció dels comportaments que cal seguir i els elements clau per evitar que es produeixin delictes de corrupció en qualsevol àmbit. Compta a més amb altres polítiques per a la prevenció del suborn, com pot ser la Política de conflicte d'Interès, que fixa les normes i pautes d'actuació a seguir davant dels diferents tipus de conflictes que poden sorgir; entre altra normativa interna. Aquesta normativa és acceptada per part de totes les persones treballadores de l'entitat.

Addicionalment, durant la temporada 2024/25 s'ha realitzat formació en aquesta matèria, i es realitzen recordatoris anuals, especialment en èpoques de Nadal, recordant la normativa en matèria d'acceptació de regals.

En matèria de prevenció del Blanqueig de Capitals, malgrat que BLM no és subjecte obligat per la llei 10/2010, el risc de blanqueig de capitals s'ha d'identificar a la companyia en tractar-se d'un risc transversal per a qualsevol empresa que manegi un patrimoni i mantingui relacions comercials amb tercers. BLM disposa de controls que permeten mitigar el potencial risc inherent en aquesta matèria derivat de la seva activitat, concretament disposa d'un Procediment de Diligència deguda amb els socis de negoci, procediments específics relatius a la gestió de l'efectiu, prohibició de fraccionament de pagaments, segregació de funcions, matriu de poders i aprovacions de contractes, signatura mancomunada, entre altres controls.

Durant la temporada 2024/25 s'ha portat a terme un e-learning a tot el personal de botiga relatiu al procediment de gestió de cobraments.

5.6 Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre

A la temporada 2024/25 s'ha efectuat una donació a la Fundació Barça de 4.399,92€ corresponent a la venda de les roses de Sant Jordi de la temporada 2023/24.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

6. SOCIETAT

6.1 Compromisos de l'entitat amb el desenvolupament sostenible

El Club té especial cura amb la integració amb l'entorn local de totes les seves instal·lacions, i en el projecte que s'està desenvolupant en l'actualitat de l'Espai Barça encara creix més. A nivell de col·laboració amb l'entorn local, BLM col·labora amb els Amics de la Rambla i amb l'Associació del Passeig de Gràcia amb l'objectiu de defensar i promoure els interessos socials, comercials i culturals d'aquest dos passejos universals. Amb aquesta contribució es vetlla per la unió i promoció del comerç, la dinamització comercial (enllumenats de Nadal, Festa del Roser, Tast a La Rambla, etc.) i es col·labora amb les associacions que defensen els mateixos interessos i els de la resta de veïns, comerciants i socis davant de les institucions.

De la mateixa manera, a la temporada 2024/25 s'ha tancat un acord amb una empresa d'activisme creatiu on hi participen persones treballadores amb discapacitat psíquica per fer una col·lecció de roba que es basarà en il·lustracions creades per aquestes persones, interpretant elements de marca com l'escut, el *Més que un Club* i diferents jugadors, amb la intenció d'aconseguir un resultat únic i totalment diferent.

S'ha donat continuïtat a la prova pilot del projecte "**Hores + tranquiles**" tant a la Barça Store de l' Spotify Camp Nou com al Barça Immersive Tour. Es tracta d'una iniciativa dissenyada per oferir un entorn i una experiència més relaxada per a persones amb autisme, sensibilitat sensorial i discapacitat intel·lectual. Aquesta iniciativa es durà a terme cada dissabte de 15 a 17 hores, períodes en els que es reduiran la intensitat de la llum i el so i disposaran d'una senyalística específica per tal que totes aquelles persones amb sensibilitat sensorial puguin gaudir d'una experiència adaptada.

Per altra banda el FC Barcelona continua avançant en el seu compromís amb la diversitat i la inclusió amb la presentació de nous **maniquins inclusius** a les seves botigues oficials. Aquesta acció té com a objectiu reflectir la diversitat existent en la nostra societat representant la varietat de cossos, habilitats i discapacitats. El FC Barcelona vol reafirmar que la pràctica de l'esport és beneficiosa per a tothom sense importar la condició física que es tingui. Aquesta iniciativa es va implantar inicialment a les Barça Store de l' Spotify Camp Nou, Passeig de Gràcia, Canaletes, La Maquinista i Madrid, on s'hi poden trobar, totalment integrats, maniquins amb cadira de rodes, amb pròtesi de cama i de braç, maniquins amb ulleres graduades esportives i implants coclears, així com de talla gran. L'objectiu es estendre aquesta acció i incloure maniquins inclusius a totes les Barça Store.

6.2 Subcontractació i proveïdors

Tots els proveïdors que ofereixen un servei a l'entitat han de seguir un procés d'homologació en què de manera ineludible es sol·liciten requeriments per al compliment d'un codi de conducta, codi ètic, política de compres, acord de confidencialitat, criteris de sostenibilitat, diversitat i igualtat, entre d'altres.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

S'ha donat continuïtat al nou model d'homologació dels proveïdors de BLM que implica el registre i aprovació dels mateixos mitjançant una plataforma online que garanteix la transparència i traçabilitat de tot el procediment.

Durant la fase de registre, en funció de la categoria seleccionada per part del proveïdor, el FC Barcelona avalua el proveïdor en diferents matèries. Per una banda, existeixen uns criteris d'avaluació comuns per tots els proveïdors, independentment de la seva categoria:

- Criteris d'avaluació de l'Àrea de Compres, els quals fan referència a l'acceptació per part del proveïdor de diferents normatives.
- Criteris d'avaluació de l'Àrea de Compliance, relatius a la *due diligence* de tercers d'acord amb la Política de Diligència Deguda de Socis de Negoci del FC Barcelona.
- Criteris d'avaluació de l'Àrea de Sostenibilitat, referents al compromís per part dels proveïdors en la implementació de mesures que garanteixin i impulsin la sostenibilitat en les seves activitats.
- Criteris d'avaluació del Departament de Diversitat, referents al compromís per part dels proveïdors en la implementació de mesures que garanteixin i impulsin la diversitat en les seves entitats.
- Criteris d'avaluació de l'Àrea de Finances, relatius a l'acreditació de la titularitat bancària, així com de certificats de doble imposició.

D'altra banda, en funció de la categoria de proveïdor també s'avaluen els criteris en relació a les següents matèries:

- Criteris d'avaluació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals. Principalment, en tots aquells proveïdors que el seu servei impliqui la presència en les instal·lacions del FC Barcelona, per tal de garantir el compliment en aquesta matèria per part dels tercers.
- Criteris d'avaluació en matèria de Protecció de dades i Seguretat de la Informació, dirigit a tots els proveïdors que per raó de la prestació del servei tinguin un potencial accés o accés directe a dades personals, d'acord amb la normativa vigent en aquesta matèria.

Procés d'homologació

El Club ha implementat un nou model en el procés d'homologació dels proveïdors que implica el registre i aprovació dels mateixos mitjançant una plataforma online que garanteix la transparència i traçabilitat de tot el procediment.

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

6.3 Consumidors

Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes

A nivell de botigues físiques, existeixen fulls de reclamació oficials a disposició dels clients. Se'ls facilita perquè puguin emplenar-los adjuntant la documentació necessària en cas que sigui adient. Es fa entrega d'una còpia al client que haurà d'entregar a l'Oficina d'Atenció al Consumidor. El responsable de BLM encarregat de gestionar la petició l'envia al departament Legal del Club, si s'escau, per continuar amb el seguiment. A continuació es detalla el nombre d'incidències que va rebre BLM en funció de la ubicació de les botigues oficials. Cal destacar que es va donar resolució a la totalitat dels mateixos:

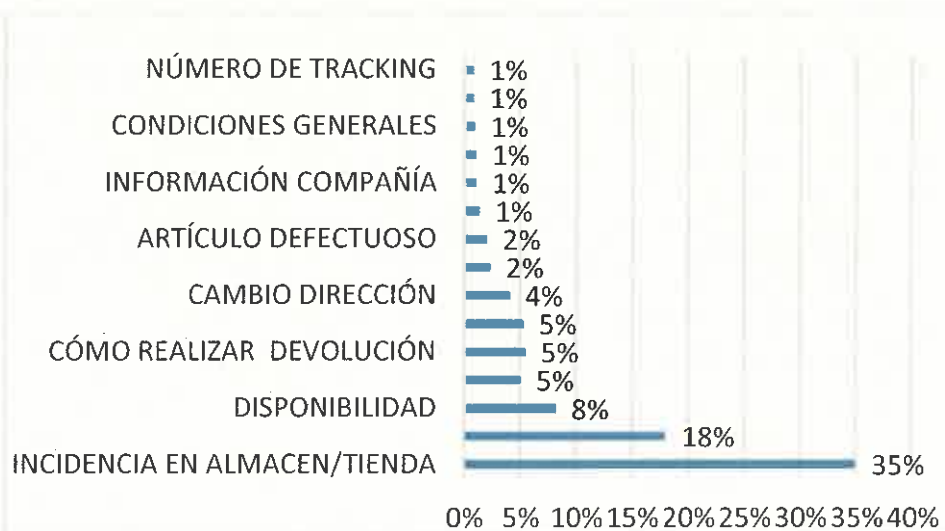
Botiga oficial	Nre. fulls de reclamació
Barça Store Spotify Camp Nou	10
Barça Store La Maquinista	3
Compres online	6

La gestió de les incidències i/o queixes rebudes a través de trucades telefòniques i correus electrònics es gestiona mitjançant una agència externa. A continuació s'indiquen les dades de la gestió de consultes:

Gestió trucades i correus electrònics	
Nre. total de trucades	19.314
Nre. total de correus electrònics	130.894

El canal majoritari que fan servir els clients és el correu electrònic, tot i que puntualment també fan servir el telèfon.

De les incidències rebudes, compartim el detall en funció de la temàtica:



Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Resolució de queixes i incidències

BLM disposa de diferents canals per recepcionar i donar resposta a les queixes i incidències dels seus clients

Procediment de gestió de queixes a través de plataforma externa

Les queixes i consultes rebudes s'incorporen al sistema Zendesk, on es crea un *ticket* per a cada incidència. Quan el *ticket* és assignat a un agent, aquest inicia el procés de categorització seguint els passos següents:

1. Tipologia inicial

Es determina si el cas correspon a una queixa o a una consulta.

2. Classificació per categoria principal

L'agent selecciona una categoria general d'entre les opcions disponibles:

- Pedido online
- Informació general d'articles
- Tenda física
- Promocions
- Altres

3. Assignació de subcategoria

Segons la categoria principal triada, es defineix una subcategoria específica per concretar el motiu de la queixa o consulta. Algunes subcategories habituals són:

- Stock
- Característiques generals
- Personalització
- Cancel·lacions
- Factures
- Entre d'altres.

Aquest procés garanteix una gestió ordenada i traçable de les incidències, facilitant la resolució i el seguiment adequat.

6.4 Informació fiscal

A continuació indiquem el detall de les xifres de vendes obtingudes país per país, arribant a un total corresponent a un valor de 159.863.685,35€.

Vendes totals (€)			
Plataforma	Temporada 2022/23	Temporada 2023/24	Temporada 2024/25
Vendes botigues	80.654.511,20	83.628.184,14	110.315.555,56
B2B	1.706.474,58	3.940.789,99	6.861.004,70
Partner Doors	332.238,88	491.836,24	668.045,72
Llicències	8.741.963,40	10.484.784,27	12.836.785,54
-EMEA	2.901.196,63	4.132.996,07	4.775.687,25

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

-AMERICAS	925.545,70	1.418.751,55	1.514.078,40
-ASIA	615.034,98	783.975,93	1.271.403,85
-GLOBAL	4.300.186,09	4.149.060,72	5.275.616,06
E-commerce	8.757.421,50	10.306.628,56	29.182.293,83
-NACIONAL	3.926.162,57	4.361.475,01	17.935.710,83
-HONGRIA	-28.603,05	64.564,02	128.185,73
-PORTUGAL	423,68	66.236,53	104.803,91
-REGNE UNIT	0,00	211.010,31	-1.183,92 *
-FRANÇA	1.076.371,37	1.344.485,71	2.025.172,56
-ITÀLIA	210.699,94	283.493,28	565.403,77
-ÀUSTRIA	312.064,67	400.153,67	809.832,85
-PAÏSOS BAIXOS	285.373,86	501.416,85	746.521,91
-ALEMANYA	986.461,01	1.111.981,03	2.329.128,11
-ESLOVAQUIA	31.609,75	50.236,53	125.738,42
-ESLOVÈNIA	18.534,63	29.000,80	66.665,88
-ESTÒNIA	10.181,42	12.257,23	30.002,58
-FINLÀNDIA	66.541,15	85.949,96	187.672,71
-DINAMARCA	221.398,00	241.043,91	494.716,54
-GRÈCIA	58.480,04	52.812,25	144.187,45
-HONGRIA	77.114,36	**	**
-IRLANDA	134.240,18	121.337,74	211.078,14
-LETÒNIA	6.913,24	9.681,08	20.677,41
-LITUÀNIA	11.690,83	14.745,30	20.355,39
-LUXEMBURG	26.665,21	37.757,30	69.024,36
-MALTA	16.030,60	14.135,28	24.131,10
-POLÒNIA	656.965,15	497.398,83	1.619.031,97
-PORTUGAL	46.881,61	**	**
-REPÚBLICA TXECA	65.730,09	113.998,13	195.315,60
-ROMANIA	72.058,22	106.726,83	230.128,89
-SUÈCIA	122.790,05	140.161,26	252.273,01
-CROÀCIA	21.723,47	37.026,44	89.552,79
-BÈLGICA	257.167,98	321.202,54	617.913,74
-BULGÀRIA	42.349,67	54.781,27	97.555,01
-XIPRE	16.359,42	21.559,47	42.697,09
-AJUSTOS EC NO SUBJECTA	7.042,38	***	***

* Corresponent a abonaments. Com a conseqüència del Brexit, el Regne Unit es tracta com a tercer país i no com a intracomunitari, gestionant les seves vendes per Global-e a qui emetem una factura amb IVA espanyol pel que es consideren vendes nacionals.

**La temporada 2022/23 es van comptabilitzar les vendes efectuades a través d'e-commerce en els països d'Hongria i Portugal en dos trams. Per a les temporades posteriors ho hem agrupat.

***Està comptabilitat dins de la categoria "Nacional" dins de les vendes d'e-commerce.

En relació amb els beneficis abans d'impostos que BLM ha obtingut compartim l'indicador:

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

Beneficis abans d'impostos (€)		
Temporada 2022/23	Temporada 2023/24	Temporada 2024/25
2.153.171,25	1.988.163,23	24.726.177,56

En relació amb els impostos sobre beneficis obtinguts, compartim l'indicador:

Impostos sobre beneficis obtinguts (€)		
Temporada 2022/23	Temporada 2023/24	Temporada 2024/25
161.083,40	130.684,55	4.717.946,86

Per a l'exercici de BLM al qual es fa referència en aquest informe, no es van rebre subvencions públiques.

7. ÍNDEX DE CONTINGUTS GRI

Bloc	Contingut	GRI	Apartat
ORGANITZACIÓ			
Descripció del model de negoci	Entorn empresarial (Nom de l'Organització; Activitats, marques, productes i serveis; Ubicació de la seu; Ubicació de les operacions; Propietat i forma jurídica; Mercats servits)	2-1a, 2-1b, 2-1c, 2-1d, 2-6a, 2-6b	2
	Organització i estructura (Mida de l'organització, participacions en empreses del Grup)	2-9a	2
	Objectius, estratègies, polítiques que aplica el Grup y els seus resultats	2-23a, 2-23b, 2-24a	2
Principals riscos	Relacions comercials, productes o serveis que puguin tenir efectes negatius en aquests àmbits. Principals impactes, riscos i oportunitats	2-6c	2
	Com gestiona aquests riscos, explicant els procediments utilitzats per detectar-los i avaluar-los	2-25a, 2-25a, 103-3	2
	Impactes detectats (desglossament dels riscos, en particular a curt, mitjà i llarg termini)	2-25a	2
MEDI AMBIENT			
Gestió medioambiental	Efectes actuals i previsibles de les activitats de l'empresa, sobre la salut i la seguretat Procediments d'avaluació o certificació ambiental	2-24a, 2-27b, 2-27c, 201-2, 3-3,	3

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

	Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals L'aplicació del principi de precaució, mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni que afecten greument el medi ambient La quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals		
Contaminació	Mesures per prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni que afecten greument el medi ambient	305-7a	3
Economia circular i prevenció i gestió de residus	Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles; accions per combatre el malbaratament d'aliments	306-1a, 306-2a, 306-2b, 306-3a, 306-3b, 306-4a, 306-4b, 306-4c, 306-5a, 306-5b, 306-5c	3
Ús sostenible dels recursos	El consum d'aigua y el subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals	303-1a, 303-1c, 303-4a, 303-5a	3
	Consum de matèries primeres i les mesures adoptades per millorar l'eficiència del seu ús	301-1a	3
	Consum, directe i indirecte, d'energia, mesures preses per millorar l'eficiència energètica	302-1e, 302-2a, 302-4a, 302-4b, 302-5	3
	Ús d'energies renovables	302-3	3
Canvi climàtic	Els elements importants de les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle generats com a resultat de les activitats de l'empresa, inclòs l'ús dels béns i serveis que produeix	305-1a, 305-1e, 305-2a, 305-2e, 305-3a, 305-3f	3
	Mesures adoptades per adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic	n/a	3
	Metes de reducció establertes voluntàriament a mitjà i llarg termini per reduir les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle i els mitjans implementats per a tal fi	305-5a, 305-5d	3
Protecció de la biodiversitat	Mesures preses per preservar o restaurar la biodiversitat	304-1a, 304-3a	3

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

	Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides	304-2a, 304-2b	3
INFORMACIÓ SOBRE QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL			
Treball	Nombre total i distribució de persones treballadores per sexe, edat, país i classificació professional	2-7a, 2-7d, 2-7e, 405-1b	4
	Nombre total i distribució de modalitats de contracte de treball	2-7b	4
	Mitjana anual de contractes indefinits, de contractes temporals i de contractes a temps parcial per sexe, edat i classificació professional	n/a	4
	Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional	n/a	4
	Remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor	2-19a, 401-2	4
	Bretxa salarial: remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	405-2a	4
	Remuneració mitjana dels consellers i directius, incloent-hi la retribució variable, dietes, indemnitzacions	2-19a	4
	Pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini	N/a	4
	Implantació de polítiques de desconexió laboral	201-3, 401-3	4
	Persones treballadores amb discapacitat	405-1	4
	Organització del treball	Nombre d'hores d'absentisme	403-2
Mesures de conciliació		401-3a, 401-3b	4
Salut i seguretat	Condicions de salut i seguretat en el treball	403-1a, 403-2a, 403-4a, 403-4b, 403-5a, 403-6a, 403-7a	4
	Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals, desagregat per sexe	403-9a, 403-10a	4
Relacions socials	Organització del diàleg social, inclosos procediments per informar i consultar el personal i negociar amb ells	402-1a, 402-1b	4

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

	Percentatge de persones treballadores cobertes per conveni col·lectiu per país	2-30a, 2-30b	4
	Balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball	407	4
Formació	Polítiques implementades en el camp de la formació	404-2a, 404-2b	4
	Quantitat total d'hores de formació per categories professionals	404-1a	4
Accesibilitat universal	Mesures adoptades per facilitar l'accessibilitat dels col·lectius més vulnerables	n/a	4
Igualtat	Mesures adoptades per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes	406-1	4
	Plans d'igualtat	n/a	4
	Mesures adoptades per promoure el treball	n/a	4
	Protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, la integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	n/a	4
	Política contra tot tipus de discriminació	406-1a	4
	Gestió de diversitat	n/a	4
INFORMACIÓ SOBRE EL RESPECTE DELS DRETS HUMANS			
Drets humans	Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans	2-23a, 2-23b, 2-23e, 2-23f, 410-1a	5
	Prevenició dels riscos de vulneració de drets humans	412-2, 412-3	5
	Mesures per mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos	3-3, 412-2b	5
	Denúncies per casos de vulneració de drets humans	411-1a	5
	Promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva	407-1a, 407-1b	5
	Eliminació de la discriminació en el treball i l'ocupació	406-1a	5

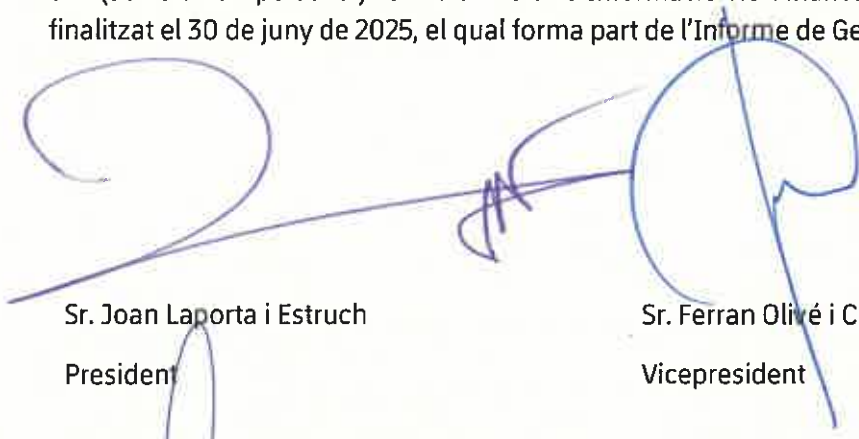
Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

	Eliminació del treball forçat o obligatori	409-1a, 409-1b	5
	Abolició efectiva del treball infantil	408-1a, 408-1b, 408-1c	5
INFORMACIÓ RELATIVA A LA LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL SUBORN			
Corrupció i suborn	Mesures adoptades per prevenir la corrupció i el suborn	3-3, 205-2, 205-3	5
	Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals	3-3, 205-2, 205-3	5
	Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre	415-1a	5
INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT			
Compromisos amb el desenvolupament sostenible	Impacte de l'activitat de la Societat en el treball i el desenvolupament local	203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	6
	Impacte de l'activitat en la societat a les poblacions locals i el territori	203-1b, 203-2, 204-1	6
	Relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats de diàleg amb aquests	2-29a	6
	Accions d'associació o patrocini	2-28a, 413-1a	6
Subcontractació i proveïdors	Inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i mediambientals	N/a	6
	Consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractistes de la seva responsabilitat social i ambiental	308-1a, 308-2a, 308-2c, 414-1a, 414-2a, 414-2c	6
Consumidors	Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors	416-1a, 416-2a, 417-1a	6
	Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes	2-25b, 416-2, 418-1a	6
Informació fiscal	Beneficis obtinguts país per país	207-4	6
	Impost sobre beneficis pagats	n/a	6
	Subvencions públiques rebudes	201-4a	6

Exercici finalitzat el 30 de juny de 2025

FORMULACIÓ DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA

A data 29 de Setembre de 2025, el Consell d'Administració de Barça Licensing & Merchandising S.L. (Societat Unipersonal) formula l'Estat d'Informació No Financera corresponent a l'exercici finalitzat el 30 de juny de 2025, el qual forma part de l'Informe de Gestió del mateix exercici.



Sr. Joan Laporta i Estruch

President

Sr. Ferran Olivé i Cànovas

Vicepresident



Sr. Rafael Yuste i Abel

Vocal