

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

# 2021



# ISRG



**ISRG**

# 1. SOBRE ESTE INFORME

Desde el Grupo ISRG y en compromiso con nuestro objetivo de transparencia y de generación de impacto positivo, reportamos nuestro desempeño en aspectos extra financieros a través de este informe, así como nuestro vínculo con los objetivos globales.

Este informe es consolidado, incluyendo a todas las sociedades que forman parte del grupo y que se encuentran detalladas posteriormente.



### 1.1. ALCANCE DEL INFORME

Los datos financieros y no financieros de Iberian Sports Retail Group (en adelante, "ISRG") presentados en el presente estado de información no financiera (en adelante "EINF") son consolidados y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo durante el ejercicio anual comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022 (en adelante, ejercicio 2021), por las 7 sociedades del Grupo ISRG: Iberian Sports Retail Group, S.L., Sprinter Megacentros del Deporte S.L., Sport Zone Canarias S.L., SDRS - Sports Division SR, S.A., JD Spain Sport Fashion 2010 S.L., JD Canary Island Sports S.L., Sport Iberica - Sociedade de Artigos de Desporto, S.A., Bodytone International Sport, Sociedad Limitada Unipersonal desde el 3 de agosto de 2021, Deporvillage, S.L. desde el 3 de agosto de 2021 y Sports Unlimited Retail B.V. desde el 4 de julio de 2021.

### 1.2. NORMATIVA APLICABLE

El presente EINF se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

El EINF es emitido como un informe separado pero integrante del informe de gestión, correspondiente al mismo ejercicio, y sometiéndose a los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que éste.

### 1.3. MARCO DE REPORTING

En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

Además, se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.

En este contexto, a través del EINF, desde ISRG tenemos como objetivo informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos, relevantes para nosotros como compañía y para el desarrollo de nuestro negocio.

En el Anexo I "Contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad" se incluye una relación de los contenidos del EINF de acuerdo con la normativa indicada anteriormente.

### 1.4. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

En 2021 se llevó a cabo un análisis de materialidad interna que se ha complementado en 2022 con un análisis de materialidad externa y teniendo en cuenta el doble concepto de materialidad.

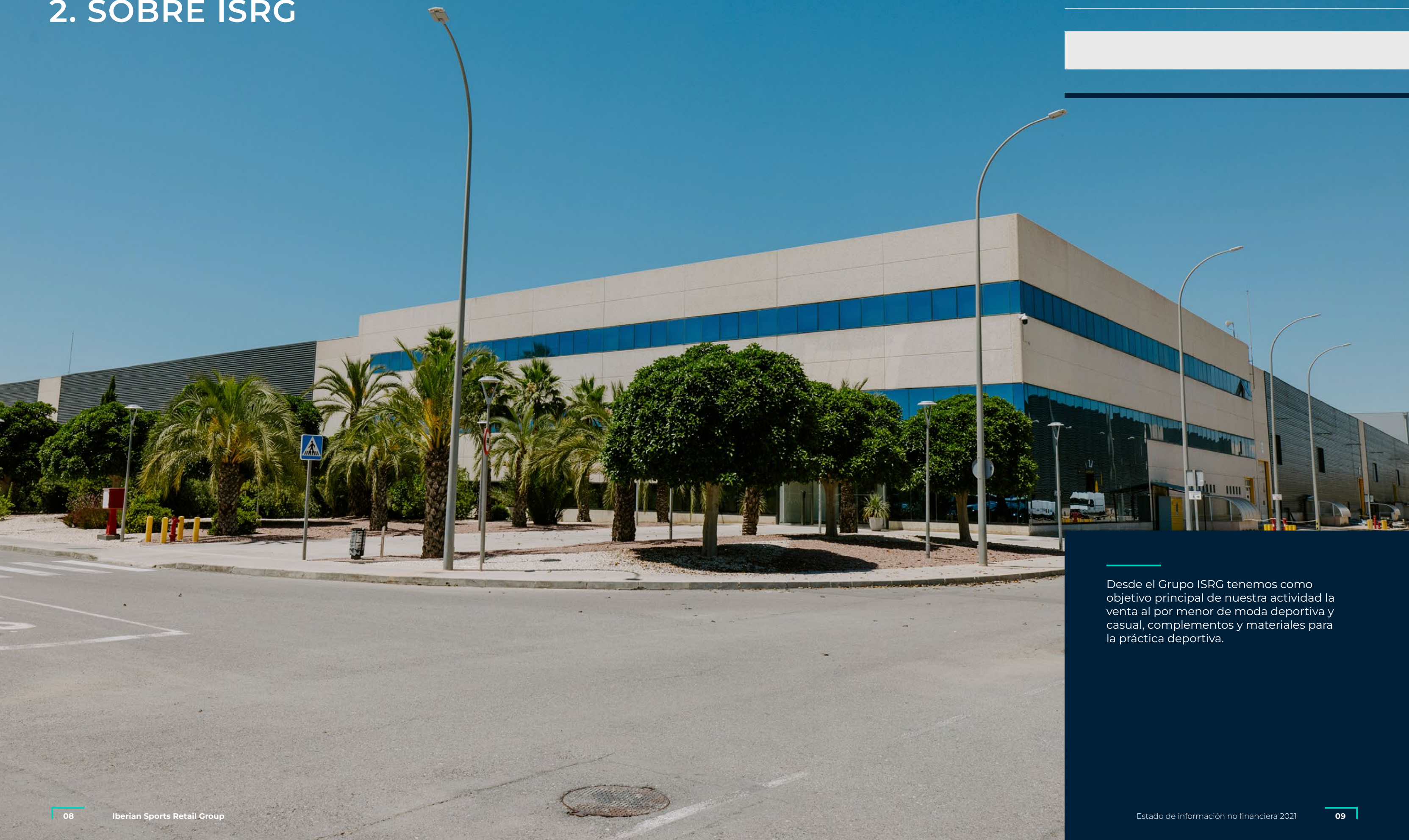
En esta consulta ha participado una representación del Comité Ejecutivo, expertos externos, miembros de dirección de los principales departamentos del grupo, así como, proveedores, partners de negocio, clientes y sociedad.

Dicho análisis puede verse en el Anexo II de este informe. Este análisis interno y externo se complementa con un análisis de materialidad de nuestros objetivos, alineados con la Agenda 2030, que puede encontrarse en el mismo anexo.

### 1.5. VERIFICACIÓN

El Estado de información no financiera del Informe de gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

## 2. SOBRE ISRG



Desde el Grupo ISRG tenemos como objetivo principal de nuestra actividad la venta al por menor de moda deportiva y casual, complementos y materiales para la práctica deportiva.

## 2.1. SOBRE NOSOTROS

Nuestra actividad está siempre centrada en la orientación al cliente, con el objetivo de ofrecer el mejor servicio, la máxima calidad y las mejores garantías. Un compromiso que se une a nuestra responsabilidad como compañía de generar un impacto positivo en la sociedad y en el entorno en el que operamos.



### 1998

Expansión en Comunidad Valenciana y Andalucía



El Grupo ISRG (anteriormente denominado Grupo JD Sprinter) nace en 1995 con la apertura de nuestra primera tienda: Sprinter Valencia.

En 2011 se inicia un proceso de gran expansión creándose el Grupo JD Sprinter, con la entrada de la Sociedad JD Sports Fashion Plc (en adelante JD Group), sociedad cotizada en Reino Unido y la reorganización empresarial de varias sociedades españolas. Un proceso que se consolida en marzo, cuando abrimos la primera tienda de JD en España.

El 2016 expandimos nuestra actividad a Portugal bajo la enseña de JD mediante la adquisición de la sociedad SportIberica - Sociedade de Artigos de Desporto, S.A.

Un proceso de expansión Ibérica que culmina en 2018. Momento en el que la sociedad Sonae Holdings, S.A. entra el Grupo, aportando el negocio y sociedades de SportZone en Portugal y España. Es en este momento cuando nace la denominación de Iberian Retail Sports Group (ISRG), creando una identidad conjunta que reúne

### 2006

Abrimos sede en Asia



todo nuestro crecimiento, expansión, compromiso y vocación de servicio al cliente, bajo un mismo marco común y con unos objetivos comunes.

En julio de 2021, desde ISRG damos un paso en la internacionalización apostando por la adquisición del grupo SUR en Holanda, que engloba las enseñas de Perry y Aktiesport y que suma más de 80 tiendas al grupo.

Además, impulsando nuestro compromiso con la multicanalidad y la oferta deportiva, en agosto de 2021 se adquiere el 80% de Deporvillage sumando especialización en disciplinas deportivas clave. En esta misma línea en agosto sumamos al grupo a la marca Bodytone International Sport, adquiriendo la mayoría accionarial (50,1%). Actualmente, desde el Grupo ISRG estamos presentes en España, Portugal y Holanda con las enseñas Sprinter, JD, Sport Zone, Size?, Bodytone, Deporvillage, Perry y Aktiesport, a través de más de 469 puntos de venta físico y con el apoyo de nuestro equipo que ya está integrado por más de 11.704 personas.

### 2014

Primera promoción de la academia ISRG



### 2019

Nace Sprinter Club.

Nace y elaboramos el primer plan de igualdad

### 2021

Nueva Liga ISRG



## WHAT'S NEXT?

## 2.2. SOBRE LAS ENSEÑAS QUE COMPONEN ISRG

**Sprinter**

**176** | TIENDAS

Sprinter es una cadena de distribución de marcas deportivas líderes seleccionadas para los que quieren vivir deportivamente. En sus 176 puntos de venta físicos y su tienda online los amantes del athleisure o de deportes mayoritarios como el running, el training, el ciclismo, o la natación, encontrarán las mejores propuestas de marcas referentes como Nike, Adidas, Fila, Puma, Reebok, Champion, entre otras, además de marcas propias de alta calidad y diseño como Up, Silver, Doone, Team Quest, Mital.

Desde Sprinter se tiene como objetivo principal elevar el nivel de servicio a cliente a través de la apuesta por la omnicanalidad, la mejora del conocimiento de sus preferencias y el posicionamiento como referente en el ámbito del sportwear, gracias a la apertura de nuevos puntos de venta y el desarrollo de vínculos con la comunidad deportiva.



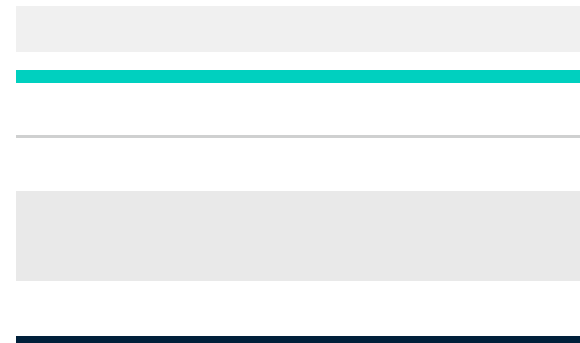


# 106 | TIENDAS

JD Sports lleva desde 2012 introduciendo en el mercado español colecciones exclusivas y siendo referencia global en el ámbito sports fashion. Calidad, marcas punteras, confianza y estilo, caracterizan a esta firma que nació para ser lo que es hoy, líder en el ámbito del urban style.

Marcas mundialmente reconocidas como Nike, adidas, Puma y The North Face, combinadas con fuertes marcas propias como Pink Soda y Supply & Demand, para ofrecer una experiencia elevada al consumidor.

En JD se combina lo mejor del comercio físico y digital para ofrecer una propuesta atractiva al consumidor que permite a sus clientes comprar sin problemas en todos los canales.





**SPORT  
ZONE**

**105** | TIENDAS

Sport Zone es un retailer líder y consolidado de venta minorista de productos deportivos multimarca, que ofrece una amplia gama de ropa, calzado, accesorios y equipamiento en múltiples deportes. Principalmente centra su actividad en Portugal.



size?

1

TIENDAS

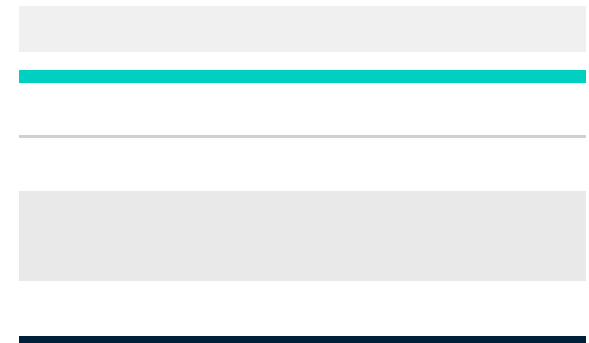
Size? Es la marca referente en ofrecer las mejores marcas de calzado, textil y accesorios deportivos. Su principal objetivo es el lanzamiento y puesta en el mercado de los productos más exclusivos.





# online | TIENDAS

Bodytone es una compañía especializada en el diseño, la fabricación y la venta de equipamiento para entrenar. Con sede en Murcia, la compañía nació con la vocación de proveer máquinas de fitness a los gimnasios y centros deportivos, pero en los últimos años también ha comercializado productos entre el usuario final que desea entrenar en el segmento de entrenamiento en el hogar.





82

TIENDAS

La empresa Sports Unlimited Retail (SUR), que gestiona las cadenas Perry Sport y Aktisport en los Países Bajos, ambas cadenas de venta líder en ropa deportiva y especializada en Holanda.





# online | TIENDAS

Deporvillage es uno de los principales operadores 'online' de material deportivo especializado en Europa. Después de su lanzamiento en España en 2010, la plataforma ha experimentado una expansión internacional meteórica, sirviendo pedidos a más de 100 países.



### 2.2.1. NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes son el centro de nuestro negocio, apostamos siempre por garantizar la mejor atención y el mejor servicio.

En nuestras enseñas principales destacan 3 perfiles de cliente:

# Sports Lifestyle

Entre 25 y 34 años, son los más deportistas, un 30% de ellos practican deporte más de 4 horas a la semana. Son activistas a nivel social, autosuficientes y autodidactas y con referentes claros en los creadores de contenidos online.



# Entusiastas

Entusiastas del fitness y de los deportes de exterior: en una banda de edad entre los 25 y 49 años sus deportes mayoritarios son el running, el fitness o la natación, deportes que practican con asiduidad. Más de un 25% de ellos entrenan más de 4 horas a la semana. Son leales a sus marcas favoritas y prestan especial interés a aspectos medioambientales, preocupándose por la protección ambiental o la sostenibilidad, así como aspectos vinculados con los derechos sociales y los derechos humanos.



# Instaparents

Son fundamentalmente madres y padres con hijos adolescentes. Tienen poco tiempo, siempre van con prisa y dedican menos tiempo a entrenar pero más a la compra y las tendencias. Entre sus aficiones deportivas están el running, el pilates, el yoga o el aerobio, deportes a los que sólo un 25% pueden dedicar más de 4 horas a la semana.





2.3. NUESTROS GRUPO EN CIFRAS

**+469**  
Puntos de  
venta físicos



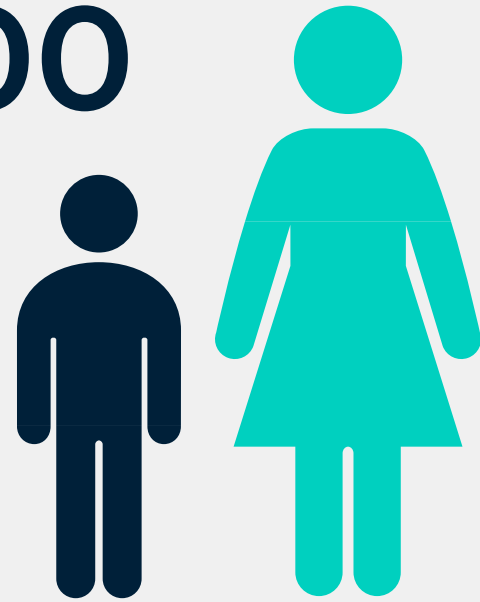
**100%** Proveedores de marca  
propia auditados

**73.929h**  
De formación

**+7.600**  
Empleados

**37%**  
Hombres

**63%**  
Mujeres



**857 Tn**  
De CO<sub>2</sub> compensadas

**33%**  
Fibras sostenibles

**1.037 M€**  
Cifra de negocios

**109 M€**  
EBITDA

**+3,3 M**  
Prendas de algodón

## 2.4. ESTRUCTURA DEL GRUPO ISRG

En el Grupo ISRG contamos con los siguientes órganos de gobierno:

**Junta General de Socios:**

Como supremo órgano deliberativo en el que se manifiesta la voluntad social por decisión de la mayoría en los asuntos propios de su competencia.

**Consejo de Administración:**

Al que corresponde la gestión, administración y representación de la Sociedad con las facultades que le atribuye la Ley y sus propios estatutos.

**Executive Committee (Excom):**

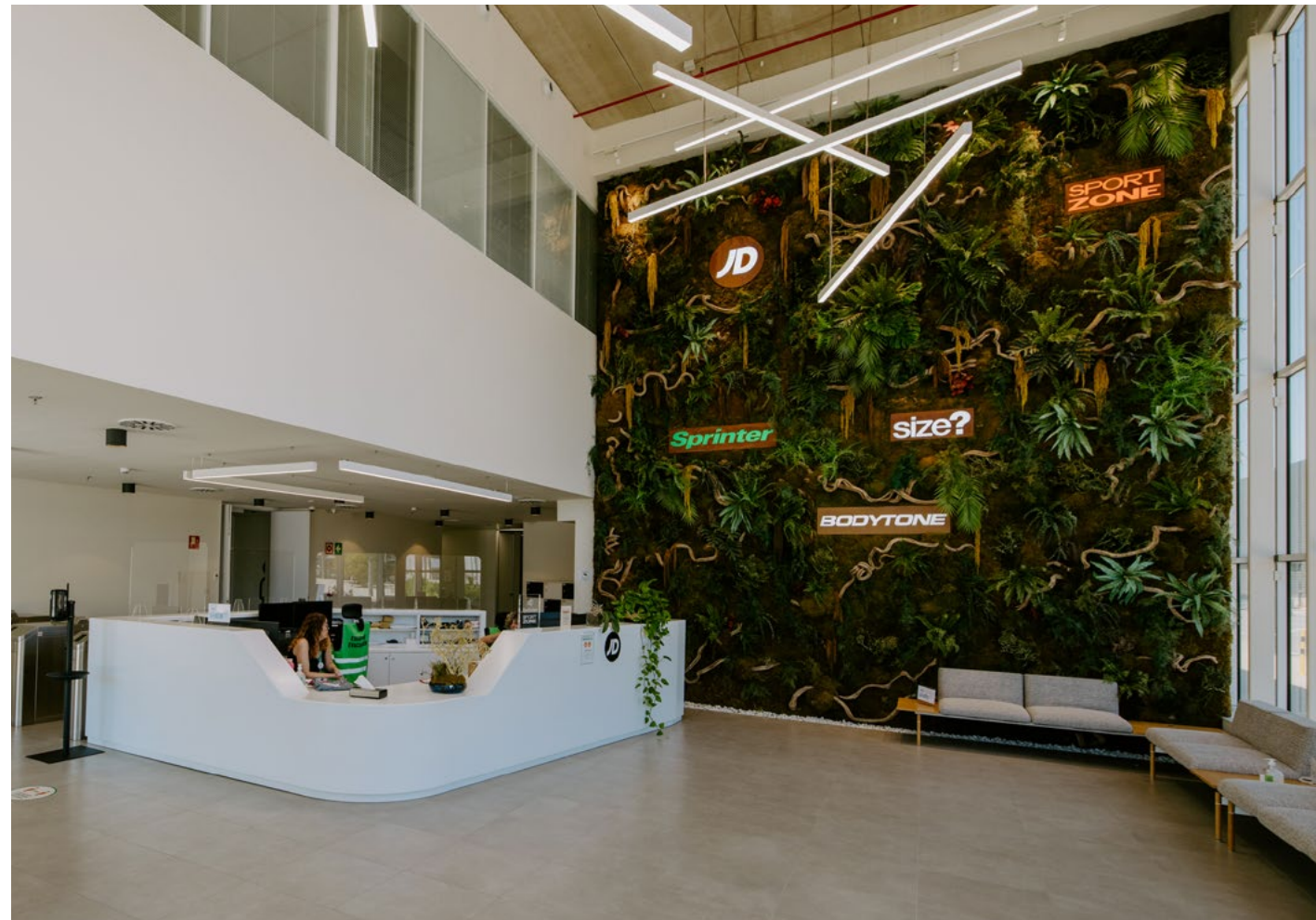
Es el órgano encargado de la gestión y operativa diaria de la compañía.

A través del área de Responsabilidad Social Corporativa se trabaja transversalmente para incorporar criterios éticos en el desempeño estratégico de la empresa, a través de proyectos internos y externos con el objetivo de generar una estrategia de responsabilidad social consolidada y alineada con los valores de la compañía y nuestro compromiso con clientes, proveedores, empleados, sociedad y entorno.

En el marco de este compromiso, en 2021 se ha desarrollado para el Grupo ISRG la estrategia de responsabilidad social 2021-2025 que marca la guía para operar en aspectos ambientales, sociales y de transparencia y buen gobierno. Definiendo además, los objetivos y estrategia a seguir.

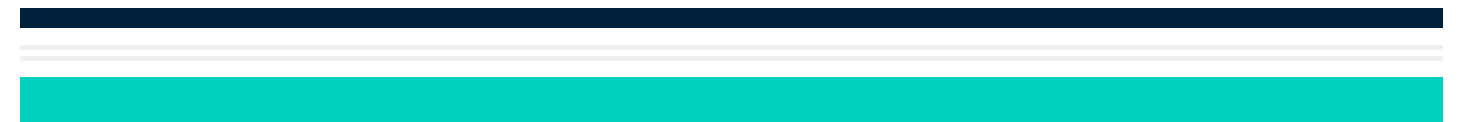
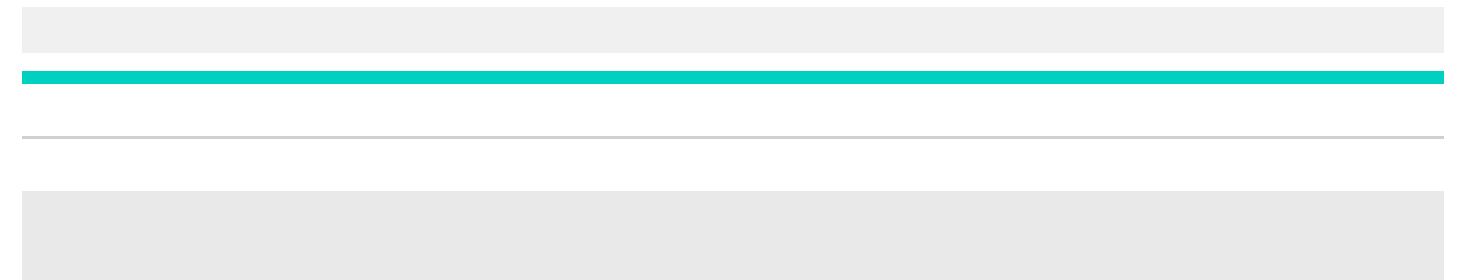
Una estrategia que responde a los criterios de transversalidad, alineación estratégica, evaluación y análisis de impacto.

Desde el Grupo ISRG se constituyó el área de Responsabilidad Social Corporativa para consolidar y dar una mayor coherencia a su desempeño ético, desarrollando una estrategia de Responsabilidad Social que se vertebrará en 2022 en la creación de un Comité Ético.



## 2.5. MODELO DE NEGOCIO

Nuestro modelo de negocio se basa en una combinación de inputs claves que impulsa un modelo de negocio basado en la venta al por menor de moda deportiva y casual, complementos y materiales para la práctica de multitud de deportes.



En base a nuestro modelo de negocio contamos con una oferta sólida en moda deportiva que cuenta con primeras marcas y con un porfolio de marcas propias, tanto de performance como de moda.

## MARCAS PROPIAS

Tres rasgos principales caracterizan a las marcas propias del Grupo ISRG, convirtiéndolas hoy en día en marcas de primera línea a los precios más competitivos del mercado:

### Diseño:

En el caso de Sprinter/SportZone el diseño de estos artículos es realizado en sus oficinas de España y Portugal por profesionales altamente cualificados que también son los responsables de elegir tanto los materiales a utilizar como las calidades de estos, promoviendo criterios de responsabilidad social y sostenibilidad. En el caso de JD, los equipos de diseño y desarrollo de marcas privadas promueven y fomentan activamente las prácticas sostenibles en cada etapa de la cadena de suministro, desde el concepto inicial hasta la producción final.

### Funcionalidad:

Para la realización y diseño de los productos se tiene en cuenta la funcionalidad final esperada del producto, que viene determinada por las características, gustos y demanda del público al que va dirigido.

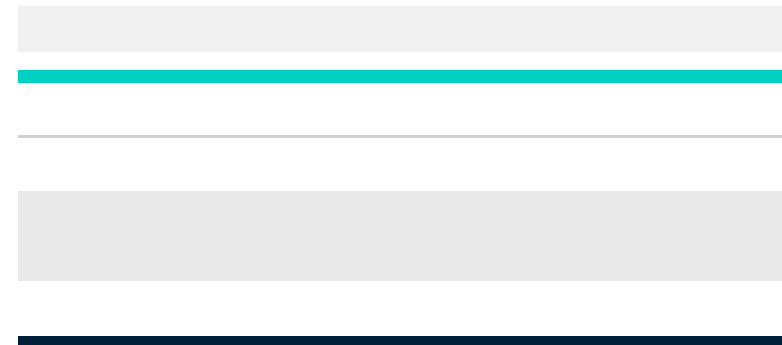
### Calidad final controlada por nuestro equipo y contrastada por personal especializado:

Incorporados en la plantilla ISRG en diferentes niveles de la Organización, que participan activamente tanto en la concepción inicial del producto (diseño, materiales, prestaciones), como en la prueba final que precede a su lanzamiento en el mercado.

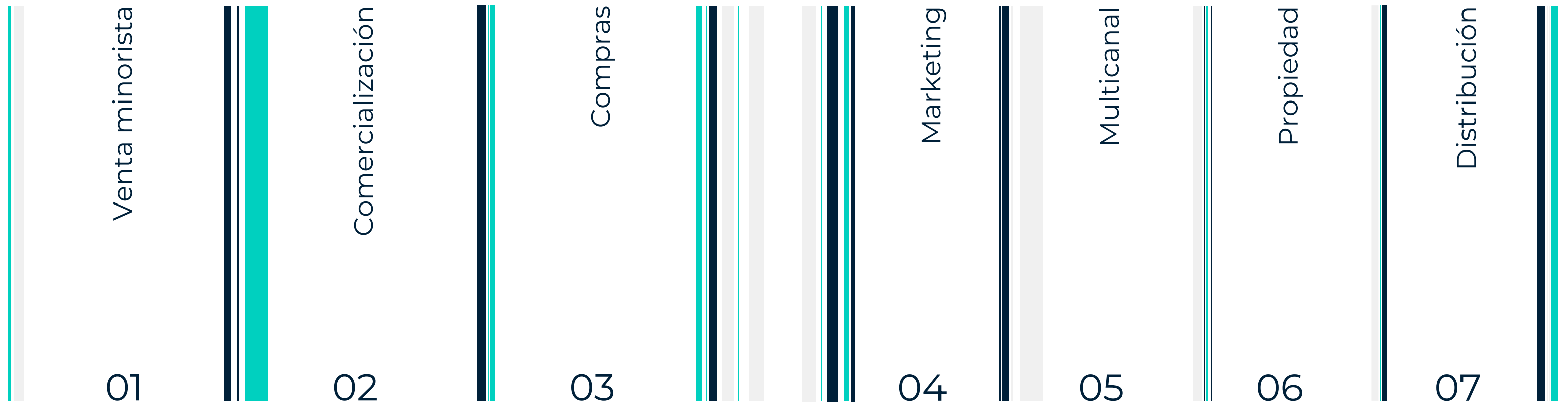


## MARCAS EXTERNAS

ISRG cuenta con una amplia gama de productos de primeras marcas deportivas, como Adidas, Nike, Puma, Fila, Asics, Vans, The North Face, Under Armour y muchos de los modelos de estas marcas son diseñados en exclusiva para ISRG.



Este modelo de negocio se vertebra en torno a las principales actividades comerciales que realizamos como compañía. Un modelo de negocio que tiene como objetivo posicionarnos en el mercado como una cadena de distribución de marcas deportivas líderes.



- Proporcionar a los consumidores una amplia gama de marcas propias y las mejores marcas deportivas
- Liderar el mercado online y la experiencia digital en tienda
- Garantizar siempre la calidad

**En nuestros 469 puntos de venta físicos y las tiendas online del Grupo ISRG, se encuentran algunas de las mejores marcas deportivas y de sportswear.**

Una amplia oferta comercial que se une a sus objetivos como compañía:

Elevar su nivel de servicio a sus clientes a través del desarrollo de soluciones omnicanal;

Mejorar el conocimiento de sus preferencias para poder ofrecerles la propuesta de su mayor interés por el canal adecuado;

Elevar conocimiento y percepción de las marcas que integran el Grupo ISRG como referentes en el ámbito del sportswear, fashion y deportes mayoritarios gracias a la apertura de nuevos puntos de venta y el desarrollo de vínculos relevantes con la comunidad deportiva y la comunidad joven interesada por la moda urbana y actual.

Dentro de estos objetivos, destaca, especialmente, el impulso de su presencia física aumentando su cartera de tiendas.

Para ello, desde el Grupo ISRG se sigue apostando fuertemente por ampliar el número de puntos de venta físicos como pieza clave de su estrategia de omnicanalidad, siendo éstos muy relevantes para el desarrollo de una distribución de proximidad rápida, así como, para continuar construyendo conocimiento de marca y relaciones con la comunidad. Esta apuesta por la omnicanalidad se traduce en fuertes inversiones en mejoras en nuestra capacidad para servir rápidamente y para ofrecer la mejor y la más amplia gama de productos de interés para nuestros clientes. Una apuesta que se ha visto reforzada a lo largo de 2021, a través de la expansión internacional que permite la apertura y llegada a nuevos mercados y la adquisición de nuevas marcas que amplían la apuesta por la llegada digital al cliente y la especialización.

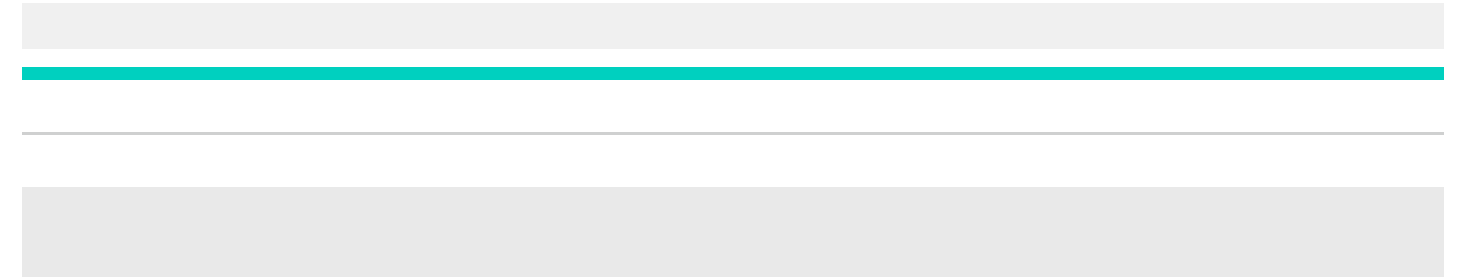
Además, en 2021 se ha reforzado especialmente el compromiso de la compañía con la responsabilidad social, creando un área específica dentro del equipo, orientada a definir y desarrollar

las estrategias que definirán el futuro de nuestra compañía a nivel de compromiso con el entorno, el equipo, las personas y la transparencia.

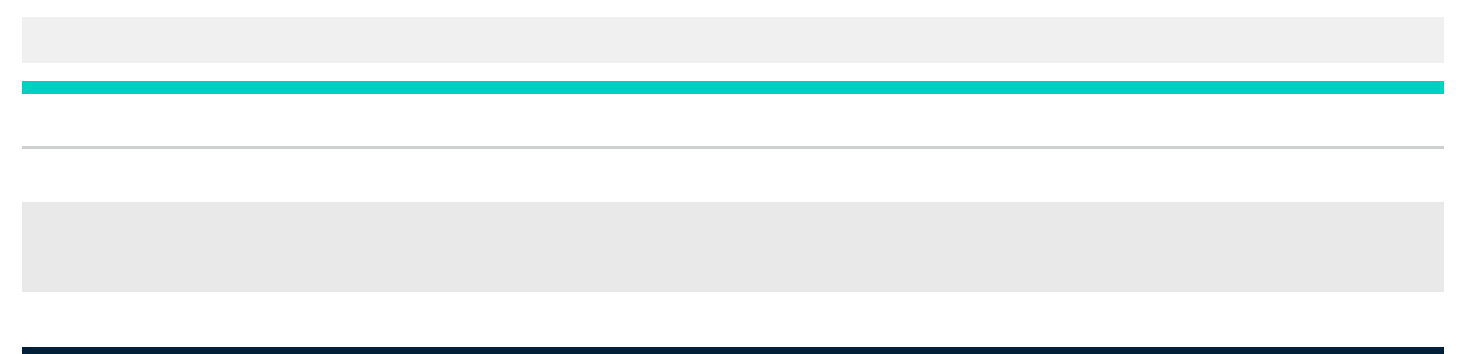
Un camino hacia la internacionalización, la expansión, en compromiso y la especialización que seguiremos trabajando durante 2022, llegando al cliente cuando lo necesite, dónde lo necesite y aumentando nuestra oferta.

Además de la importante apuesta por la tecnología, reforzada a lo largo de 2020 y 2021, se unirá a la generación de nuevos puntos de venta y la integración de ambas vías de acceso a los productos para facilitar y mejorar la experiencia de nuestros clientes. Unos objetivos que se unen además al compromiso con la salud, el bienestar y una oferta integral al cliente.

Por ello, desde Sprinter Pass, la plataforma deportiva online del grupo, se añadió en 2021 una nueva funcionalidad de nutrición que apuesta por la salud a todos los niveles. Actualmente Sprinter Pass cuenta con más de 13.000 usuarios activos, 8 nuevos directos todas las semanas y nuevas funcionalidades y servicios como meditación o planes y videos especiales.



- 
01 Marcas Internacionales
- 
02 Marcas Propia
- 
03 Cadena de Sumnistros
- 
04 Tecnología e infraestructura IT
- 
05 Logística de tercero



## 2.6. OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

**Este último año, al igual que el anterior, ha supuesto un gran reto a nivel estratégico y de gestión de equipo, pero también se nos han abierto nuevas oportunidades.**

Grandes cambios como el avance del e-commerce, el impulso de la flexibilidad laboral o el incremento de nuestro compromiso con la sociedad y la tecnología, se han visto reforzados en estos dos años, teniendo la satisfacción de haber seguido generando valor a la sociedad mediante un modelo de negocio basado en la sostenibilidad, que cobra ahora más importancia que nunca. Un objetivo que se complementa con un buen desempeño económico, que genera valor entre nuestros grupos de interés.

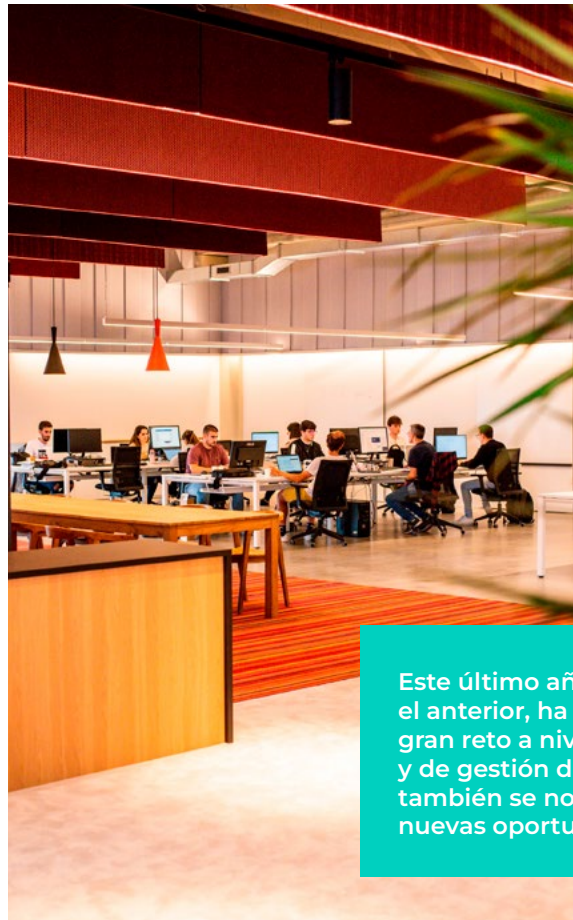
A lo largo de 2021 se han dado grandes pasos en nuestro objetivo de expansión internacional, sentando las bases de lo que será la estrategia de los próximos años. Una estrategia que se ha complementado con una fuerte apuesta por la especialización y la generación de una mayor y mejor experiencia para el cliente.

Con la adquisición de Deporvillage y Bodytone, iniciamos un proceso de avance hacia un mercado deportivo más especializado y competitivo en el ámbito del ciclismo o la maquinaria deportiva.

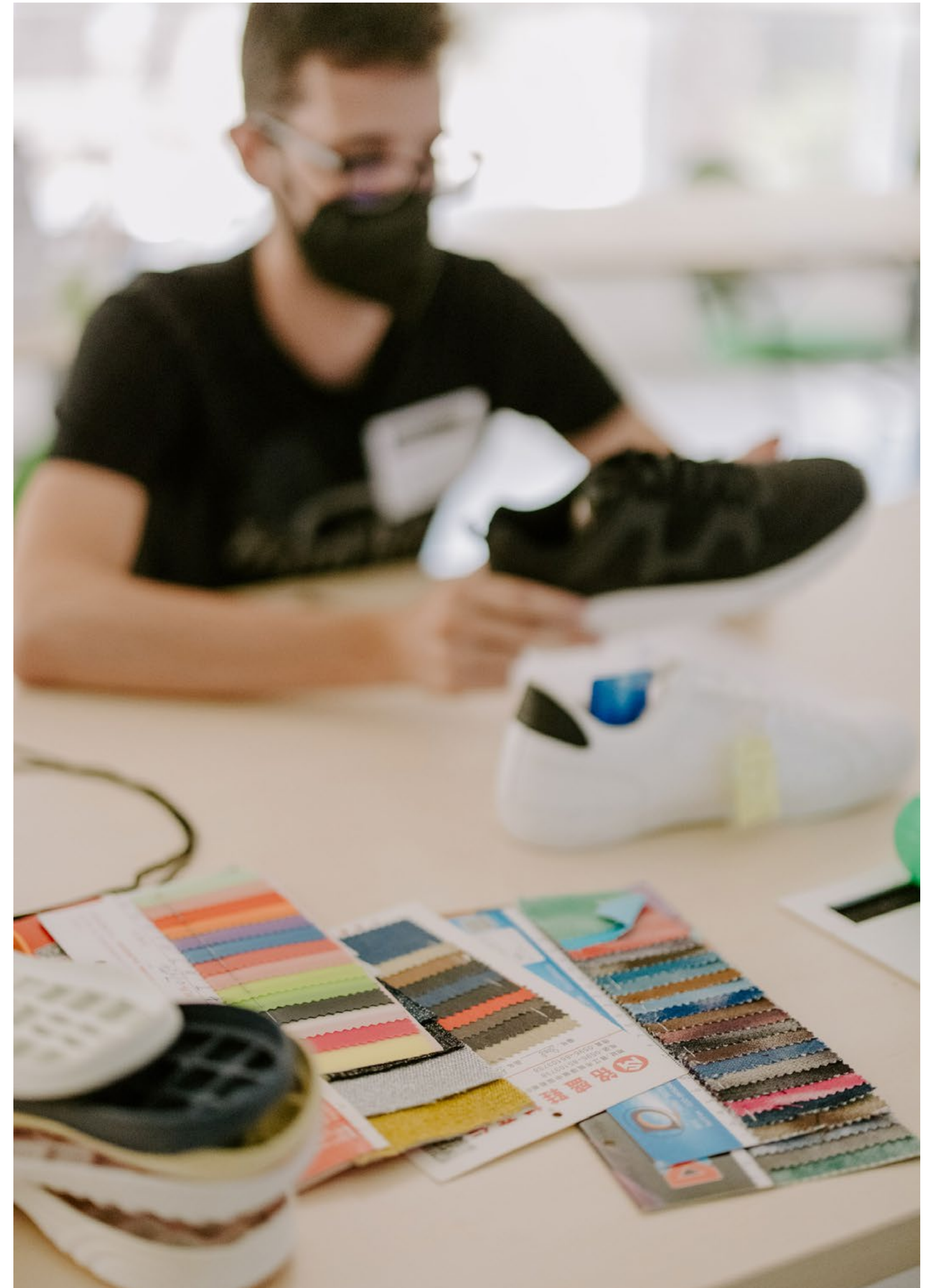
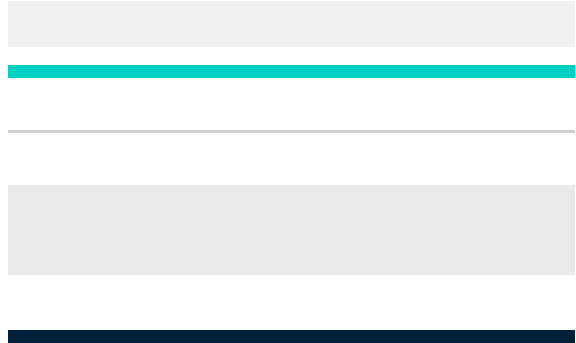
A esto sumamos la apertura de nuestra tienda Sprinter Parquesur, que supuso una elevación de nuestro modelo de punto de venta que une el protagonismo de la tecnología con una óptima experiencia de cliente.

Unos objetivos que queremos seguir trabajando de cara al futuro, apostando por la excelencia en el trabajo y la generación de confianza entre las personas que trabajan con nosotros, nuestros clientes, proveedores y la sociedad en general, e impulsando nuestra apuesta por la innovación y la experiencia en nuevos modelos de tienda que empezarán a vertebrar este camino al futuro.

Un camino que recorreremos sin perder de vista nuestro compromiso y nuestros valores. Pondremos el foco en aquellos aspectos que consideramos estratégicos de cara a los próximos años, como son: la lucha contra el cambio climático, el impulso de la economía circular y la reducción del uso de plásticos con la búsqueda de un sustituto óptimo a nivel ambiental, la gestión de la cadena de suministro y la generación de oportunidades para los jóvenes y colectivos vulnerables.



Este último año, al igual que el anterior, ha supuesto un gran reto a nivel estratégico y de gestión de equipo, pero también se nos han abierto nuevas oportunidades.



### 3. BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

Desde el Grupo ISRG mantenemos un firme compromiso con la transparencia y el impulso de una gobernanza ética y basada en nuestros principios y valores, así como, en el cumplimiento normativo y el diálogo continuo.

En base a este compromiso, trabajamos en el desarrollo de las siguientes políticas.



### 3.1. MEDIDAS PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Nuestros directivos y empleados deben actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, influyen sobre la voluntad de personas ajenas al Grupo ISRG para obtener de forma ilícita algún beneficio o ventaja. Los acuerdos corruptos con clientes, proveedores, funcionarios u otros terceros quedan terminantemente prohibidos.

Los directivos y empleados de ISRG no pueden recibir, ofrecer, ni entregar pagos en metálico, especie, regalos o cualquier otro beneficio, a personas al servicio de sociedades públicas o privadas, partidos políticos o candidatos para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente negocios u obtener ventajas de forma desleal.

En el ámbito de las relaciones de negocios privadas queda prohibido ofrecer cualquier tipo de ventaja ilícita a los directivos o empleados de

otras Compañías con el fin de que, incumpliendo sus deberes, se decantan por la adquisición de nuestros productos o servicios. Además tampoco pueden efectuar pagos con finalidad de agilizar trámites con la Administración o ante un órgano judicial.

En JD Group se cuenta con una **Política Antisoborno y Corrupción**, así como un **Código ético**.

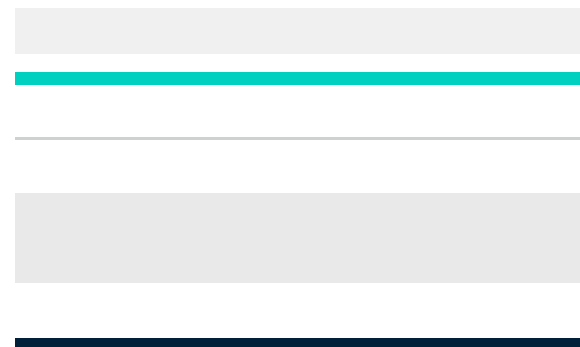
De cara a 2022, desde el Grupo ISRG se trabajará en el desarrollo de una Política antisoborno de aplicación al Grupo que tendrá como objetivo cubrir las necesidades y problemáticas actuales, adaptarse a los cambios requeridos por el crecimiento y la expansión y mantener la esencia de la Política que venimos trabajando, procedente de JD Group.

### 3.2. BLANQUEO DE CAPITALS

Desde el Grupo ISRG velamos por prevenir que, en el desarrollo de nuestras actividades, se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Los directivos y empleados del Grupo ISRG deben examinar con especial atención las transacciones económicas que por su naturaleza o cuantía puedan considerarse inusuales, controlando especialmente aquellas que se realicen en metálico, con cheques al portador, con destino a cuentas bancarias situadas en paraísos fiscales, los pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato, acuerdo o en la factura y los pagos efectuados por terceros no mencionados en el contrato.

Igualmente, desde ISRG analizamos la honradez profesional de las empresas o personas físicas con las que vayan a entablarse relaciones comerciales de importancia, a los efectos de evitar que las transacciones que se realicen sean utilizadas para el blanqueo de capitales.



Desde el Grupo ISRG nos comprometemos a mantener una serie de medidas de prevención y gestión ante los posibles abusos cometidos dentro del seno de la empresa

### 3.3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Desde el Grupo ISRG nos comprometemos a mantener una serie de medidas de prevención y gestión ante los posibles abusos cometidos dentro del seno de la empresa:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Derechos de los trabajadores y las trabajadoras
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Respeto por la privacidad
- Desarrollo profesional
- Acoso Laboral (moral o por razón de sexo) y Acoso Sexual

Existe un canal de denuncias interno a través del cual se pueden realizar denuncias anónimas en relación con estas conductas y mediante el que se pone en marcha un mecanismo de seguimiento y resolución de las mismas teniendo como objetivo el estricto cumplimiento de los Derechos

Humanos en todos los escenarios y por todas las personas de la empresa.

Además, se ha creado expresamente un Protocolo de Prevención frente al Acoso que supone un fortalecimiento de las normas y mecanismos utilizados para resolver conflictos internos relativos a esta cuestión, en línea con la mayor exigencia que desde el grupo nos hemos propuesto imponer en la prevención y resolución de estas conductas.

Durante el ejercicio 2021, se han producido 67 denuncias internas a través del canal de denuncias confidencial que tenemos a disposición de nuestros empleados y empleadas, todas ellas han sido adecuadamente gestionadas de acuerdo con las políticas internas establecidas.

### 3.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CON COLABORADORES EXTERNOS

Nuestra actividad comprende la venta minorista de productos suministrados por marcas de terceros reconocidas mundialmente, así como, marcas propias, siendo un aspecto relevante la gestión de la cadena de suministro a nivel de cumplimiento de derechos humanos.

Desde el Grupo ISRG asumimos de forma muy rigurosa nuestra responsabilidad con nuestros trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de nuestras operaciones, así como con todos aquellos que forman parte de nuestra cadena de suministro.

Entre nuestros valores corporativos se encuentra el respeto y la promoción de los derechos humanos. Garantizando que nuestro desempeño cumple con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, expuestos en la Declaración de la OIT.

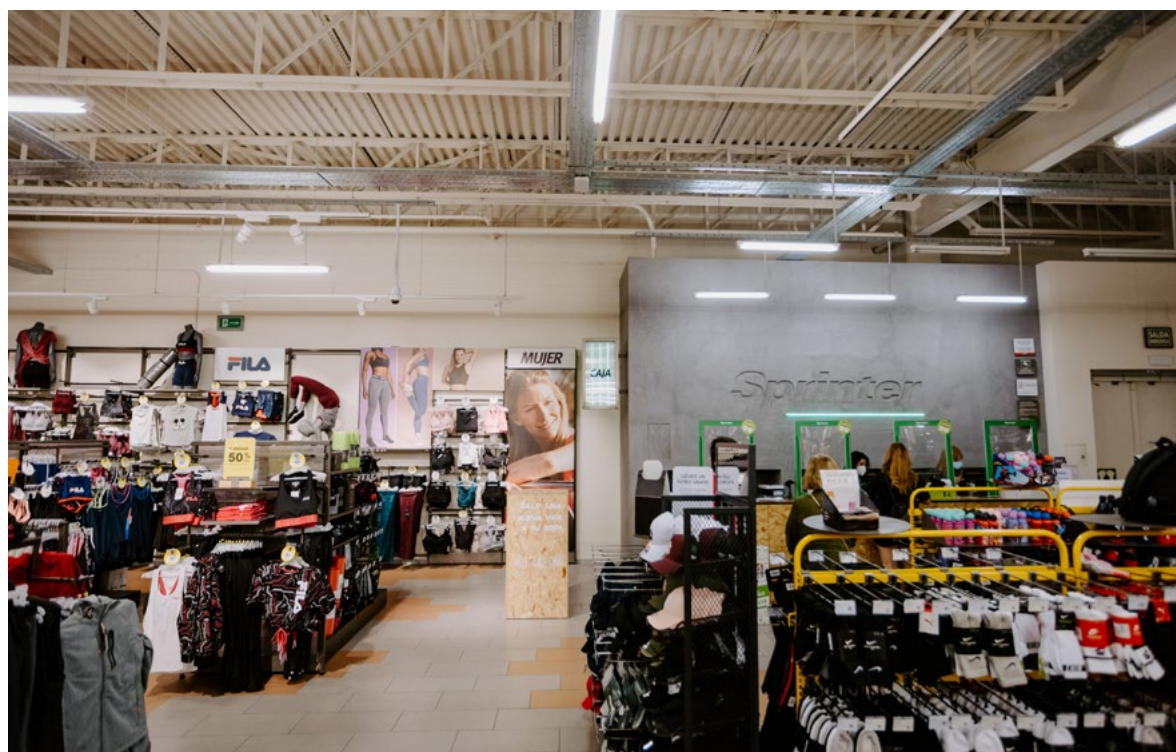
En los últimos años ha aumentado nuestro compromiso de garantizar que todos nuestros proveedores operen de acuerdo con sus estándares éticos.

En el caso JD y Size?, la totalidad de los productos es suministrada por la sociedad matriz, JD Sports Fashion Plc, que cuenta con protocolos específicos de "Modern Slavery" para la gestión responsable a nivel de derechos humanos en su cadena de suministro.

A tal efecto el Grupo JD ha creado el Código de Conducta a través del cual exige a todos los proveedores de su cadena de suministro que aseguren que estos estándares éticos se respetan. Así, la empresa matriz se compromete a garantizar que sus proveedores sean responsables y garanticen que en cada lugar de producción se cumplan o superen las normas laborales mínimas, y se cumpla con las leyes locales y el Código de Conducta Ético de la empresa.

Por su parte, en los productos comercializados en las tiendas de Sprinter y Sport Zone en 2021 nos hemos asegurado de que todos los proveedores de ropa y calzado de marca propia conozcan el Código de Conducta. Dicho código, se basa en el Código base de la ETI y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo, de conformidad con el Convenio 29 de la OIT.

A lo largo del ejercicio, no se han identificado proveedores o contratistas que estén violando o poniendo en peligro el cumplimiento de los derechos humanos (para mayor detalle sobre la política de gestión responsable de la cadena de suministro, ver apartado 5.1).



### 3.5. APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA

La debida diligencia constituye uno de los ejes fundamentales de la Política de Recursos Humanos del Grupo ISRG. Este proceso supone una identificación de los potenciales impactos en los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor para, posteriormente, integrar las conclusiones en los procesos del Grupo.

Para ello llevamos a cabo regularmente una revisión y actualización de nuestros procesos de debida diligencia, utilizando las mejores prácticas identificadas tanto en el grupo como externamente, con el objetivo de elaborar un modelo global.

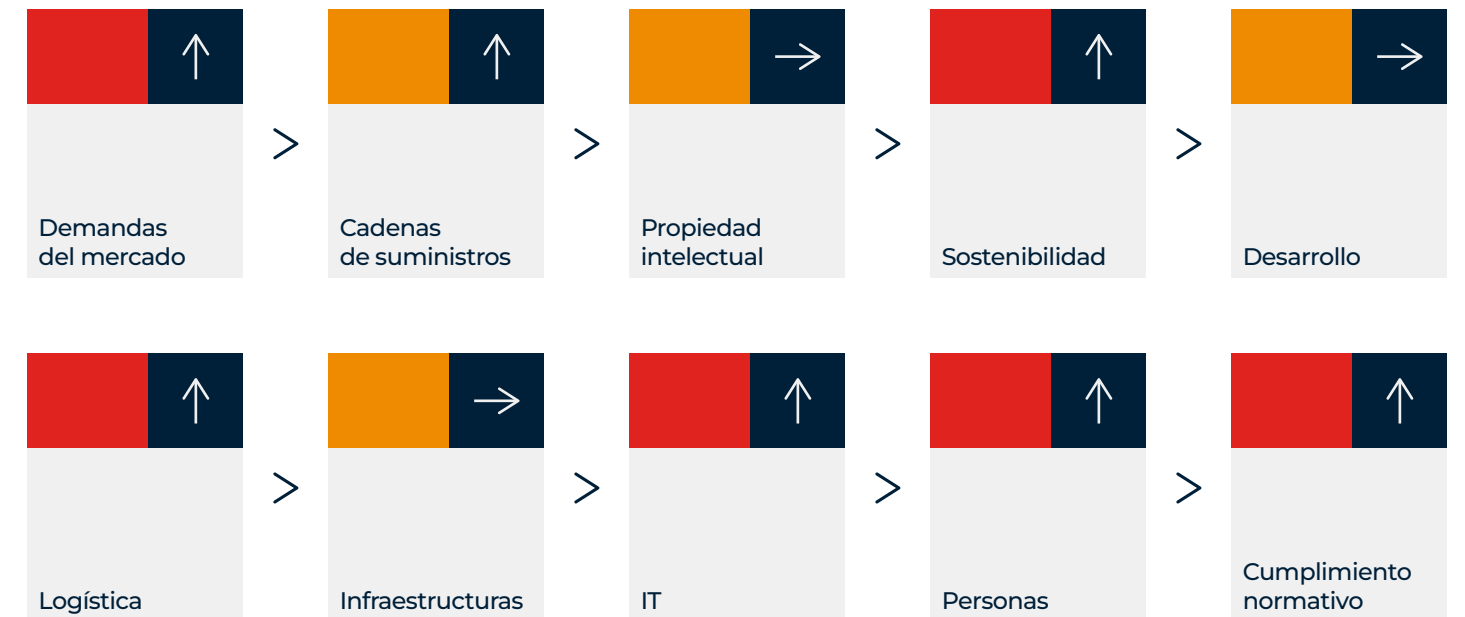
### 3.6. RIESGOS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

Nuestro modelo de negocio implica cumplir y exigir el cumplimiento de la legalidad vigente y llevar a cabo todas las acciones necesarias, más allá de la normativa, que aseguren la satisfacción de nuestros grupos de interés. Este modelo promueve y apoya un firme compromiso con la prevención y gestión de los riesgos.

En 2021 se han identificado diez riesgos importantes que han afectado al negocio del Grupo ISRG y que destacamos como principales en el desarrollo de nuestra operativa y desempeño a nivel financiero y extra financiero:

#### Riesgos e impactos en el negocio

Prioridad ■ ■ ■ Impacto ^ > v



MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

Riesgos para el negocio	Estrategia a seguir por ISRG
<p><b>Demandas del mercado</b></p> <p><b>Nuevos modelos de consumo</b></p> <p>Los modelos de consumo y los hábitos de consumo de productos deportivos han cambiado, especialmente a raíz del COVID-19. Estos modelos de consumo demandan cada vez más una mayor y mejor experiencia de compra, una atención diferencial, más diversidad de producto y un conocimiento especializado por parte de las personas que se encuentran en el punto de venta.</p>	<p>Un nuevo modelo de tienda centrado en convertirse en un punto de encuentro para deportistas urbanos en el que pueden vivir una experiencia mucho más allá de la compra de material deportivo.</p>
<p><b>Cadena de suministro</b></p> <p><b>Proveedores clave y marcas</b></p> <p>Desde ISRG mantenemos y dependemos de las relaciones a largo plazo con los proveedores. Las tiendas de venta al por menor dependen en gran medida de que los productos y las marcas sean deseables para el cliente si se quiere que los flujos de ingresos crezcan. Por lo tanto, en ISRG necesitamos que todas nuestras marcas y las marcas de terceros y privadas, incluyendo marcas con licencia exclusiva para nosotros, mantengan su diseño y su comercialización para mantener esa deseabilidad.</p> <p>En ISRG también estamos sujetos a las políticas de distribución de algunas marcas de terceros, tanto en términos de los puntos de venta que pueden vender las gamas y, más concretamente, en cada una de las ciudades o centros comerciales.</p>	<p>En este sentido, desde ISRG trabajamos para mantener la relación con proveedores a largo plazo convirtiéndolos en partners de confianza que conocen y respetan nuestros valores y principios. Buscamos oportunidades para trabajar en colaboración con las marcas de terceros en el diseño de productos a medida que son exclusivos para las tiendas del Grupo.</p> <p>Además nos aseguramos de no tener una dependencia limitada a un número pequeño de marcas, aumentando constantemente el número de marcas deportivas que añadimos a nuestra oferta comercial. Siempre tenemos como objetivo generar acuerdos con marcas de referencia de las que podamos contar con una licencia exclusiva en el diseño o puesta a la venta de sus productos.</p>
<p><b>Confianza en proveedores internacionales</b></p> <p>La mayor parte de los productos que comercializamos se adquieren a proveedores fuera del territorio nacional. Esto genera una fuerte dependencia de los proveedores internacionales y la confianza en su desempeño es clave para nuestro negocio.</p>	
<p><b>Excesos de stock y estacionalidad del negocio</b></p> <p>Al igual que ocurre en otros modelos de negocio similares, centrados en la venta minorista, la estacionalidad marca nuestro modelo y actividad. Esto genera que un rendimiento inferior a lo esperado en cualquiera de las épocas claves de ventas, puede generar un importante excedente de existencias que resulte complicado liquidar el resto del año.</p>	<p>Para hacer frente a este importante riesgo para nuestro negocio y en la gestión de nuestros proveedores desde ISRG se lleva a cabo un control de los niveles de existencias, con el objetivo de gestionar los picos de demanda y hacer frente a ellos sin generar excesos de stock y haciendo una revisión regular de las ventas.</p>

MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

Riesgos para el negocio	Estrategia a seguir por ISRG
<p><b>Propiedad Intelectual</b></p> <p><b>Propiedad Intelectual</b></p> <p>Las marcas registradas y los derechos de propiedad intelectual son críticos en el mantenimiento de valor para el Grupo ISRG.</p>	<p>La propiedad intelectual está registrada en todos los territorios relevantes. El equipo trabaja activamente para impedir que el equipo falsificado pase como legítimo.</p>
<p><b>Sostenibilidad</b></p> <p><b>Legislación ambiental</b></p> <p>El nivel creciente de exigencia a nivel legal en materia de gestión y mitigación de los impactos climáticos de las empresas y el incremento de las exigencias de reporte impactan directamente en nuestro negocio.</p> <p>La nueva Ley de Cambio Climático, unida a los objetivos marcados en la Unión Europea relativos a la implicación empresarial en la lucha contra el cambio climático, generan un marco regulatorio que como compañía tenemos presente en nuestra estrategia.</p>	<p>Desde el Grupo ISRG se ha lanzado una nueva estrategia en materia climática con tres objetivos principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La reducción de nuestro impacto ambiental con la apuesta por las energías renovables.</li> <li>Incremento de la exhaustividad en la cuantificación de nuestro impacto climático, extendiendo nuestro análisis al impacto indirecto de nuestro negocio.</li> <li>Compensación de nuestra huella ambiental.</li> </ul>
<p><b>Desarrollo Social</b></p> <p><b>Impacto social del COVID-19 en la sociedad y la comunidad local</b></p> <p>La crisis sanitaria del COVID-19 ha generado una importante crisis social, afectando de forma alarmante a los entornos sociales vulnerables y generando importantes desequilibrios sociales.</p> <p>El desarrollo social es parte clave de nuestro negocio, construir una sociedad en constante evolución contribuye directamente a nuestro crecimiento y expansión como Grupo empresarial, siendo, además, parte de nuestra responsabilidad.</p>	<p>Desde el Grupo ISRG hemos reforzado nuestra estrategia de acción social, apostando en 2021 por proyectos colaborativos, incrementando la inversión en programas sociales y manifestando nuestro compromiso con el desarrollo, la colaboración y el crecimiento sostenido a largo plazo.[Salto de ajuste de texto]Un crecimiento que permita avanzar sin dejar a nadie atrás.</p> <p>Por ello, hemos centrado nuestra acción en 3 colectivos especialmente vulnerables, y afectados además por la crisis sanitaria del COVID-19:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Infancia vulnerable</li> <li>Personas con discapacidad</li> <li>Jóvenes en situación de exclusión</li> </ul>

MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

Riesgos para el negocio	Estrategia a seguir por ISRG
<b>Logística</b>	
<b>Operaciones de almacén</b>	
Nuestros almacenes, ubicados en el polígono industrial de Atalayas (Alicante), almacenan un gran volumen de producto y centralizan la distribución a todas las tiendas del Grupo y clientes de la tienda online de Sprinter y Sport Zone.  Desde la inauguración del nuevo almacén en 2018, se han seguido realizando inversiones para mejorar las instalaciones, adaptándonos al volumen creciente y dotándolas de mayor flexibilidad de procesos y capacidad de operaciones	Desde ISRG tenemos asegurado el valor de las existencias que se encuentran tanto en los almacenes centrales como en los almacenes de tiendas y externos. Asimismo, contamos con políticas de buenas prácticas para mitigar al máximo los riesgos de incendio y accidentes laborales.  En el Almacén Central se cuenta con el soporte de nuestro proveedor de instalaciones así como ingenieros altamente cualificados para dar una rápida respuesta en caso de cualquier incidencia en los equipos con especial atención en los momentos de máxima demanda.
<b>Infraestructuras</b>	
<b>Contratos de arrendamientos de locales comerciales</b>	
El sector minorista ha sufrido cambios significativos durante el último año, especialmente derivados del cierre de tiendas causado por la crisis del COVID-19 o las restricciones horarias y de aforo. Esto ha llevado a que el Grupo ISRG pueda quedar expuesto a nivel financiero.	Siempre que sea posible, desde el Grupo se buscarán los siguientes factores mitigantes: Nuevos contratos de arrendamiento por un máximo de 10 años, opciones de salida anticipada, revisión de alquiler con límite, alquileres flexibles con renta variable en base al volumen de venta.  Desde el Grupo se gestiona activamente los riesgos de propiedad, y si se detecta que el rendimiento de una tienda es insatisfactorio se evaluará seguir con el negocio en esa ubicación, y en caso de que se decida continuar se propondrán medidas con el propietario para llegar a un acuerdo de precios.
<b>IT</b>	
<b>Sistemas informáticos</b>	
Para el trabajo del Grupo ISRG una sólida red informática y con un funcionamiento eficiente es clave.	El Grupo combina las mejores soluciones informáticas disponibles con equipos desarrollados y altamente cualificados.
<b>Ciberseguridad</b>	
El crimen cibernético es cada vez más sofisticado y es un riesgo en todos los mercados. Un ataque cibernético o una violación de la seguridad de la información puede dar lugar a la pérdida de ingresos a corto plazo y desviación de recursos, además de dañar la confianza y la reputación del Grupo ISRG.	Desde ISRG continuamos invirtiendo en proteger nuestros sitios web y clientes. Además con el incremento del trabajo en remoto, la compra online y el uso del entorno digital, desde ISRG hemos impulsado formaciones y talleres de concienciación para nuestros empleados con el objetivo de hacerles parte de nuestro compromiso con la seguridad de la información.

MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

Riesgos para el negocio	Estrategia a seguir por ISRG
<b>Personas</b>	
<b>Atracción y retención de talento</b>	
El éxito del negocio depende directamente de las personas que lo integran. Nuestro desarrollo y crecimiento está ligado a nuestra capacidad de atraer y retener al mejor talento.  Además, la crisis del COVID-19 ha generado un importante impacto emocional en las personas, suponiendo cambios significativos, no sólo en nuestro modelo de atracción y selección, también en poniendo el foco en la importancia del bienestar emocional del equipo.	Además se ha desarrollado un programa específico orientado a la promoción del bienestar del equipo a nivel psicológico y emocional, atendiendo las necesidades surgidas en este ámbito.
<b>Salud y seguridad - Impacto del COVID-19</b>	
La salud y el bienestar de nuestros clientes y clientas, así como, de las personas que forman parte del Grupo ISRG es una prioridad, especialmente crucial durante estos dos años.  El impacto del COVID-19 en la seguridad y la salud se extendió a lo largo de 2021, logrando cierta estabilidad en los últimos meses del año.	En este sentido, desde el Grupo ISRG se adoptaron las medidas en función de la evolución de la pandemia, manteniendo un análisis constante de los riesgos y siempre con el objetivo de garantizar la seguridad y la salud del equipo y de las personas que acuden diariamente a nuestras tiendas físicas en España y Portugal. Dichas medidas se flexibilizaron en los últimos meses de 2021, atendiendo a la positiva evolución de la crisis sanitaria y a los cambios regulatorios.
<b>Cumplimiento normativo, buen gobierno y transparencia</b>	
<b>Brexit</b>	
Por tener como proveedor a nuestro partner en Reino Unido JD Group, desde ISRG tenemos exposición a varios riesgos asociados con el Brexit, que impactan de forma directa en nuestra enseña JD, teniendo un impacto mucho menos relevante en el resto de enseñas del Grupo.  Tipo de cambio: El Brexit podría aumentar nuestra exposición a la volatilidad del tipo de cambio que podría impactar en la adquisición de productos de origen en otra divisa.  Normativa y cumplimiento: Las leyes y regulaciones podrían divergir entre el Reino Unido y la UE, lo que incrementa la complejidad de la operativa y aumentaría el riesgo de incumplimiento.	La compra de JD Spain a JD Uk es realizada en Euros, y JD Group tiene implementadas medidas para mitigar su exposición al riesgo de tipo de cambio. De esta forma ISRG está cubierto frente a la volatilidad del tipo de cambio en operaciones realizadas con la matriz en Reino Unido.  Desde ISRG continuaremos trabajando con asesores externos para garantizar que los procedimientos cumplan la legalidad y el reglamento del cambio. Además, implementaremos medidas apropiadas para asegurar la continuidad.
<b>Normativa y cumplimiento</b>	
El Grupo ISRG opera en un entorno regulado a nivel normativo en el que impacta la legislación y normativa aplicable de España y Portugal.	Vigilamos activamente la adherencia a sus requisitos reglamentarios existentes y tiene una serie de políticas internas y normas para garantizar el cumplimiento de estos. El Grupo ISRG espera que todos los proveedores cumplan con sus condiciones de suministro.

### 3.7. INFORMACIÓN FISCAL Y DE TRANSPARENCIA

Desde el Grupo ISRG nos comprometemos con el cumplimiento de la legislación y la práctica fiscal en los territorios en los que operamos. Nuestro compromiso es garantizar que se pague la cantidad correcta de impuestos y no se comprometa con acuerdos artificiales. Las transacciones entre empresas del grupo se realizan de acuerdo con los principios actuales de la OCDE.

Nos comprometemos, además, a trabajar de manera colaborativa y transparente con las autoridades fiscales para minimizar el riesgo de impugnación y disputa.

Contamos con un equipo interno que tiene la responsabilidad del Impuesto sobre Sociedades, Impuestos sobre el Empleo, Retenciones, IVA y Aduanas, y con asesores externos de reconocido prestigio que dan soporte y apoyo para garantizar el cumplimiento de la legislación y obligaciones fiscales.

Principales datos fiscales obtenidos durante los ejercicios 2020 y 2021, por país

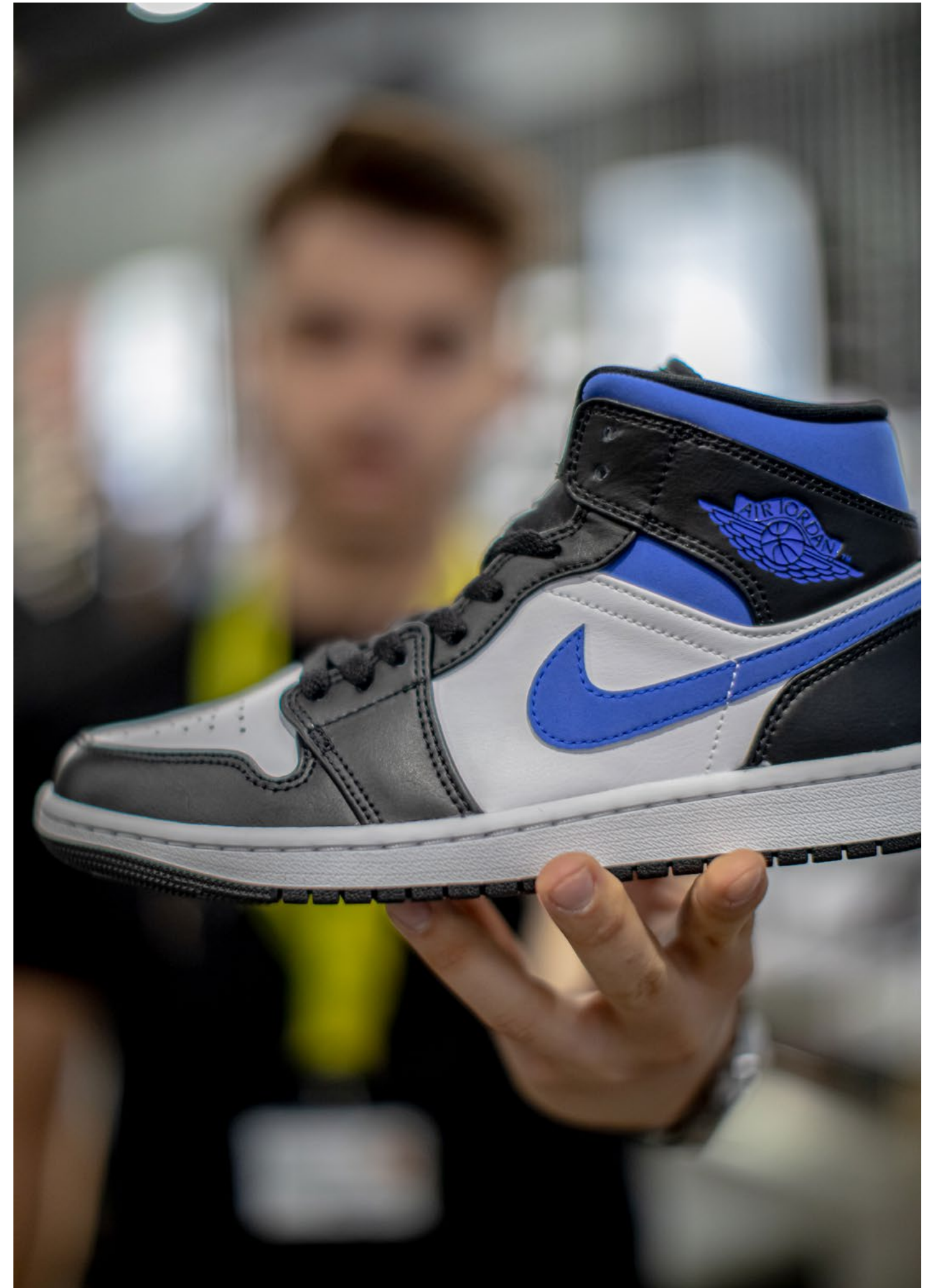
Datos Fiscales	Ejercicio 2020		Ejercicio 2021		
	España	Portugal	España	Portugal	Países Bajos
Resultado antes de impuestos	28.857.533	(7.276.138)	65.052.423	18.258.741	(3.918.614)
Resultado después de impuestos	23.276.201	(7.474.335)	42.128.654	20.932.378	(3.742.469)
Impuesto sobre sociedades pagado	6.786.829	758.265	14.280.182	140.544	-
Subvenciones recibidas	3.450.014	2.667.402	358.010	3.114.309	-

#### Ejercicio 2020

	Tributos soportados		Tributos recaudados	
	Impuesto sobre beneficios pagado	Retención IRPF a los trabajadores	Tributos recaudados excluida retención IRPF a los trabajadores	
España	6.786.829	6.763.712	61.481.994	
Portugal	758.265	1.648.649	30.172.981	
<b>Total</b>	<b>7.545.094</b>	<b>8.412.361</b>	<b>91.654.975</b>	

#### Ejercicio 2021

	Tributos soportados		Tributos recaudados		
	Impuesto sobre beneficios pagado	Cuotas S.S. por cuenta de la empresa	Retención IRPF a los trabajadores	Cotización S.S. por cuenta de los trabajadores	Tributos recaudados excluida retención IRPF a los trabajadores
España	14.280.182	28.163.985	10.282.058	5.975.653	87.790.977
Portugal	140.544	4.090.984	2.209.759	2.101.338	44.650.315
<b>Total</b>	<b>14.420.726</b>	<b>32.254.969</b>	<b>12.491.817</b>	<b>8.076.991</b>	<b>132.441.292</b>



## 4. PERSONAS Y TALENTO



Las personas en el Grupo ISRG son el centro de nuestro negocio. Tenemos un firme compromiso con su desarrollo, crecimiento, bienestar y con la captación del mejor talento para sumar valor a nuestra compañía.

Por ello, tras momentos complicados como los vividos en los últimos años, desde el Grupo ISRG decidimos centrarnos, más que nunca, en el desarrollo de políticas y proyectos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas a través de la mejora de su día a día laboral.

En este marco se prioriza la apuesta por la retención y captación del mejor talento, el desarrollo profesional y personal a través de la formación, el bienestar laboral.

## 4.1. EMPLEO EN ISRG<sup>1</sup>

En este apartado recogemos los principales datos que afectan al número de empleados y distribución de los mismos dentro del Grupo ISRG durante los ejercicios 2020 y 2021.

Personal a cierre del ejercicio y personal promedio.

### Distribución por sexo y país - España

	Cierre		Promedio	
	Total 2021	Total 2020	Total 2021	Total 2020
Hombre	2.571,00	1.983,00	2.315,15	1.734,00
Mujer	4.398,00	3.182,00	3.916,32	2.748,00
<b>Total</b>	<b>6.969,00</b>	<b>5.165,00</b>	<b>6.231,47</b>	<b>4.482,00</b>

### Distribución por sexo y país - Portugal

	Cierre		Promedio	
	Total 2021	Total 2020	Total 2021	Total 2020
Hombre	870,00	650,00	645,62	599,11
Mujer	1.517,00	1.094,00	1.155,01	939,93
<b>Total</b>	<b>2.387,00</b>	<b>1.744,00</b>	<b>1.800,63</b>	<b>1.539,03</b>

### Distribución por sexo y modalidad de contrato de trabajo

Sexo	Cierre				Promedio			
	Indefinido	Temporal	Total 2021	Total 2020	Indefinido	Temporal	Total 2021	Total 2020
Hombre	1.925,00	1.516,00	3.441,00	2.633,00	1.783,45	1.177,35	2.960,80	2.332,00
Mujer	3.045,00	2.870,00	5.915,00	4.276,00	2.756,89	2.314,44	5.071,33	3.691,02
<b>Total</b>	<b>4.970,00</b>	<b>4.386,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>4.540,32</b>	<b>3.491,78</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

### Distribución por grupo de edad y modalidad de contrato de trabajo

Edad	Cierre				Promedio			
	Indefinido	Temporal	Total 2021	Total 2020	Indefinido	Temporal	Total 2021	Total 2020
0-19	12,00	396,00	408,00	102,00	5,98	243,13	249,11	67,79
20-29	2.642,00	3.865,00	6.507,00	4.758,00	2.287,82	3.099,07	5.386,89	4.214,92
30-45	2.115,00	120,00	2.235,00	1.895,00	2.055,65	145,29	2.200,94	1.611,45
+ 45	201,00	5,00	206,00	154,00	190,87	4,29	195,16	128,86
<b>Total</b>	<b>4.970,00</b>	<b>4.386,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>4.540,32</b>	<b>3.491,78</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

### Distribución por clasificación profesional y modalidad de contrato de trabajo

	Cierre				Promedio			
	Indefinido	Temporal	Total 2021	Total 2020	Indefinido	Temporal	Total 2021	Total 2020
Head Of	33,00	0,00	33,00	29,00	33,29	0,00	33,29	29,20
Area Leader	100,00	0,00	100,00	90,00	99,72	0,00	99,72	89,97
Team Leader	514,00	1,00	515,00	445,00	469,27	0,86	470,13	362,64
Supervisor	1.240,00	3,00	1.243,00	1.075,00	1.105,25	2,11	1.107,36	863,04
Tec	800,00	118,00	918,00	748,00	734,77	151,60	886,37	662,43
Staff	2.283,00	4.264,00	6.547,00	4.522,00	2.098,23	3.337,00	5.435,23	4.015,74
<b>Total</b>	<b>4.970,00</b>	<b>4.386,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>4.540,53</b>	<b>3.491,57</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

### Distribución por sexo y tipología de contrato (tiempo parcial / completo)

Sexo	Cierre				Promedio			
	Parcial	Completo	Total 2021	Total 2020	Parcial	Completo	Total 2021	Total 2020
Hombre	2.114,00	1.327,00	3.441,00	2.633,00	1.783,94	1.176,83	2.960,77	2.332,00
Mujer	4.064,00	1.851,00	5.915,00	4.276,00	3.546,22	1.525,11	5.071,33	3.691,02
<b>Total</b>	<b>6.178,00</b>	<b>3.178,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>5.330,16</b>	<b>2.701,94</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

### Distribución por grupo de edad y tipología de contrato (tiempo parcial / completo)

Edad	Cierre				Promedio			
	Parcial	Completo	Total 2021	Total 2020	Parcial	Completo	Total 2021	Total 2020
0-19	368,00	40,00	408,00	102,00	232,23	16,88	249,11	67,79
20-29	5.295,00	1.212,00	6.507,00	4.758,00	4.466,05	920,84	5.386,89	4.214,92
30-45	495,00	1.740,00	2.235,00	1.895,00	610,00	1.590,94	2.200,94	1.611,45
+ 45	20,00	186,00	206,00	154,00	22,46	172,70	195,16	128,86
<b>Total</b>	<b>6.178,00</b>	<b>3.178,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>5.330,74</b>	<b>2.701,36</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

## Distribución por clasificación profesional y tipología de contrato (tiempo parcial/completo)

	Cierre				Promedio			
	Parcial	Completo	Total 2021	Total 2020	Parcial	Completo	Total 2021	Total 2020
Head Of	0,00	33,00	33,00	29,00	0,03	33,26	33,29	29,20
Area Leader	0,00	100,00	100,00	90,00	0,00	99,72	99,72	89,97
Team Leader	0,00	515,00	515,00	445,00	12,97	457,16	470,13	362,64
Supervisor	242,00	1.001,00	1.243,00	1.075,00	263,60	843,76	1.107,36	863,04
Tec	25,00	893,00	918,00	748,00	77,52	808,85	886,37	662,43
Staff	5.911,00	636,00	6.547,00	4.522,00	4.976,84	458,39	5.435,23	4.015,74
<b>Total</b>	<b>6.178,00</b>	<b>3.178,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>5.330,96</b>	<b>2.701,14</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

## Descripción de las categorías profesionales ISRG:

- **Head Of:**  
Directores de departamento y regionales.
- **Area Leader:**  
Incluye Area Leaders y Area Managers de Retail.
- **Team Leader:**  
Team Leaders de HO (personas que gestionan equipos pequeños) y Store Managers.
- **Supervisor:**  
Supervisa equipos pequeños a un nivel muy operativo. Incluye también a los segundos de tienda.

- **Técnico:**  
Incluye a los técnicos de los diferentes departamentos, representando el mayor volumen de personal de oficina. Además, incluye también a los técnicos del centro logístico y mantenimiento que realizan labores de oficina o monitorización y control.
- **Staff o team member:**  
Incluye a los mozos de almacén, vendedores, todos los perfiles de primer y segundo año de centro logístico y retail y los perfiles de primer año de oficinas centrales, dado que tras su primer año pasarían a la clasificación de técnico.

## Distribución por grupo de edad y modalidad de contrato de trabajo

Edad	Total 2021	Total 2020	Total por Sexo		Head Of		Area Leader		Team Leader		Supervisor		Técnico		Staff	
			H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20-29	15	7	4	11	-	-	-	-	-	-	1	3	-	1	3	7
30-45	41	20	24	17	-	-	-	-	10	5	6	3	3	4	5	5
+ 45	4	1	3	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

## 4.1.1. POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

Desde ISRG hacemos una retribución a nuestro equipo según puesto y grado de responsabilidad dentro de la compañía, con independencia de su género. Resulta de gran interés por parte de la Dirección del Grupo ISRG, favorecer e incentivar la calidad y productividad en el trabajo, por este motivo, cuentan con un Sistema de Retribución Variable, tanto en retail como en sus Servicios Centrales, igualmente aplicable, sin distinción de género.

Desde ISRG hacemos una retribución a nuestro equipo según puesto y grado de responsabilidad dentro de la compañía, con independencia de su género. Resulta de gran interés por parte de la Dirección del Grupo ISRG, favorecer e incentivar la calidad y productividad en el trabajo, por este motivo, cuentan con un Sistema de Retribución Variable, tanto en retail como en sus Servicios Centrales, igualmente aplicable, sin distinción de género.

Para el reporte de brecha salarial se ha tenido en cuenta y seguido las indicaciones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En el cálculo no se ha incluido a las enseñanzas de Sport Zone Portugal y JD Portugal, por no encontrarse Portugal cubierto por este reglamento relativo a brecha salarial.

Como novedad en 2021 se llevó a cabo una auditoría retributiva. Además, tras la negociación con los representantes sindicales se presentó un nuevo Convenio con una vigencia de 2 años. En este convenio, entre otras novedades, se establecía una subida salarial de 1,74% para 2021 y una nueva clasificación de categorías profesionales. A este convenio se unía, además, la sociedad Sport Zone Canarias, sumándose así al sistema de remuneración variable.

Por último, como hito destacado en 2021 y reforzando nuestro compromiso con las personas y el talento, se decidió, pese a no haberse logrado los objetivos previstos en 2020, pagar el variable al equipo. Tras los duros momentos vividos en 2020 y pese a no haberse conseguido los objetivos de negocio marcados, desde la dirección del Grupo ISRG se decidió mantener el bonus variable anual de 2020 que se pagó al equipo en 2021.

La remuneración media general de la empresa es 23.665,8€, siendo las remuneraciones para el ejercicio 2021, tras aplicar en el cálculo las tasas de pago de empleo equivalente a jornada completa para cada empleado a tiempo parcial, las siguientes:

## Mediana de la remuneración por sexo

Sexo	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021
Hombre	21.714,30 €	23.705,96 €
Mujer	20.375,01 €	23.625,59 €

## Mediana de la remuneración por edad

Edad	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021
0-19	13.557,60 €	16.298,80 €
20-29	17.783,72 €	18.918,07 €
30-45	23.675,00 €	25.027,43 €
+ 45	27.199,99 €	28.842,56 €



Mediana de la remuneración por categoría profesional

Categoría profesional	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021
Head Of	81.476,65 €	103.286,04 €
Area Leader	42.044,87 €	54.196,01 €
Team Leader	23.625,03 €	26.636,29 €
Supervisor	-	19.661,65 €
Tec	17.122,69 €	19.272,19 €
Staff	13.522,47 €	16.596,18 €

Retribución media de los Consejeros y directivos, incluyendo retribución variable

Durante los ejercicios anuales finalizados el 31 de enero de 2022 y de 2021, los Administradores de la Sociedad Dominante no han percibido remuneraciones por el desempeño de las labores inherentes a su cargo. Por su parte, la remuneración percibida por el personal definido como de Alta Dirección por el Grupo se incluye en las cuentas anuales consolidadas, estando compuesto por 1 hombre y 1 mujer.

4.1.2. BRECHA SALARIAL

Desde el Grupo ISRG trabajamos para conseguir la reducción de la brecha salarial, apostando por la igualdad en los procesos de selección y la igualdad retributiva.

Brecha salarial* (remuneración de puestos de trabajo iguales o de mediana de la sociedad)		
Categoría profesional	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021
Head Of	3,20 %	6,35 %
Area Leader	2,80 %	(3,80) %
Team Leader	(5,88) %	(1,47) %
Supervisor	-	(2,34) %
Tec	(9,75) %	(0,86) %
Staff	0,00 %	(0,01) %

\*El importe de brecha salarial comprende el porcentaje en el que el salario medio del hombre es superior al de la mujer por puesto de trabajo.

\*En el cálculo de brecha salarial se ha realizado para las sociedades de ISRG España en las que aplica la legislación relativa a brecha salarial. El Grupo trabaja para ampliar este cálculo al resto de sociedades ubicadas en el extranjero.

\*El cálculo de brecha salarial elaborado siguiendo los criterios establecidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

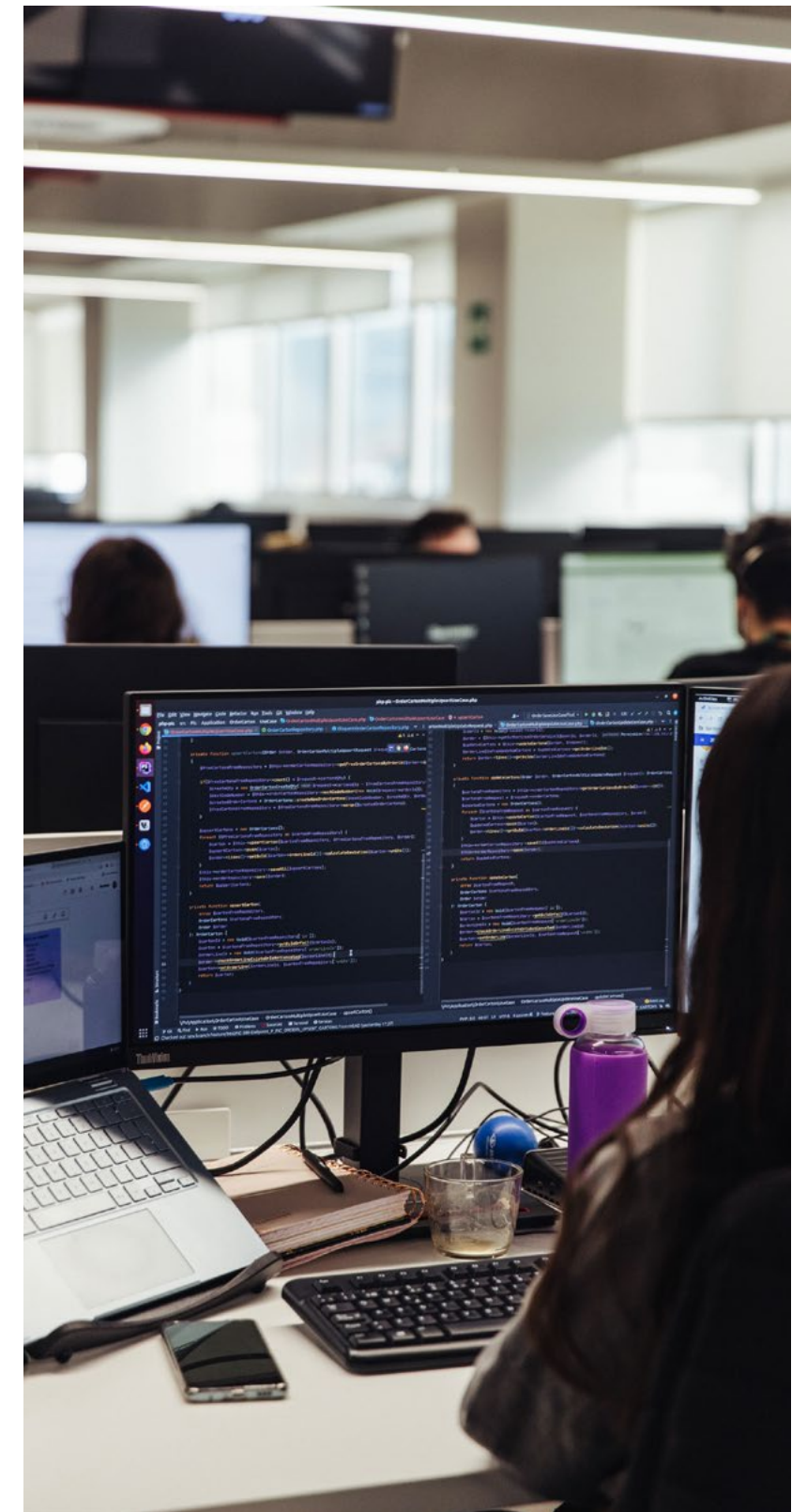
4.1.3. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, recoge la obligación de que desde el Grupo ISRG, previa audiencia de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, elaboremos una política interna dirigida todas las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se tendrán que definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, según recoge la Ley, se tendrá que preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. En nuestro caso, desde el Grupo ISRG siempre hemos apostado por la conciliación, sin forzar por parte de la compañía a los equipos a tener que mantener una conexión más allá de su jornada laboral.

En 2020, con el incremento del teletrabajo motivado por la pandemia, desde el Grupo se puso a disposición de los trabajadores recomendaciones sobre el teletrabajo y cómo hacer un adecuado uso de las tecnologías y la conexión laboral, garantizando los tiempos de descanso, desconexión y disfrute del espacio personal. Unas recomendaciones que se mantuvieron en 2021.

De cara a 2022 se trabajará el desarrollo de un análisis de riesgos psicosociales que permitirá ver el punto en el que se encuentra la desconexión digital (entre otras cosas) y se pondrá en marcha un mensaje para el fomento de la desconexión digital.



## 4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL GRUPO ISRG

La jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, será común a todas las personas empleadas, por lo que cada persona empleada, sea cual sea su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, efectuará, en cómputo anual, la misma jornada real y efectiva, que será conforme a la legislación vigente y los convenios colectivos en vigor aplicados por la empresa.

### 4.2.1 ABSENTISMO LABORAL

En el ejercicio 2021 el total de horas de absentismo laboral en el Grupo ISRG ha sido de 419.918 horas, que se desglosan de la siguiente forma:



Absentismo Laboral ISRG		
Motivo de absentismo	Total 2020	Total 2021
Días perdidos por accidente de trabajo	2.473	3.433
Días perdidos por baja por enfermedad profesional	0	0
Días de baja por contingencia común (enfermedad común o accidente no laboral)	69.275	100.380
Nº de días de absentismo	180.251	103.813
Nº de horas de absentismo	965.042	419.918

## 4.3. PERSONAS Y TALENTO

Desde el Grupo ISRG creemos en las personas y su talento, la capacidad que tienen para generar un valor añadido y diferenciador en los objetivos de la empresa. Por ello consideramos esencial poner el foco en valores clave como la apuesta por la igualdad y la conciliación, el impulso de la experiencia de las personas que forman parte del equipo, el desarrollo de su talento y su potencial a través de la formación, el fomento de la marca empleadora y la captación de los mejores candidatos y candidatas y el desarrollo de una cultura laboral diversa e inclusiva.

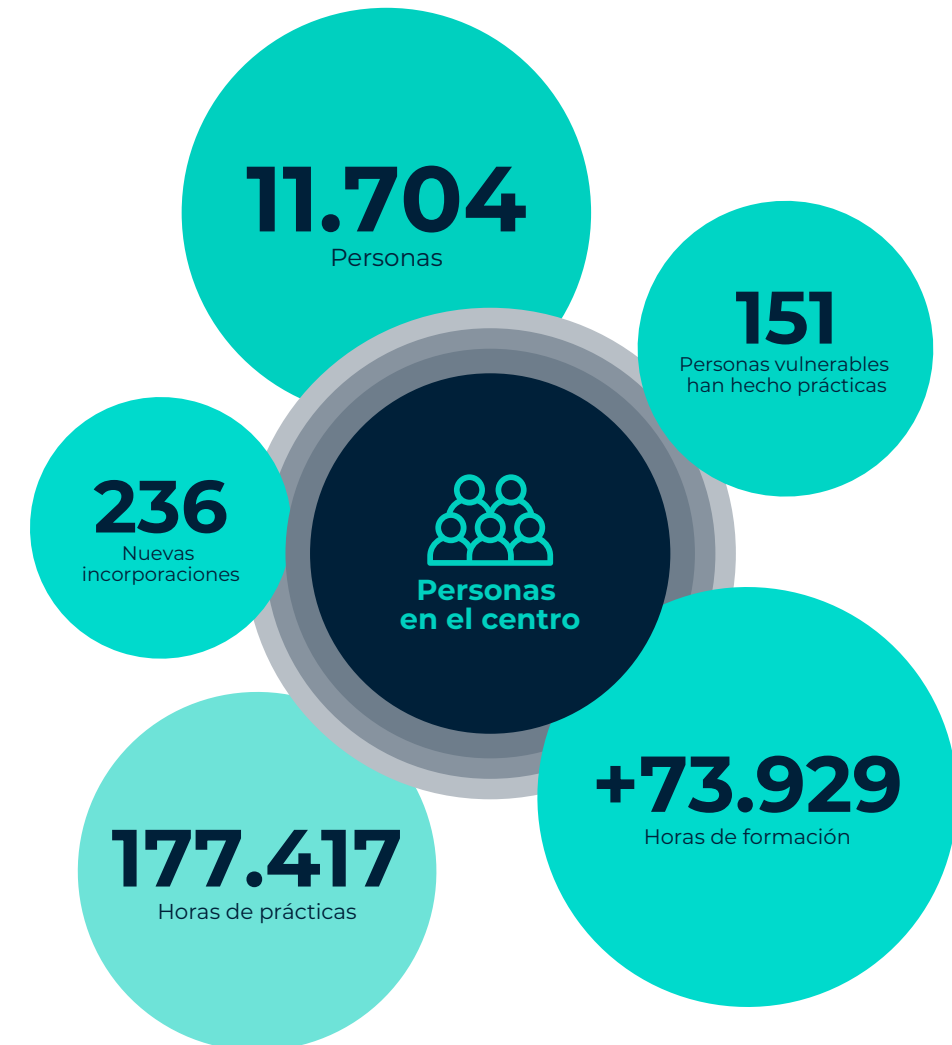
El crecimiento en los últimos años ha impulsado el desarrollo de nuevas iniciativas que ponen a las personas en el centro del negocio.

Actualmente somos más de 9.356 personas (dato a cierre 2021) las que formamos el equipo ISRG. Durante 2021 se han cerrado más de 412 procesos de selección y el equipo ha aumentado en más de 236 nuevas incorporaciones.

Apostando por el talento se ha colaborado con 21 centros formativos y jóvenes talentos han realizado más de 177.417 horas de prácticas entre SSCC y Centro Logístico. De ellos más del 40% han pasado a formar parte del equipo tras sus prácticas.

En línea con nuestro compromiso con el desarrollo del talento, nuestro equipo ha realizado más de 73.929 horas de formación en 2021.

A ello, se suma la apuesta por la inclusión y la diversidad. A lo largo de 2021 un total de 151 personas en situación de vulnerabilidad ha realizado más de 21.564 horas de prácticas en el grupo.



### 4.3.1. NUEVOS PROYECTOS PARA CAPTAR EL MEJOR TALENTO

Desde el área de talento se apuesta por el constante desarrollo de nuevos proyectos que pongan el foco en la captación del mejor talento, su proceso de adaptación a la empresa, la generación de nuevas herramientas digitales y conocimientos que nos permitan adaptarnos a las futuras necesidades de la compañía y el impulso de metodologías de evaluación y selección que permitan la máxima objetividad eliminando cualquier posible sesgo de género y preservando la igualdad de oportunidades.

Entre los proyectos destacan:

- **Proyecto piloto "Performance Appraisal 180°"**: Un proyecto de evaluación del desempeño que permite obtener datos objetivos basados en una evaluación tanto de la propia persona como de su responsable directo. Cruzando ambos resultados se conoce el desempeño de la persona trabajadora ligado a las competencias corporativas clave para formar parte del equipo. Las competencias que se evalúan son: orientación a resultados, excelencia, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, comunicación y orientación.
- **Herramienta de valoración de puestos de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades**: Como parte de nuestro compromiso con la igualdad plasmado en el Plan de igualdad entre hombres y mujeres, se llevó a cabo la creación de una herramienta de evaluación de puestos en los que se ponderan de manera objetivo, sobre una base de 1.000 puntos, las siguientes áreas: vinculación con el negocio, impacto del puesto, conocimientos técnicos, experiencia en el puesto, idiomas, relaciones internas, relaciones externas, alcance funcional. Este sistema sirve como la base para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la política retributiva, siguiendo el precepto: a igual trabajo igual salario.
- **Depornews**: Con el objetivo de poder dar a conocer las novedades y nuevas incorporaciones en los departamentos en un momento de crecimiento y cambio se creó un newsletter mensual interno en el que se comparte información entre departamentos, presentación nuevas incorporaciones y cada mes un compañero comparte una afición, ruta, plan de escapada, receta... generando nuevas conexiones entre equipos.

- **Nueva web trabaja con nosotros en Deporvillage**: Con el objetivo de seguir generando nuevas oportunidades de empleo en el marco del nuevo crecimiento de negocio.

Además, derivado del importante impacto de la pandemia, continuamos apostando por el formato virtual en la gestión del talento, mejorando el employer branding y creando una experiencia única para las candidaturas. Entre las iniciativas y proyectos asociados, se encuentran:

- **Generación de canteras de talento HO y Retail**, para anticiparnos a las necesidades del futuro cercano y asegurar la disponibilidad del mejor talento.
- **Migración herramienta de videoentrevista de EasyRecrue a Visiotalent**: En 2021 continuamos apostando por la herramienta de videoentrevista en los procesos de selección como aspecto diferenciador y que aporta tanto a la persona candidata como a la empresa flexibilidad y comodidad al estar disponible 24/7. A esto se unen los procesos de selección 100% digital, desde nuevas aperturas de tienda hasta cualquier puesto de tienda o de oficina y centro logístico.
- **Formación al equipo de Management de Retail para uso autónomo de la plataforma Visiotalent**: Con ello se abre la posibilidad de que los perfiles de management participen en los procesos de selección aportando su expertise y experiencia en la selección por competencias de las nuevas incorporaciones de tienda.
- **Implantación del nuevo sistema de ticketing Salesforce**: para la gestión de solicitudes de personal de tienda. Ahora las tiendas pueden realizar sus solicitudes de personal y tienen trazabilidad del estado en cualquier momento.

Además de estas medidas se llevó a cabo la mejora y dinamización de las formaciones realizadas por medio de herramientas como google forms y kahoot (herramientas 2.0), la implementación del modelo de selección virtual en los Países Bajos y la automatización de procesos de citación para procesos de selección masivos.

En este mismo año a la apuesta por las tecnologías y la digitalización se unió un importante reto en la vuelta al trabajo presencial. Con el crecimiento y la incorporación de nuevo talento al equipo durante 2020 y 2021, el regreso a la oficina, la combinación de trabajo presencial y virtual, unido a la internacionalización nos dejó

un escenario que requería de herramientas para la gestión de los puestos de trabajo.

Por ello en septiembre de 2021 se lanza Kalena, una herramienta de reserva de puestos de trabajo para todas las oficinas, orientada a facilitar la movilidad y el trabajo colaborativo con diferentes áreas y departamentos en el marco de la política de teletrabajo. Además se llevó a cabo la implantación de firma digital en todas las sociedades del grupo.

### 4.3.2. RESULTADOS 2021 EN LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO

Este año ha supuesto un año de importante crecimiento para el Grupo ISRG. Un crecimiento que se ha manifestado no sólo en la expansión internacional y diversificación del negocio, también en las personas. Cerramos el 2021 con magníficos resultados a nivel de selección en puesto de oficinas centrales. Con un total de 236 nuevas incorporaciones y 412 procesos cerrados.

Los procesos de selección realizados se han distribuido por áreas de la siguiente manera:

- **Digital (IT/Ecommerce/Multichannel): 43%**
- **Compras/Gestión de producto: 13%**
- **RRHH: 10%**
- **Finanzas: 8%**
- **Mantenimiento/Ingeniería: 11%**
- **Otros: 15%**

En Retail, en los puestos de management para tiendas se han cerrado 52 procesos de selección y se han realizado un total de 30 nuevas aperturas de tiendas en 2021 (13 tiendas de Sprinter, 16 de JD Spain y 1 de JD Portugal), que ha supuesto la incorporación de 600 personas al equipo.

Cerramos el 2021 con magníficos resultados a nivel de selección en puesto de oficinas centrales. Con un total de 236 nuevas incorporaciones y 412 procesos cerrados.



### 4.3.3. IMPULSO Y FOMENTO DE LA MARCA EMPLEADORA

La captación del mejor talento no sería posible sin un trabajo constante para generar un valor de marca empleadora, que sume valores, condiciones laborales, desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento.

A lo largo de 2021 se ha puesto especial énfasis en el impulso y fomento de la marca ISRG y sus enseñanzas como lugares reconocidos en los que trabajar. En esta línea se han llevado a cabo los siguientes proyectos:

- Implantación de la herramienta **E-preselec** como nueva fuente de reclutamiento, siendo más ágiles en la publicación de nuestras ofertas tanto en interno como en externo, creando para ello una landing de empleo que mejore la experiencia de la candidatura. Esta nueva herramienta ha recibido un total de 1.431.335 aplicaciones.
- **Nuevo site de empleo de Sprinter:** Un site que recibió en 2021 6.200 visitas.
- Mejora en la captación de candidaturas pasivas a través del linkedin recruiter, utilizando técnicas de e-mail marketing, que han generado un índice de conversión del 43%.
- Mejora de presentación de venta de proyecto para las aperturas, ofreciendo en ellas un contenido más dinámico y atractivo.
- Creación de la página de JD Iberia con 734 seguidores.

Todo ello derivó en el reconocimiento de **Sprinter como marca empleadora** por parte de la Universidad de Alicante, ganando el Premio a la Empleabilidad en 2021.

### 4.3.4. ONBOARDING Y ACOGIDA DEL NUEVO TALENTO

Parte de nuestro compromiso con la generación de marca empleadora y la mejora de la experiencia de nuestro equipo es el desarrollo de un plan de onboarding acorde a las necesidades de la compañía pero que tiene como centro la participación, experiencia y adaptación de las nuevas incorporaciones al equipo.

Desde el Grupo ISRG sabemos la importancia de la primera impresión y cómo condiciona ésta la experiencia de las personas recién incorporadas. La acogida de la persona inicia desde que se envía la oferta de incorporación por escrito, momento a partir del cual se inicia el diseño de su itinerario formativo y los recursos necesarios.

Con el objetivo de que todas las personas conozcan la esencia del negocio, a nuestros clientes y clientas y al equipo, todas las personas que se incorporan a servicios centrales pasan un periodo de estancia en tienda (mínimo de una semana), conociendo al "cliente interno" y su funcionamiento.

A partir de ahí arranca el proceso de onboarding en el que se llevan a cabo las siguientes iniciativas:

- **Itinerario formativo:** La duración del itinerario formativo para las incorporaciones es de entre 4 y 6 semanas, facilitando que la persona adquiera todos los conocimientos y se acerque y forme con las diferentes áreas con las que va a trabajar, a fin de generar sinergias y aumentar el sentimiento de pertenencia e identificación de la persona con la cultura y valores corporativos.
- **Primer día de acogida:** La acogida del primer día se realiza tanto presencial como online, con una duración de 4-5 horas y donde la persona experimenta una formación global donde adquieren una visión sobre:
  - El grupo, objetivos y el papel de cada persona que forma parte del equipo
  - Estructura y organización interna
  - El día a día en el trabajo
  - Ventajas de empleado/a
  - Firma del contrato, cláusulas y documentación laboral, así como procedimientos internos para el día a día
  - Formación en prevención de riesgos laborales adecuada a su puesto.
  - Formación en herramientas IT y puesta en marcha de los dispositivos (Chromebook, teléfono, etc.)

- **Proyecto de desarrollo "Onboarding 90 días":** mejorando la experiencia del empleado y cerrando el proceso con la evaluación del periodo de prueba para garantizar el feedback continuo en las primeras semanas.
- **Seguimiento de las evaluaciones:** Un proceso que se realiza junto con los managers de cada área/departamento, establecimiento de planes de acción si el perfil lo requiere, especialmente durante los primeros meses de integración donde trabajamos para asegurar el fit de la persona con la cultura, el equipo y el rol.
- **Formación:** Hemos desarrollado acciones formativas con todas las personas que gestionan equipos para dotarlos de herramientas y conocimientos sobre cómo realizar un buen itinerario formativo, seguimiento y evaluación basada en competencias.

En base a esta metodología y herramientas aseguramos y trabajamos para garantizar el éxito de los procesos de onboarding. A lo largo de 2021, más de 2.800 personas han pasado por los procesos de onboarding. De ellas 2.350 corresponden al equipo de Retail, 322 a Servicios Centrales y 214 a la Plataforma Logística.

Personas que realizaron el programa de onboarding en 2021		
Servicios centrales	Retail	Plataforma Logística
237	2.350	214
<b>Total</b>		<b>2.801</b>



La captación del mejor talento no sería posible sin un trabajo constante para generar un valor de marca empleadora.

### 4.3.5. TALENTO JOVEN Y PROGRAMAS DE PRÁCTICAS

Parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento reside también en facilitar y fomentar el acercamiento a la empresa a través de prácticas laborales. Una labor esencial para favorecer la incorporación al mercado laboral de los jóvenes talentos y, además, acercarnos al entorno universitario y formativo para proporcionar oportunidades de desarrollo profesional.

Para ISRG el talento joven y los programas de prácticas siguen formando una parte esencial en los procesos de gestión del talento. Es por ello por lo que el Grupo continúa su compromiso, contando en el área con perfiles especializados en programas de prácticas y colaborando con centros formativos en todas las regiones donde operamos, garantizando la calidad de la formación gracias a un exhaustivo itinerario formativo basado en E-learning.

En 2021 arrancamos el programa de FP Dual en Galicia, gracias a los buenos resultados del programa en Andalucía y aprovechando la experiencia recogida. Este proceso de promoción de la formación profesional nos permite alinearnos y anticiparnos a los planes de acción gubernamentales, que tienen como previsión que, en los próximos años, toda la FP sea dual.

- **Programa de prácticas en Servicios Centrales:** Durante 2021 colaboramos con 21 centros de formación (Universidades, Escuelas de Negocios e Institutos) como parte de nuestro programa de prácticas profesionales de 5 meses de duración y que cuentan con el soporte de becas.

En el marco de estos programas, en servicios centrales de Alicante se formaron un total de 92 personas, estudiantes de últimos cursos de formación profesional y enseñanzas universitarias. En total se realizaron más de 177.417 horas de prácticas entre SSCC y Centro Logístico. El éxito de estos programas se evidencia con sus excelentes resultados de conversión: un 45% de los estudiantes que comenzaron un programa de prácticas en ISRG consolidaron su rol en la empresa con un contrato laboral. Un éxito que viene acompañado de un plan personalizado de carrera, adaptado a cada perfil.

A este plan de prácticas se suman los 15 programas formativos realizados en las oficinas de SUR en Holanda (desde julio hasta febrero) y la implantación del programa de jóvenes talentos en Bodytone, por el que ya ha pasado 1 persona desde agosto hasta febrero.

- **Programa de prácticas en Retail:** En retail se ha desarrollado con mucho éxito el programa de prácticas durante 2021. En total en el Grupo ISRG 2.510 personas han pasado por programas de prácticas, con un total de 655.777 horas de formación

	2020	2021
FCT/PNI	1.074	2.214
DUAL	220	296

### 4.3.6. FORMACIÓN E IMPULSO DEL TALENTO

Por ello, en 2021 seguimos apostando por el desarrollo competencial, manteniendo el formato online hasta finales de año, momento en el que las aulas pudieron volver a abrir sus puertas en un formato blended. En total en el año 2021 se realizaron más de 73.929 horas de formación.

Por ello, en 2021 seguimos apostando por el desarrollo competencial, manteniendo el formato online hasta finales de año, momento en el que las aulas pudieron volver a abrir sus puertas en un formato blended. En total en el año 2021 se realizaron más de 73.929 horas de formación.

Horas de formación impartidas durante 2020 (durante la jornada laboral)			Horas de formación impartidas durante 2021 (durante la jornada laboral)		
2020			2021		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
20.030,00	27.186,00	47.216,00	31.123,85	42.805,35	73.929,20

Horas de formación por categorías profesionales en 2021(*)						
2021						
Head Of	Area Leader	Team Leader	Supervisor	Tec	Staff	Total
460,45	1.628,50	11.017,90	21.379,20	11.969,15	23.644,00	70.099,20

\* En el desglose de las horas de formación por categorías profesionales no se han tenido en cuenta a las sociedades del grupo SUR y Deporvillage, debido a la imposibilidad de homogeneización de las distintas categorías profesionales de estas sociedades, que se incluirán en el próximo ejercicio.



Además de mantener la combinación de formación presencial y virtual, en 2021 se llevó el plan formativo a los tres países en los que el grupo pasó a tener presencia: España, Portugal y Holanda.

Manteniendo el impulso de la formación en las tres áreas clave del negocio:

**Formación para el equipo de Retail:**

Entre nuestro equipo de retail se mantuvo una premisa esencial, mantener la formación dirigida a los equipos de tienda, orientada a la adquisición de nuevos conocimientos y al desarrollo de competencias centradas en gestión de equipos y consecución de resultados.

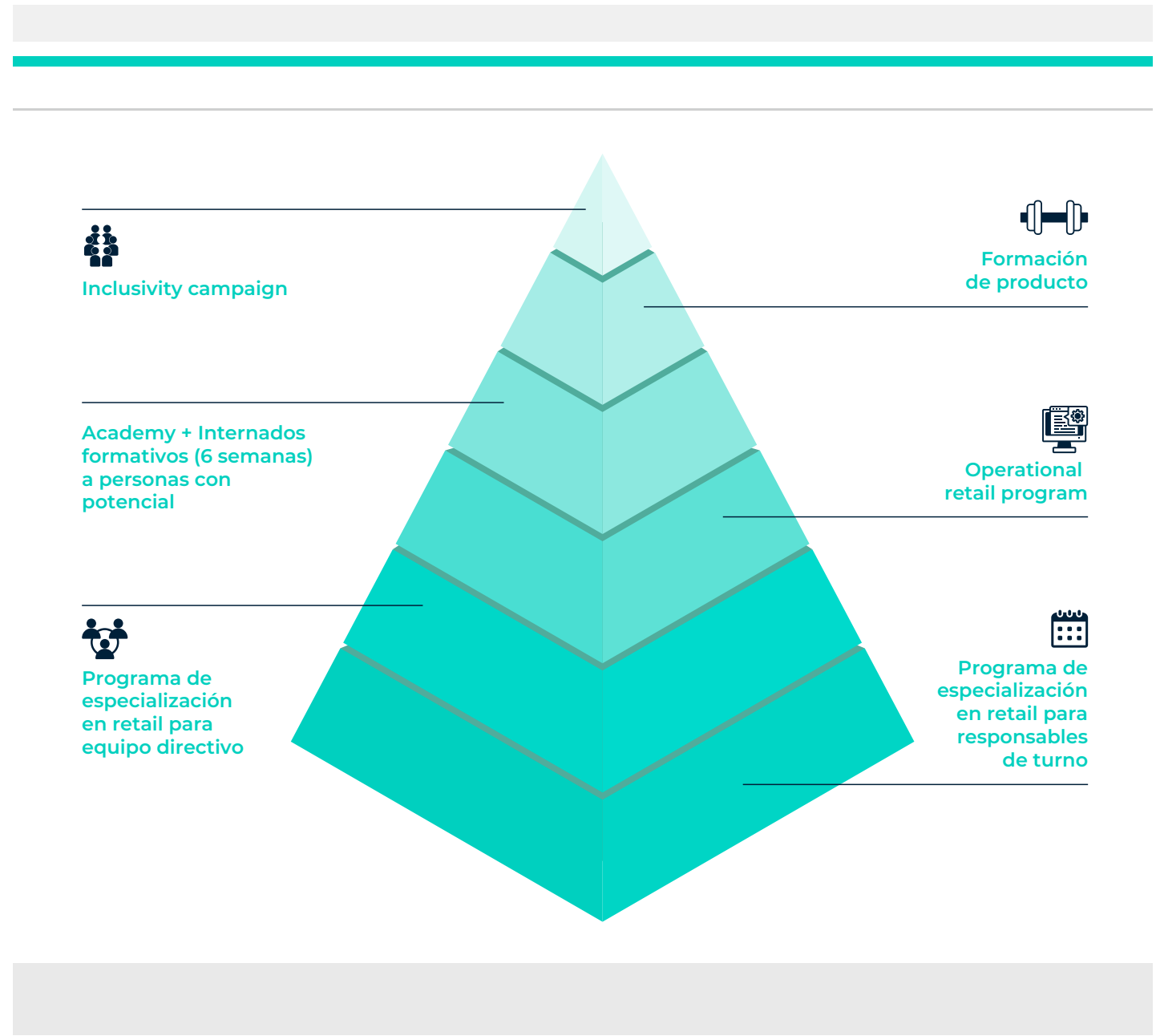
Además, las competencias digitales pasaron a ser una prioridad en este contexto post pandemia poniéndose como uno de los ejes prioritarios en el plan formativo del grupo en 2021.

Entre los programas formativos desarrollados, destacan:

**Formación para el equipo de Oficinas Centrales (Head Office):**

Entre nuestro equipo de oficinas, pusimos el foco en las habilidades blandas o soft skills, sabiendo que son un pilar clave para el desarrollo de los equipos y la mejora continua. Este bloque formativo se complementa con el desarrollo de competencias técnicas, digitales y transversales para el negocio.

Entre las formaciones realizadas, destacan:



Competencias Directivas	Competencias Digitales	Competencias Transversales
Management development program, perfiles promocionados a posiciones directivas - Team leader o Area leader	QLIKSENSE	Inclusivity
	Google Workspace & Google Sheets Avanzado	Talent improvement skills
	Cybersecurity	Idiomas

**Formación para el equipo del Centro Logístico:**

En nuestro equipo del Centro Logístico se ha apostado por el crecimiento y desarrollo del talento y las personas, impulsando la formación transversal. Además, con el avance de la automatización en esta área del negocio, fue necesario desarrollar un plan formativo específico en este ámbito que afectó al 100% de nuestra plantilla. Entre las formaciones desarrolladas, destacan:

Competencias Digitales	Competencias Directivas	Competencias Transversales	Programas Gestión Avanzada
Google Workspace DC	Management development program DC	Gestión emocional DC	Funcionamiento 5GA silo
	Formación mandos internos	Inclusivity	
	Formación puestos logística		

**Ejes fundamentales de formación:**

Durante 2021 se siguieron los ejes de formación marcados en 2019, manteniendo una estrategia común pero innovando en las temáticas y formatos.

Dentro de estos ejes destacan:

- **Programas formativos para nuestro equipo de retail:** donde se realizan programas de formación y desarrollo para futuras promociones en el ámbito de retail poniendo especial foco en las nuevas incorporaciones al equipo en Holanda.

En esta línea se trabajaron más de 110 acciones formativas dentro de La Academia de ISRG, además de formaciones específicas en Holanda. Entre las acciones formativas destacan: programas de especialización en retail para jefes de tienda, programas de especialización para responsables de turno, operational retail program...

Todas estas acciones se desarrollaron a nivel internacional en el grupo, en España, Portugal y Holanda.

**Back to basics Holanda**



**Google Workspace competencias digitales en Holanda**



**110 Acciones formativas ISRG La Academia**



- **ISRG Academy:** Con la nueva edición de ISRG Academy se mantuvo la apuesta por el desarrollo transversal de las competencias profesionales del equipo, ayudando a nuestro crecimiento como grupo y al desarrollo del talento. En el marco de nuestra Academia en 2021 se ha formado a más de 47 personas que han realizado más de 15.040 horas de formación.

Entre las formaciones destacadas en La Academia en 2021 encontramos:

- **Inclusivity Campaign:** Una formación orientada a impulsar la igualdad, la colaboración, la inclusión y el lenguaje inclusivo

entre el equipo. Por este programa han pasado más de 2704 personas. La campaña se dividió en dos fases; webinars para el desarrollo personal de equipos de HO y directivos de tienda y nuevo módulo de e-learning.

- **Formación en reporte de ventas para los equipos directivos de tiendas:** En ella se adquieren habilidades para el análisis de KPIs, elaboración de reportes semanales, elaboración de reportes de ventas, etc.

De cara a 2022 se seguirá trabajando el desarrollo de competencias profesionales con dos grandes novedades:

- **TDP:** Un programa de desarrollo para puestos técnicos en el que se trabajan aspectos como la gestión del tiempo, la comunicación, la organización, etc. y que pretende preparar el mejor talento del equipo.

Formaciones especializadas en la nueva tecnología del Centro Logístico (DC), entre ellas, las formaciones para el trabajo en el nuevo sistema de almacenamiento (SILO).

- **Programas formativos para nuestro equipo del Centro Logístico (DC):** donde se realizan programas de formación y desarrollo para futuras promociones en el ámbito de Logística. En este marco se realizaron 7 acciones del Programa de Formación Puestos de Logística (FPL): 1 acción formativa del Programa Operacional Logística o PROLOGIST, 2 acciones formativas del Programa Operacional Logística RT o PROLOGIST RT y 2 acciones formativas del Programa Formación Mandos Intermedios o FMI. Todas estas acciones se desarrollaron para nuestro equipo del DC en Alicante de manera mixta o bimodal.

- **Programa formativo en competencias digitales para personal indefinido del DC (Centro Logístico):** Desde el Grupo ISRG detectamos la necesidad de formar a toda la plantilla indefinida del DC en tareas de nivel 1 dentro del área Multicanal. En este marco se realizaron 17 acciones formativas, que supusieron un total de 309 horas y en las que participaron más de 100 personas. Del mismo modo, toda la plantilla indefinida pasó por formación de Google realizando 10 acciones formativas, en las que se invirtieron un total de 204 horas y en las que participaron 102 personas.

- **Workforce Management:** Desde el Grupo ISRG detectamos la necesidad de optimizar y digitalizar los fichajes de tienda a través una aplicación y otra para que los managers analicen y revisen esos fichajes. Esto ha permitido un ahorro de una media de 43 minutos por tienda al mes. En este programa, dirigido al equipo directivo de tienda y AsM participaron 302 personas, recibiendo un total de 302 horas de formación.



**Datos Programa "La Academia" 2021**

2021			
Promociones de programas de formación (retail)	Personas que pasaron por lo programas de formación	Personas que eran válidas para promocionar	Formadores en "La Academia 2020"
110	1037	944	25

### E-Learning:

Desde ISRG apostamos por un modelo de formación mixto, en el que conviven la formación presencial con la formación on-line que desarrollamos a través de nuestra propia plataforma de e-learning.

El objetivo de la plataforma e-learning es garantizar, en el área de retail, que todos los conocimientos operativos necesarios para un desempeño eficiente del rol se encuentran a disposición de todo nuestro personal desde el primer día de la incorporación.

Esta plataforma es común para todo el Grupo ISRG e incluye contenidos adaptados a las necesidades de cada una de las entidades del grupo. La plataforma pone a disposición de toda la plantilla módulos interactivos que constan de vídeo, manual y test de evaluación para garantizar que se ha conseguido la adquisición de conocimientos. Todos los años se producen actualizaciones de los materiales, así como la elaboración de materiales nuevos.

Como novedad en 2021 se lanzaron los siguientes módulos formativos:

- Formación en GDPR y protección de datos: Un módulo obligatorio para todos los equipos de Retail.
- Inclusivity Campaign: En el e-learning se incluyó la información más relevante de la campaña orientada al impulso de la igualdad y la inclusión.
- Probadores: Un módulo vinculado a nuestro equipo de prevención de pérdidas y robos (Profit Protection), que remarca el procedimiento a seguir en este espacio tan clave de nuestras tiendas.

Además de estos nuevos módulos se llevó a cabo una actualización de la plataforma, fusionando módulos que reducen el tiempo que debe destinarse a la formación, sin sacrificar el contenido de la misma. Además, con el objetivo de seguir favoreciendo la agilidad en la formación, se sustituyeron los manuales por vídeos formativos, con el objetivo de hacer la información más directa y visual.

### Programas de formación especiales:

Además de los programas mencionados, desde el Grupo ISRG desarrollamos programas de formación específicos para el impulso de nuevas competencias o para el desarrollo laboral de los empleados y empleadas. Entre nuestros programas de formación especiales, destacamos:

- **Formación al servicio de la transformación digital:** La transformación digital recibió un impulso necesario e inevitable durante la crisis del COVID-19. Por ello, decidimos establecer una prioridad para la recepción de formación relacionada con la digitalización entre nuestros equipos.

Entre las acciones formativas que se pusieron en marcha en este ámbito en 2021, destacamos: la formación en ciberseguridad, en la que se invirtieron un total de 503 horas, la formación dirigida al equipo de talent & development, orientada al desarrollo y preparación de materiales (trabajando herramientas como Genialy, Sheet o Kahoot), la formación relacionada con la nueva legislación de igualdad o la formación destinada al trabajo en nuestro nuevo modelo de tienda.

- **Learning & Development:** Una web de formación y desarrollo puesta a disposición de forma accesible para toda la plantilla. A través de esta plataforma se pretende garantizar la posibilidad de acceder a la formación por parte de todos los niveles de la empresa. Durante 2021 se llevó a cabo la incorporación de SUR al site y se llevó a cabo una actualización del mismo para garantizar una mejor experiencia de usuario y una interfaz más visual y atractiva.

### Próximos proyectos de formación en 2022-2023:

Los retos que afrontaremos de cara a los próximos años en materia de formación y adaptación de habilidades por parte del equipo son enormes. Pasan por retos de negocio como la digitalización, la internacionalización y el crecimiento, que afectarán directamente al ritmo, la metodología y el contenido de las formaciones.

Sin embargo, la formación seguirá siendo un pilar clave para ISRG, y, con ella, el desarrollo del equipo, el impulso del talento y la apuesta por las personas.

En esta línea, a lo largo de los próximos dos años, se trabajará en el desarrollo de competencias para perfiles directivos, aspectos clave para liderar el negocio hacia los próximos desafíos. Además se seguirá adaptando la formación a las nuevas herramientas digitales que se incorporen en la compañía, entre ellas un nuevo TPV que unificará a todos los países y todas las fascias y requerirá de un importante apoyo formativo para nuestros equipos de retail.

En línea con nuestro objetivo de seguir generando nuevos modelos de tienda, mejorando la

experiencia de nuestros clientes y clientas, la formación en este ámbito será también clave, apostando por la mejora de competencias, la adaptación a los nuevos modelos de venta y el foco en la atención y el servicio.

No nos olvidamos de la gran transformación que se vivirá en nuestro Centro Logístico, una transformación ligada a la automatización, el crecimiento y el desarrollo de nuevas tecnologías. Unos cambios que implicarán, para nuestros equipos del DC la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, especialmente, habilidades técnicas.

Retos que ponen de manifiesto la importancia de la formación para su éxito.



Desde ISRG apostamos por un modelo de formación mixto, en el que conviven la formación presencial con la formación on-line que desarrollamos a través de nuestra propia plataforma de e-learning.



### 4.3.7. IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Desde el Grupo ISRG creemos en la construcción de una Experiencia del Empleado basada en un modelo de Compensación Total, integrando todas las compensaciones y beneficios destinados al equipo (retribución; beneficios no salariales; ambiente de trabajo; desarrollo/formación) entre las que se encuentran las medidas de conciliación familiar igualitaria que se desarrollan. Aspectos que suman a nuestra marca empleadora y que favorecen en la captación del mejor talento, pero también en su retención.

Por ello, tenemos el compromiso de atender las diferentes peticiones de conciliación a través de la adaptación de la jornada de trabajo (cambio horario, cambio distribución jornada, reducción jornada, etc.) que lleguen desde el equipo y dar respuesta en un plazo de 30 días; tal y como prevé la última modificación del Estatuto de los Trabajadores.

A lo largo de 2021 y tras el importante impacto del COVID-19 en los modelos de trabajo, en el Grupo ISRG se desarrollaron un conjunto de medidas orientadas a favorecer la conciliación y el ejercicio de la corresponsabilidad, sin por ello renunciar al importante valor que tiene para el desarrollo profesional el contacto con el equipo y el día a día en el trabajo.

Estas medidas, por las características propias de nuestro negocio no se pudieron aplicar en el 100% de los puestos, dado que en algunos de ellos, el trabajo requiere una presencialidad que hace que la puesta en marcha de iniciativas como el teletrabajo, no sea posible. Sin embargo, en todos los casos y en todas las personas que forman parte del Grupo, en ISRG mantenemos el compromiso con la mejora continua para garantizar el equilibrio entre la vida personal y profesional.

Entre las medidas puestas en marcha destacan:

- **Teletrabajo:** En septiembre y tras un tiempo marcado por la incertidumbre y en el que el trabajo de oficina presencial se había limitado a 1 semana al mes, se determinó la vuelta presencial a la oficina. En este marco y con el objetivo de seguir creciendo como empresa y seguir avanzando en conciliación se lanzó una nueva política de trabajo híbrido para todos los puestos que permitan el desarrollo de la misma. Así se establece que:
  - **Primeros 6 meses desde la incorporación:** Para garantizar la incorporación al equipo,

el conocimiento de los procesos y cultura de compañía y el desarrollo del proceso de onboarding, los primeros 6 meses serán 100% presencial.

- **Del sexto mes al año:** A partir del sexto mes y habiendo cumplido la primera parte del proceso de incorporación se ofrece 1 día de teletrabajo, siempre que el puesto lo permita y previo acuerdo con el manager.

- **A partir del año:** Para todas las personas que cumplen 1 año en la compañía o que tienen una antigüedad superior o igual a 1 año se ofrece un modelo de trabajo híbrido con 2 días de teletrabajo y 3 días presenciales. Favoreciendo la conciliación pero sin perder de vista el importante valor del trabajo presencial. Esta política se aplica a los puestos cuyas características laborales lo permitan.

- **Posibilidad de acumular los periodos de teletrabajo por razones de enfermedad de menores:** Además, en el caso de ser necesario, para todos los padres y madres del equipo se ofrece la opción de acumular periodos de teletrabajo para poder gastarlos en caso de enfermedad de los menores.

- **Posibilidad de realizar 100% teletrabajo desde la semana 24 de embarazo.**

- **Dispositivos informáticos y facilidades para el trabajo a distancia:** todo el personal de ISRG, dispone de un dispositivo portátil Chromebook y teléfono, así como también, de teclado, ratón y la posibilidad de atril para el portátil y reposapiés. Todo ello orientado a facilitar el desarrollo de su trabajo en cualquier ubicación. Además, desde el área de formación se ofrecen oportunidades constantes de desarrollo formativo y competencial en el manejo de las herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo.

En septiembre de 2021, con la vuelta al trabajo presencial en la oficina, implicó un importante plan de actualización que garantizara una vuelta óptima tanto a nivel organizativo como a nivel emocional y laboral. Para ello se llevaron a cabo las siguientes medidas:

- **Landing vuelta a la oficina:** Una página para los equipos de España y Portugal dedicada a ofrecer recursos y recoger toda la información relativa a la vuelta al trabajo presencial (indicaciones de teletrabajo, herramientas para la organización de espacios, programa de bienestar, consejos y recomendaciones, etc.)
- **Nueva herramienta de reserva y gestión digital de espacios:** La vuelta al trabajo en la oficina hizo que se replantease el concepto de espacio de trabajo, implantando una herramienta (Kalena) de reserva de puestos de trabajo en toda la oficina, para facilitar la movilidad y el trabajo colaborativo con diferentes áreas y departamentos en el marco

de la política de teletrabajo. La vuelta a la oficina conllevó una formación para toda la plantilla en un paquete formativo con el objetivo de brindar herramientas para la gestión emocional y manejo del estrés, de 1h de duración y 223 personas asistentes.

- **Igualdad y valores aspectos clave en nuestros procesos de selección:** Como parte de las acciones que han permitido la creación del plan de igualdad, desde el área de Talento se ha garantizado la correcta comunicación de los compromisos del grupo de empresas en todos los canales de empleo, mencionando el compromiso de igualdad de trato y oportunidades e incluyendo referencia a las experiencias de voluntariado como aspecto muy valorado en los procesos de selección. Nuestros procesos de selección tienen como objetivo identificar el mejor talento y motivación, con un modelo de gestión por competencias, donde valoramos muy positivamente las experiencias de voluntariado, sociales y del ámbito doméstico. Además, a igualdad de perfil competencial, se tiene en consideración la promoción de la cobertura de la vacante por el género infrarrepresentado en el área donde existe la vacante.

- **Lenguaje inclusivo:** Se ha garantizado el uso del lenguaje neutro e inclusivo en todas las

comunicaciones y contenidos desarrollados desde el área de talento. Tanto los contenidos de las landing de empleo, como manuales internos y también, la adecuación de todas las descripciones de puestos de trabajo (DPT) del grupo de empresa, habiéndose revisado 330 descripciones de puestos para garantizar el uso del lenguaje neutro e inclusivo.

- **Herramientas objetivas para garantizar la igualdad de oportunidades:** Desde el Grupo ISRG se ha apostado por la creación de la herramienta de valoración de puestos de trabajo, donde se valora sobre una base de 1000 puntos todos los puestos de trabajo de la organización en base a las siguientes áreas ponderadas: vinculación con el negocio, impacto del puesto, conocimientos técnicos, experiencia en el puesto, idiomas, relaciones internas, relaciones externas y alcance funcional. Este sistema sirve como la base para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la política retributiva, siguiendo el precepto: a igual trabajo igual salario.

En el marco de estas medidas y apostando por la conciliación y la corresponsabilidad se destacan los siguientes datos en materia de permisos parentales:

Permisos parentales durante el ejercicio				
	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	76	192	94	169
Número total de empleados que se han acogido a permiso parental	76	192	93	169
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	75	183	91	179
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de volver*	73	184	50	111
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	89%	94%	81,97%	80,43%
Número total de empleados que se acogieron a jornadas reducidas	4	178	8	130

\*En la evaluación del número de trabajadores que seguían siendo empleados 12 meses después de volver de su baja parental se han evaluado 12 meses siguientes a su incorporación en el periodo evaluado, aunque su baja fuera en un periodo anterior.

## Plan de Igualdad

Por último, en materia de igualdad es clave destacar el Plan de Igualdad de género, firmado por Sprinter en 2019 y que ha sufrido importantes avances a lo largo de 2021.

Desde su aprobación, se ha trabajado en el cumplimiento de las diferentes acciones pactadas en el mismo. En paralelo a este trabajo, con la publicación de los Reales Decretos 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se establecieron nuevos objetivos y procedimientos a cumplir en todo lo relacionado con planes de igualdad.

En este marco, dada la necesidad del grupo de empresas de disponer de un plan de igualdad de grupo entre mujeres y hombres, englobando a las sociedades que operan en España: Sprinter, JD Spain, JD Canary y Sport Zone Canarias. Desde el 26 de febrero de 2021 se trabaja para la consecución y desarrollo de este plan, que tiene como objetivo aprobarse a lo largo de 2022. Para ello se ha determinado la composición de una Comisión Negociadora paritaria integrada por la parte de la empresa y la representación laboral de las personas trabajadoras (RLPT) de las diferentes sociedades.

Con este nuevo Plan de Igualdad, unido a todas las acciones en materia de igualdad, diversidad y corresponsabilidad, se pretende impulsar el compromiso de la compañía con los ODS 5 y ODS 8.

### 4.3.8. EXPERIENCIA DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS: PARTICIPACIÓN EN LOS VALORES Y COMPROMISOS DEL GRUPO

A raíz del plan de acción de 2018 “Imagina el futuro” se pusieron en marcha un conjunto de medidas orientadas a mejorar la experiencia del empleado y empleada. Unas medidas que han ido desarrollándose a lo largo de estos años adaptándose a los diferentes contextos cambiantes y extendiéndose más allá de nuestras oficinas centrales de Alicante para integrar en ellas a nuestro equipo de retail y centro logístico.

Entre las medidas generales desarrolladas se encuentra:

- 1. Horario flexible y Teletrabajo:** Implantación de un horario flexible con el fin de facilitar la conciliación familiar igualitaria, permitiendo que los trabajadores y las trabajadoras puedan atender a cuestiones y necesidades del ámbito doméstico. Una iniciativa de conciliación a la que se sumó en 2021 la implantación del teletrabajo con 2 días de teletrabajo a la semana a partir de 1 año de antigüedad.
- 2. Participación del equipo en los proyectos sociales de la compañía:** Una parte clave de nuestra estrategia de responsabilidad social se centra en impulsar el desarrollo de proyectos transversales en los que la colaboración e implicación del equipo es esencial para multiplicar el alcance de los proyectos. Así se ha evidenciado en proyectos como la Puja Solidaria, El deporte cambia vidas, el voluntariado corporativo o El árbol de los deseos.

#### 3. Impulso del bienestar en la vida saludable:

Con el objetivo de hacer partícipes a las personas que forman parte de ISRG de nuestro compromiso con la vida saludable y el deporte, desde el Grupo ISRG contamos con las siguientes medidas:

- **Zonas deportivas comunes:** En nuestras instalaciones de Atalayas contamos con espacios de práctica de diferentes deportes (pista multideporte, gimnasio, sala de fitness y circuito de running de más de 2km...). Unos espacios que garantizan que los empleados puedan compaginar la práctica deportiva con su trabajo. Su uso se ha visto limitado en 2021 por la situación sanitaria, sin embargo, siempre que la situación mejore, se abrirán de nuevo en 2022.
- **Sprinter Pass:** En 2020 desde Sprinter se puso en marcha la plataforma Sprinter Pass para que todo el mundo pudiera seguir practicando deporte desde casa, con entrenamientos en diversas disciplinas. A finales de 2020 se ofreció acceso gratuito a todos los empleados de ISRG a la plataforma de entrenamiento online “Sprinter Pass”. Un acceso que se ha mantenido a lo largo de 2021.

- 4. Programa de bienestar emocional:** Lanzado en 2021 con el objetivo de promover el bienestar emocional del equipo e incrementar la normalización del cuidado y la necesidad de apoyo psicológico.

**5. Eventos Internos:** En el Grupo ISRG aprovechamos las ocasiones especiales para celebrarlas con nuestros empleados y empleadas. Así en momentos como Navidad o Black Friday organizamos un punto de encuentro común para celebrar. En 2021, esta celebración se trasladó al entorno online con el tradicional brindis navideño, que se realizó simultáneamente para todo el equipo de España, Portugal y Holanda. Además, atendiendo a la situación que dificultaba la realización de cenas y encuentros navideños, todas las personas del Grupo ISRG recibieron una caja con un detalle muy ligado a nuestro espíritu y valores.

#### 6. Reducción de nuestro impacto ambiental con la colaboración de los empleados:

Con el objetivo de seguir impulsando el compromiso de nuestro equipo con la acción ambiental de la compañía se realizó un plan de sensibilización y formación en aspectos clave como el reciclaje o la eficiencia energética.

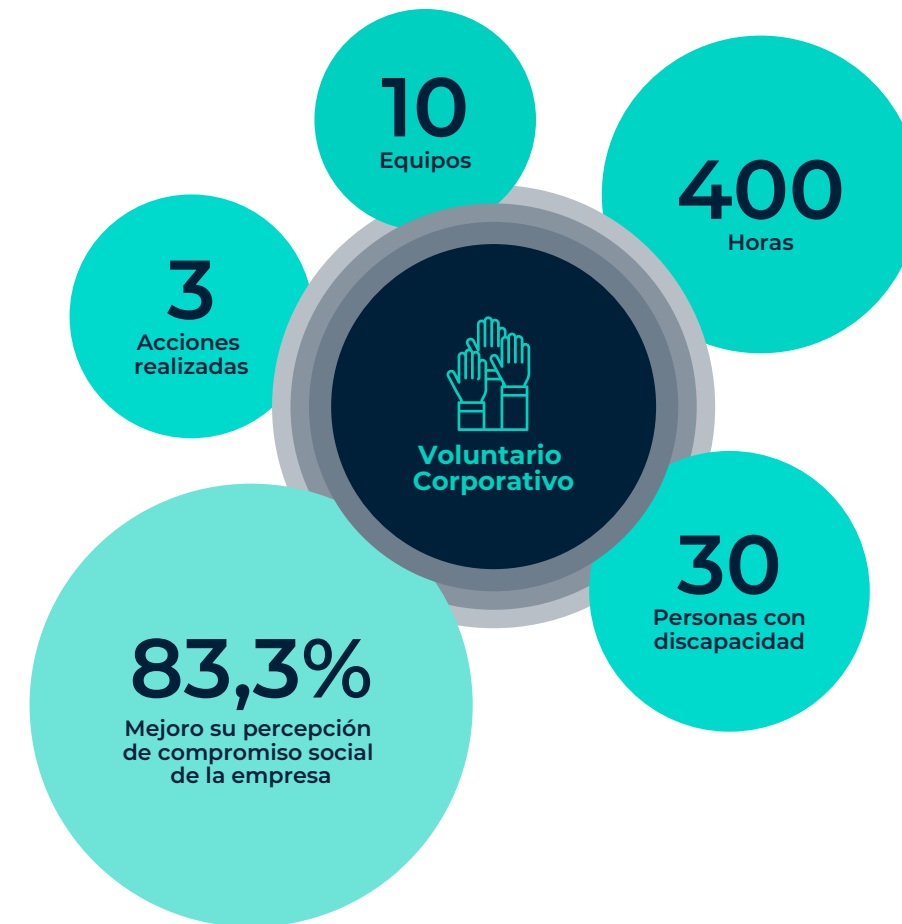
**7. Retribución Flexible:** En 2021 arrancó el plan de retribución flexible a través de la plataforma FLEXOH. Un proyecto que permite que los empleados y empleadas puedan contratar servicios exentos de IRPF como seguro médico privado, tarjeta de tickets restaurante o cheque guardería.

Sumando a todos estos proyectos y alineados con nuestra premisa de poner a las personas y al equipo en el centro de nuestras acciones, en 2021 establecimos el desarrollo de un área centrada en la experiencia y el bienestar de los empleados y empleadas. Pensada para la generación de proyectos y acciones orientadas a escuchar, analizar y responder las demandas y necesidades del equipo.

Así, en marzo de 2021 se lanza un cuestionario en España, abordando aspectos como el interés en acciones sociales/ambientales, mejoras de la experiencia del equipo y del impulso del bienestar.

En esta línea, en 2021 se llevaron a cabo las siguientes iniciativas:

- **Primer Voluntariado Corporativo ISRG:** Durante los meses de junio y julio se lanzó la primera iniciativa de voluntariado corporativo del grupo. Una acción que además tenía como objetivo el impulso de la empresa y las personas que la integran con la diversidad, la inclusión y la integración laboral de la discapacidad.



“Una experiencia muy enriquecedora que considero era necesaria realizar y que debemos seguir organizando, para continuar su difusión y que más compañeros/as puedan participar en próximas sesiones.”

• **Programa de sensibilización social y ambiental:** Desde febrero de 2021 se lanzó el programa de sensibilización social y ambiental. A lo largo de 2021 se realizaron 6 sesiones. 3 de ellas orientadas al fomento del reciclaje, la economía circular y la preservación de entornos naturales, uno vinculado a la corresponsabilidad y la igualdad y otros dos orientados al trato adecuado de la discapacidad. En las sesiones participaron más de 200 personas.

• **Programa de bienestar emocional:** Uno de los principales aspectos detectados en el equipo fue el importante impacto que la crisis sanitaria del COVID-19 había generado en ellos, tanto a nivel personal como profesional. Un aspecto que nos hizo focalizar los esfuerzos en la generación de un programa centrado en el bienestar emocional. En el marco de este proyecto se realizaron las siguientes acciones:

**Atención Psicológica personalizada:** la posibilidad de optar a un servicio de apoyo psicológico individualizado de forma gratuita. En el marco de este proyecto se realizaron más de 80 horas de terapia.

**Talleres generales sobre bienestar emocional:** En el marco de este proyecto se realizaron 4 talleres generales en España y 2 en Portugal. En total estos talleres contaron con más de 386 asistentes.

**Talleres departamentales:** Con el objetivo de realizar un abordaje más personalizado de la gestión emocional se lanzaron 6 tipos de talleres que cada departamento.

• **Acciones de Team Building y sensibilización:** Como parte de este proyecto se desarrollaron puntos de encuentro para los equipos en los que desarrollar y fomentar el compañerismo y el espíritu de equipo a la vez que se trabajan valores clave como la integración o la equidad. Así se realizó en 2021 la acción "Lego Serious Play" que contó con una charla de motivación impartida por David Aguilar (un joven innovador con discapacidad) y la dinámica de creación y reflexión "lego serious play" ligada con la integración de la diversidad e impartida por expertas de Fundación Adecco. Esta iniciativa, se desarrolló para el equipo de Retail y contó con más de 70 participantes en directo y más de 200 la vivieron en streaming.

• 5/5 en valoración de la experiencia

• Un 100% declara que esta sesión cambió su visión y perspectiva de la diversidad y la discapacidad y el valor que aportan al trabajo

*"Volvería a repetir sin duda alguna. Me ha enseñado muchos valores que a día de hoy valoro más. Una experiencia 100% recomendable!"*

De cara a 2022 se seguirán impulsando estos aspectos, sumando nuevas iniciativas como el acompañamiento del equipo en diferentes momentos de su vida en la empresa, la expansión internacional de los programas de bienestar y la extensión a otras áreas de negocio o el desarrollo de un programa de voluntariado corporativo en el que el 100% de los empleados de oficina pueda destinar 1 jornada laboral completa a una actividad de voluntariado seleccionada por la empresa, computando como tiempo de trabajo.



### 4.3.9. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

**En el Grupo ISRG promovemos valores como la diversidad, la igualdad de oportunidades y el desarrollo social, apoyando a los colectivos vulnerables, como son las personas en riesgo de exclusión social y las personas con discapacidad.**

Creemos que el talento diverso aporta valor a la empresa y enriquece a nuestros equipos, y este compromiso con la diversidad, la inclusión y la promoción de la equidad, lo llevamos a cabo desde una perspectiva integral a través de 3 ejes fundamentales: la formación y sensibilización, la capacitación mediante programas adaptados y la integración laboral de personas con discapacidad.

• **La formación y la sensibilización:** Parte esencial de nuestro compromiso con la diversidad y el acercamiento a la discapacidad, reside en el conocimiento y la normalización. Como parte de este objetivo y dentro de nuestro eje de formación y sensibilización se han realizado las siguientes acciones en 2021. Las acciones de formación y sensibilización llevadas a cabo para promover el conocimiento y acercamiento a la diversidad se han desarrollado a través de los siguientes programas:

**Inclusivity Campaign:** El objetivo de esta campaña de inclusión es sensibilizar, promover y hacer reflexionar a nuestros equipos sobre valores de especial importancia en entornos laborales, tales como garantizar la igualdad entre personas, apostar por la diversidad, fomentar la inteligencia cultural y trabajar los prejuicios y estereotipos.

Son sesiones dinámicas e interactivas, en las que buscamos que las personas asistentes dediquen tiempo a pensar sobre situaciones cotidianas que no solemos hacer en nuestro día a día, poniéndonos en la piel de una persona que ha tenido menos oportunidades que el resto.

La formación se ha impartido a un total de 2.704 personas y se han destinado 2.704 horas formativas, con un total de 10 formadores implicados en España y Portugal.

Actualmente, para darle la importancia que requiere a esta campaña, se ha incluido como materia dentro de dos de los programas formativos que realizamos en La Academia, encontrándose en fase de desarrollo en Portugal y Países Bajos.

**Taller sobre trato adecuado de la discapacidad:** Desde ISRG estamos convencidos del valor que aportan las personas con discapacidad en los entornos laborales. Sin embargo, trabajar la sensibilización, el conocimiento de la discapacidad y romper con los mitos sobre ella, es clave para que la integración se lleve a cabo con éxito. Por ello, en colaboración con Fundación Adecco,

pusimos a disposición de nuestros equipos esta formación sobre los mitos y las realidades de la discapacidad, para aprender a tratarla y abrazar la diversidad en nuestro día a día.

A la formación asistieron más de 200 personas de nuestro equipo de oficinas centrales y el documento con las claves para el trato adecuado de la discapacidad recibió más de 3.000 descargas.

Actualmente el taller está disponible en nuestra sección de acciones formativas, para que cada nueva incorporación pueda acceder a ella si tiene interés en formarse en materia de inclusión.

**Taller sobre Comunicación Inclusiva:** Sabiendo la importancia que tiene el lenguaje en la creación de realidades y lo clave que es fomentar el lenguaje inclusivo entre los equipos, impartimos workshops sobre comunicación inclusiva. Con ellos buscamos ofrecer herramientas y estrategias que nos permitan hacer un uso adecuado del lenguaje. A través de ejemplos y situaciones cotidianas en las que no se utiliza lenguaje inclusivo, aprendemos a identificarlos y proponemos alternativas, para conseguir la igualdad entre las personas.



Además de estas acciones, hemos participado en talleres para trabajar las competencias profesionales de colectivos vulnerables y promover así un aumento de oportunidades laborales.

**• Apoyo al desarrollo del talento diverso:**

En la integración de colectivos vulnerables, consideramos fundamental trabajar la capacitación para la adquisición de competencias en el desarrollo profesional, aumentando sus oportunidades de integrarse de forma exitosa en el mercado laboral, ya sea dentro de nuestro equipo o en otras empresas.

Por ello, nuestro equipo siempre está dispuesto a colaborar y desarrollar programas orientados a esta capacitación.

En 2021 hemos colaborado con un total de 27 entidades que trabajan por la integración de diferentes colectivos en riesgo de exclusión social. Gracias a ello, un total de 124 alumnos y alumnas de Sprinter, 20 personas de JD Spain/ Canary y 7 de JD Portugal, han podido realizar prácticas en nuestras tiendas, centro logístico y servicios centrales con un total de más de 23.234 horas formativas.

Además, en concreto focalizados en la integración y formación de personas con discapacidad, desde ISRG se ha desarrollado un programa formativo que ha permitido potenciar las competencias profesionales de más de 30 personas con discapacidad a través de un itinerario formativo personalizado y adaptado a las necesidades de cada perfil. Para garantizar su éxito, el alumnado recibe una inducción virtual antes de su incorporación en tienda y durante su desarrollo, aprenden los procedimientos básicos de tienda y desarrollarán las habilidades profesionales del

Grupo. Para su desarrollo se han invertido 180 horas de contenido teórico y más de 8.000 horas de formación práctica a un total de 30 personas con discapacidad.

Además de estas acciones, hemos participado en talleres para trabajar las competencias profesionales de colectivos vulnerables y promover así un aumento de oportunidades laborales. Por un lado, tuvimos la oportunidad de impartir un taller de empleo con la Asociación Upapsa de Alicante en el que hablamos sobre los procesos de selección y la importancia de preparar bien una entrevista. El taller estaba dirigido a personas con discapacidad intelectual que tienen dificultades para acceder al mercado laboral.

También participamos en un Speed Networking organizado por la Fundación Adecco con el objetivo de mejorar las competencias laborales de candidaturas con discapacidad y fomentar su inclusión sociolaboral.

En total en 2021 colaboramos con más de 28 entidades sociales en formación e integración laboral. Entre ellas se encuentran: Fundación Adecco, Cruz Roja, Secretariado Gitano, Fundación Once, Granada Down, Aspaym, Fundación Rondilla, Fundación Don Bosco, Fundación Diagrama, Acción Laboral, Arrabal, Safor, Fundación Atenea, Asociación Babylon, Cocemfe, Asociación Paz y Bien, Fundación Ranstad, Caritas, Don Bosco Salesianos, Aftea, Asociación Contra Hambre, Fundación Adecco, Fundación Grupo Hada, Fundación Privada Ared, Fundación Adsis, Cruz Vermelha, Associação Portuguesa de Deficientes.

	2020	2021
Personas riesgo exclusión que hacen prácticas	56	73
Horas formación personas riesgo exclusión (excluye discapacidad)	12.500	8.223
Entidades colaboradoras	18	28
Horas formación personas con discapacidad	13.045	13.341
Personas prácticas discapacidad	29	78

**• Integración laboral en 2021:** El objetivo final de todos estos proyectos es la integración laboral de personas en situación de vulnerabilidad dentro del equipo ISRG.

En 2021 incrementamos los esfuerzos por impulsar la integración, especialmente centrados en las personas con discapacidad, que tienen muchas barreras en su incorporación al mercado laboral.

Teniendo en cuenta la Ley General de Discapacidad y el objetivo de alcanzar la cuota del 2% de personas con discapacidad en plantilla, os mostramos la evolución de la plantilla por meses de las diferentes sociedades, aprovechando cada oportunidad para valorar la integración del colectivo.

Finalizamos el año 2021 con 101 personas con discapacidad integradas, y seguimos trabajando día a día en la inclusión del colectivo en nuestros equipos, promoviendo la contratación de perfiles con discapacidad en Retail, Servicios Centrales y Centro Logístico, a través de la concienciación y el apoyo y seguimiento a las contrataciones de personas con discapacidad y brindando apoyo técnico y formación a su responsable para garantizar que la integración sea exitosa.

Cada integración es personalizada y adaptada para garantizar la igualdad de oportunidades. En 2021 hemos incrementado un 37% la plantilla con discapacidad dentro de la compañía, acercándonos cada año al objetivo de superar la cuota de discapacidad.

Un objetivo en el que seguiremos trabajando en 2022 con un plan de acción orientado a fomentar integración laboral y social, a la vez que trabajamos la sensibilización y la normalización.

Gracias a estos esfuerzos en integración que desde ISRG llevamos años desarrollando, en 2021 hemos recibido los siguientes reconocimientos y oportunidades de participación social:

- Asistencia al Congreso Nacional Emprendimiento, Empleo y Discapacidad organizado por la Universidad de Alicante, y participación como ponentes para contar todas las acciones que realizamos en el grupo en materia de diversidad e inclusión.
- Participación en la feria de empleo para personas con discapacidad organizada por la Agencia desarrollo local del Ayuntamiento de Alicante y ponencia en la mesa redonda para compartir con otras empresas aquellas acciones inclusivas llevadas a cabo por la empresa y nuestra experiencia en la integración del colectivo con discapacidad.
- Colaboración en la docencia del programa de estudios propios de la universidad de Alicante de especialista en competencias laborales en entornos de empleo con apoyo. Se trata de una formación que imparte la empresa en competencias profesionales para personas con discapacidad intelectual y está orientada a fomentar su integración laboral. Tras esta formación, tienen la oportunidad de poner en práctica todo lo aprendido a través de nuestro programa de prácticas formando parte de los equipos de retail o logística durante unos meses. Gracias a esta experiencia y al desempeño de sus prácticas, 2 de los 5 perfiles que realizaron la formación, fueron contratados en tiendas Sprinter.

	2020	2021
Nº total de empleados (España)	6.826	6.969
Nº total de empleados con discapacidad	75	101
Cuota Reserva (2%)	136,52	139
% plantilla con discapacidad	1,10 %	1,45 %

## 4.4. SEGURIDAD Y SALUD

Aunque los momentos más duros de la crisis del COVID-19 se estabilizaron a lo largo de 2021 con el incremento de la vacunación, desde el Grupo ISRG se mantuvo, como se hace siempre, la salud y el bienestar del equipo como prioridad.

En este sentido a lo largo de 2021 se establecieron las siguientes medidas:

- Mantenimiento de medidas de distanciamiento, de higiene personal, controles de temperatura, limpieza y desinfección periódica de las instalaciones, medidas de protección colectiva mediante uso de mamparas, entrega de equipos de protección personal (mascarillas, pantallas faciales), reducciones de aforo tanto en las salas de venta como en las zonas comunes y áreas de descanso.
- Realización de test COVID-19 tras análisis de los diferentes casos acontecidos con objeto de identificar posibles brotes dentro de nuestras instalaciones.
- Rastreo y control de los casos COVID-19.
- Medidas específicas para las personas itinerantes o que realizan viajes por las características de su trabajo
- Mantenimiento del módulo de formación COVID-19 en la modalidad e-learning de Upskills.
- Mantenimiento de medidas COVID-19 para realización de votaciones sindicales.

Además de estas medidas generales, en el caso de nuestras oficinas centrales se llevaron a cabo un conjunto de medidas adicionales:

- Se mantuvo la política de teletrabajo como medida principal combinado con rotación de turnos presenciales. Esta medida se combinó con la presencialidad, en aforos muy reducidos, durante una semana al mes. A partir de septiembre se retomó la presencialidad, estableciendo una nueva política de teletrabajo que permitía mantener la seguridad y la salud impulsando, además la conciliación.
- Durante 2020 se llevó a cabo una adaptación total de las instalaciones mediante implantación de medidas de distanciamiento, rotación de turnos, higiene personal (implantación de puntos de higienización de manos), controles de temperatura en los puntos de acceso con vehículos, limpieza y desinfección periódica de las instalaciones, medidas de protección colectiva mediante uso de mamparas, reducción de aforo de salas

de reuniones-comedores-puestos de trabajo-aseos, entrega de equipos de protección personal (mascarillas, pantallas faciales), instalación de filtros HEPA, ventilación diaria mediante apertura de ventanas y puertas de manera permanente. Estas medidas tuvieron que mantenerse durante todo 2021 hasta que los índices de vacunación garantizaran una mayor seguridad para los equipos y la situación se estabilizara.

- Realización de test COVID-19 tras análisis de los diferentes casos acontecidos.
- Rastreo, control, seguimiento y apoyo a los casos positivos de COVID-19.
- Implantación de herramientas telemáticas como principal medio para la comunicación y realización de reuniones (videoconferencias, chats internos, formaciones online, etc.) Implantación de medidas específicas para viajes en coche y avión.
- Implantación de herramientas telemáticas como principal medio para la comunicación y realización de reuniones (videoconferencias, chats internos, formaciones online, etc.)

En nuestro centro logístico, cuya actividad se mantuvo, se llevaron a cabo las siguientes medidas:

- Implantación de turnos burbuja de mañana, tarde y noche.
- Se mantuvo la adaptación de las instalaciones y los protocolos adoptados en 2020. Entre ellos se encuentra el distanciamiento, la rotación de turnos, la higiene personal, los controles de temperatura en los puntos de acceso con vehículos, la limpieza y desinfección o la entrega de equipos de protección personal (mascarillas, pantallas faciales), entre otras medidas
- Realización de test COVID-19 tras análisis de los diferentes casos acontecidos.
- Rastreo y control de los casos COVID-19, garantizando el seguimiento y el acompañamiento.

Además de todas las medidas indicadas relacionadas con el COVID-19, como novedades de 2021 se llevaron a cabo los siguientes proyectos:

**Plan de rutinas saludables para el turno nocturno:** Con objeto de eliminar el impacto que pudiera ocasionar la realización de trabajos nocturnos por parte de las personas trabajadoras de nuestro centro logístico, desde el área de PRL se lanzó a lo largo del año 2021 este plan de acción basado principalmente

en 4 pilares: alimentación, sueño y descanso, vida social y familiar y deporte. Un conjunto de rutinas para que los equipos que hacen el turno nocturno puedan realizarlos y disfrutar de la misma salud y bienestar que las personas que realizan turnos diurnos.

**Psicosociología:** Aprobación (junto con la representación legal de los trabajadores) del protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo con objeto de ofrecer una herramienta de total cobertura y protección para todas las personas trabajadoras.

**Ergonomía:** Realización de un estudio

ergonómico específico con la tecnología MOCAP (sistema de captura de movimiento y realidad virtual aplicado a métodos de evaluación ergonómica) para el puesto de trabajo de recepción de mercancía en nuestras tiendas.

**Riesgos de Teletrabajo:** Realización de evaluaciones de riesgos de teletrabajo de los diferentes domicilios de las personas trabajadoras mediante método de toma de datos con cuestionario más valoración técnica.



### 4.4.1. POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Dirección del Grupo ISRG tiene atribuida la responsabilidad de formular la estrategia y aprobar las políticas corporativas de la compañía, así como de organizar los sistemas de control interno en materia de seguridad y salud.

En el ejercicio de estas responsabilidades y consciente de la importancia fundamental de todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores, se ha constituido en el año 2021 un Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales de conformidad con lo establecido en el RD 39/1997 de 17 de enero, el cual tras la asunción de las especialidades de seguridad y salud, ergonomía-psicosociología y la especialidad de higiene industrial ofreciendo así un elevado grado de protección de todos los trabajadores de la compañía. El Servicio de Prevención Mancomunado dará cobertura a las siguientes sociedades; Sprinter Megacentros del Deporte, JD Sport Fashion Spain, JD Canary y Sport Zone Canarias.

La especialidad de vigilancia de la salud ha sido contratada con Quirón Prevención el cual es uno de los servicios de prevención más prestigiosos de todo el país, que, gracias a su enorme red de centros, nos permite llegar a todos nuestros centros de trabajo. Dicha entidad a través del portal "mi salud" pone a disposición de los trabajadores una amplia gama de servicios y ventajas relacionadas con la promoción de la salud y el seguimiento médico.

Para nuestra sociedad Bodytone la modalidad preventiva asumida es la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno el cual da cobertura a las 4 especialidades preventivas ofreciendo así total cobertura preventiva a todas nuestras personas trabajadoras.

Nuestro objetivo principal es conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable en el sentido establecido por la ley e ir más allá incluso, promoviendo comportamientos de vida saludable que irán así contribuyendo a la mejora de la calidad de vida y salud de sus trabajadores.

Para la consecución de este objetivo tomamos un conjunto de medidas:

- Control de las condiciones de trabajo en todo momento de la actividad, con el objeto de evitar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Impulso de la comunicación y transmisión de información en relación con medidas de salud y prevención de riesgos laborales, para ello ha procedido a la elaboración de numerosas guías

de seguridad y procedimientos de trabajo seguros.

- Instrumentar los medios necesarios para la protección de la vida, la integridad física y la salud de sus trabajadores y de terceras personas afectadas por la actividad de la empresa, estableciendo las normas legales correspondientes donde se definen las obligaciones y responsabilidades de los empresarios en esta materia.
- Implantación y desarrollo del concepto de Seguridad Integrada, que consiste en concebir que la Seguridad es intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que las responsabilidades de seguridad están en función de las competencias asumidas en cada puesto de trabajo de la organización. Las cuestiones de seguridad son integradas en las actividades productivas de forma que no puedan ser separadas de estas últimas. Cada miembro de la línea jerárquica tiene la obligación de llevar a cabo actividades de prevención dentro de la zona o área en la que es responsable.
- Fomento de la consulta y participación de los trabajadores.
- Estricto cumplimiento del marco jurídico vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Fomento de hábitos de vida saludable(Plan de rutinas saludables).
- Analizar e investigar de manera exhaustiva todos los accidentes acontecidos a lo largo del año, implementando medidas correctivas para evitar así la recurrencia de estos. Combatir los riesgos en su origen, y evaluar los riesgos que no se pueden evitar. Se han evaluado los riesgos de todas y cada una de nuestras instalaciones.
- Sustituir todo aquello que sea peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro adaptando los procesos de producción.
- Establecer una planificación anual de las actividades preventivas establecidas en la Evaluación de Riesgos y en aquellos riesgos, procesos o situaciones de riesgo detectados y no recogidos en ésta.
- La mejora continua a través de la evaluación y seguimiento periódico de las condiciones de trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual mediante el estudio de alternativas con los medios existentes en el mercado.
- Formación e información continua de todos sus trabajadores.

### 4.4.2. ACCIDENTES LABORALES

A lo largo de 2021 se han registrado en España los siguientes accidentes laborales en el Grupo ISRG.

	2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	41	61	102	38	92	130
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente	913,5	1.068,25	1.981,75	577	1.718,5	2.295,5
Índice de frecuencia de accidentes (en tanto por millón)	5,7	8,7	7,2	7,84	12,86	10,35
Índice de gravedad de accidentes (en tanto por mil)	0,08	0,17	0,12	0,11	0,35	0,28



## 4.5. RELACIONES SOCIALES

Desde el Grupo ISRG trabajamos para garantizar que la toma de decisiones que afectan a nuestros empleados y empleadas se haga siempre sobre la base del diálogo social participativo y del mantenimiento de las relaciones con los diferentes actores que participan de este diálogo.

### 4.5.1. ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL GRUPO

Desde el Grupo ISRG garantizamos los derechos laborales de nuestros empleados, respetando la libertad de asociación y negociación colectiva y disponiendo de mecanismos de diálogo permanente con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Prueba de ello es el trabajo colaborativo entre los diferentes sindicatos y representantes sindicales y la empresa que elaboran conjuntamente desde el 2003 el Convenio Colectivo JD-Sprinter aplicable a toda la plantilla de JD Sports Spain, JD Canary y Sprinter. Además nos regimos por el Convenio Colectivo Comercio Textil, Calzado y Piel de Sta Cruz de Tenerife aplicable a Sport Zone Canarias, el Convenio Colectivo del sector del comercio de la pequeña y mediana empresa de la provincia de Las Palmas aplicable a Sport Zone Canarias o el Convenio Colectivo APED aplicable a Sport Zone y JD Portugal.

Los comités existentes en la empresa están formados por diferentes representantes sindicales. De esta representación se constituyó el Comité Intercentros, cuya misión principal es ser el interlocutor entre la empresa y los diferentes Comités deslocalizados geográficamente.

Por otra parte, en ISRG mantenemos un diálogo interno abierto y continuo con todo el equipo. Se cree en la transparencia y la comunicación como vía de cohesión, mejora del clima laboral y fortalecimiento del compromiso de las trabajadoras y los trabajadores. Velamos por transmitir y construir valores de marca colaborativamente creando así sentimiento de equipo y cultura corporativa.

En línea con estos objetivos, se mantiene informados a nuestros trabajadores sobre la actividad de la empresa a todos los niveles (interna y externa), y siempre manteniendo una comunicación bidireccional a través de la que el equipo es también un sujeto activo, favoreciendo

así la interacción y la retroalimentación constante que permite generar una evaluación conjunta.

Se cuenta con diferentes canales y formatos que articulan la comunicación interna: desde la intranet corporativa (en la que publican documentos de empresa), al envío de informes semanales, comunicados internos y newsletter e incluso el propio proyecto IMAGINA 2021 que supone un marco participativo y de comunicación de bidireccional.

Unos canales de comunicación que han sido claves, a lo largo de 2020, para mantener la relación y comunicación activa entre los trabajadores y poder gestionar y organizar de forma ágil y eficiente los constantes cambios a los que hemos tenido que hacer frente.

Esto ha favorecido dar una rápida y mejor respuesta a todas las necesidades que han ido surgiendo.

En este sentido, vamos a seguir trabajando para fortalecer y ampliar contenidos, así como mejorar las herramientas y canales sobre los que vehicular la comunicación, con y entre nuestros equipos.

### 4.5.2. CONVENIO COLECTIVO Y COMITÉS DE EMPRESA

**El total de los empleados del Grupo ISRG están cubiertos por convenio colectivo.**

Desde el Grupo ISRG contamos con un Comité Intercentros de Seguridad y Salud el cual engloba los diferentes comités de Sprinter Alicante, Madrid, Granada, Cataluña, Jaén y Murcia.

Este comité es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité está formado por representantes propuestos por la empresa y delegados de prevención elegidos entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Además, en las reuniones de estos Comités participan los técnicos del servicio de prevención propio.

Las reuniones se realizan de conformidad con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

En estas reuniones se informa de las actividades preventivas puestas en marcha por la empresa, se informa de la nueva normativa legal aplicable, de la revisión de procesos y normativa interna (procedimientos de trabajo seguros), así como el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral y el seguimiento de los equipos y materiales de seguridad. Asimismo, se pone también de manifiesto los resultados de las auditorías externas a las que pueda ser sometido el servicio de prevención.



**El total de los empleados del Grupo ISRG están cubiertos por convenio colectivo.**

## 5. COMPROMISO CON LA CALIDAD EN TODO LO QUE HACEMOS



Desde el Grupo ISRG apostamos por la innovación, la calidad y la excelencia en la atención a nuestros clientes y clientas, que son parte esencial de nuestro negocio y en lo que siempre buscamos la mejor experiencia y la máxima transparencia en cada punto de contacto con nuestros productos, canales de comunicación y nuestra atención y servicio.



Para ello, desde el inicio cuidamos el proceso productivo, las fábricas con las que trabajamos, los materiales, productos y procesos. Una búsqueda de la calidad que mantenemos en todo el proceso de venta, en la comunicación y en nuestra atención a clientes y clientas. Pese a las dificultades derivadas de la crisis sanitaria del COVID-19, desde ISRG se han mantenido e incrementado los esfuerzos, objetivos y logros en la gestión responsable de nuestros procesos productivos y en la calidad, seguridad y sostenibilidad de nuestros productos.

En este sentido, destacamos que, a lo largo de 2021, no sólo se han conseguido los objetivos previstos, en todos los casos, se han superado.

- En lo relativo a nuestra gestión responsable de nuestros proveedores, se ha logrado que la totalidad de nuestra compra suministrada por fabricantes (100%) haya sido evaluada desde el punto de vista social. Adicionalmente, se ha **incrementado 15 puntos porcentuales el porcentaje de fábricas auditadas externamente** respecto al ejercicio 2020.
- En nuestro compromiso con la sostenibilidad de nuestras materias primas, se ha logrado un incremento del 33% de fibras sostenibles respecto a las expectativas marcadas en 2020.

- En 2021 hemos superado los **3,3 millones de unidades de compra producidas con algodón sostenible (BCI)**, incrementando en un **54,16%** las expectativas marcadas en 2020 en relación con la producción con algodón orgánico.
- Apuesta especialmente importante por el poliéster reciclado, en la que se ha pasado de unas expectativas de 52.000 unidades, a haber **conseguido un volumen de compra que supera las 624.000 unidades**.
- Respecto al uso de químicos, se ha conseguido reducir el coste analítico gracias al incremento de la apuesta por prendas certificadas OEKO-TEX.

Además, durante 2021, se ha conseguido formalizar uno de los grandes proyectos de sostenibilidad del grupo, relativos a packaging sostenible, desarrollándose más de 274.000 unidades de packaging sostenible.

Sobre este proyecto se han marcado unos ambiciosos objetivos de cara a 2022, buscando llegar a consolidar el proyecto y llegar a superar los 13 millones de unidades.



## 5.1. GESTIÓN RESPONSABLE DE NUESTROS PRODUCTOS Y CADENA DE SUMINISTRO

Desde el Grupo ISRG reconocemos que los derechos humanos son principios fundamentales que permiten a una persona llevar una vida digna e independiente, libre de abusos y violaciones. Por ello, no toleramos el abuso de los derechos humanos en ninguna parte de nuestro negocio o cadena de suministro. Así, ante cualquier denuncia en la que se informe de que no se están respetando los derechos humanos se tomarán acciones correctivas.

Como grupo nos comprometemos a cumplir con las leyes y legislaciones aplicables en todos los países en los que operamos. Nos comportamos con profesionalidad, honestidad e integridad mientras trabajamos con nuestros proveedores y terceros para garantizar que se mantengan nuestros altos estándares éticos y morales.

Los proveedores deberán cumplir con todas las leyes y legislaciones nacionales e internacionales aplicables, incluidas las normas, los principios y derechos fundamentales que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como uno de sus principales objetivos y los reflejados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

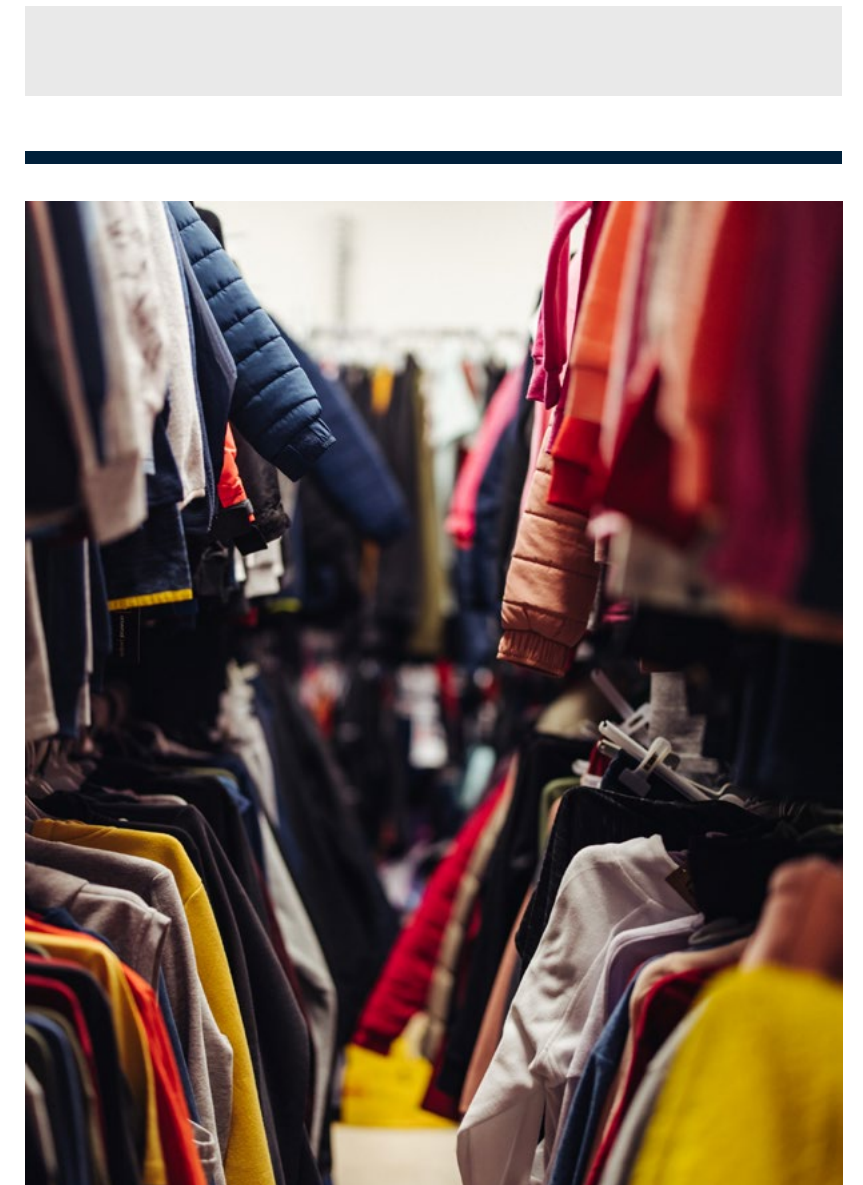
Desde el Grupo ISRG solo trabajamos con proveedores que cumplen con las leyes locales y las normas aplicables en áreas tan sensibles como los derechos, la salud y la seguridad en el ámbito laboral.

Por ello, todos los proveedores y fábricas que forman parte de nuestra cadena de suministro deben cumplir con los siguientes principios:

- El empleo se elige libremente.
- Se respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas.
- No se permitirá trabajo infantil.
- Se respetan y cumplen las leyes y legislaciones que rigen los salarios mínimos, las horas de servicio y las horas extras.
- La discriminación no puede ser tolerada.
- Se fomenta la generación de empleo

- Todos los trabajadores deben ser tratados con respeto y garantizando que puedan realizar su labor en las mejores condiciones posibles

En este sentido trabajamos una gestión responsable de todo el proceso productivo, tanto en lo relativo al propio proceso de producción y la gestión de nuestros proveedores, pasando por lo que afecta a nuestras materias primas y nuestras decisiones de packaging.



### Relativo a proceso productivo y gestión de cadena de suministro

Desde el Grupo ISRG controlamos directamente la producción y cadena de suministro de Sprinter, Sport Zone Canarias y Sport Zone Portugal. Por su parte, desde JD Group se hace un control específico de su cadena de suministro para las enseñanzas JD Spain, JD Canary y JD Portugal. En todas las enseñanzas que forman parte del Grupo ISRG se mantiene nuestro compromiso con un comportamiento ético, responsable y con el cumplimiento normativo.

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de nuestros estándares en términos laborales y de seguridad en el trabajo, se lleva a cabo análisis de riesgos a todas las fábricas que colaboran con nosotros de acuerdo con Ethical Code of Practice de JD Sports. Las principales vías que utilizamos para evaluar a nuestros proveedores y subsanar las posibles desviaciones que pueden ser detectadas son:

- **Cuestionario que remitimos a nuestras fábricas** que usamos para identificar y evaluar las posibles áreas de riesgo. En caso de que no se identifiquen áreas de riesgo crítico, la fábrica puede entrar a formar parte de nuestra cadena de suministros y se le asignará un grating.

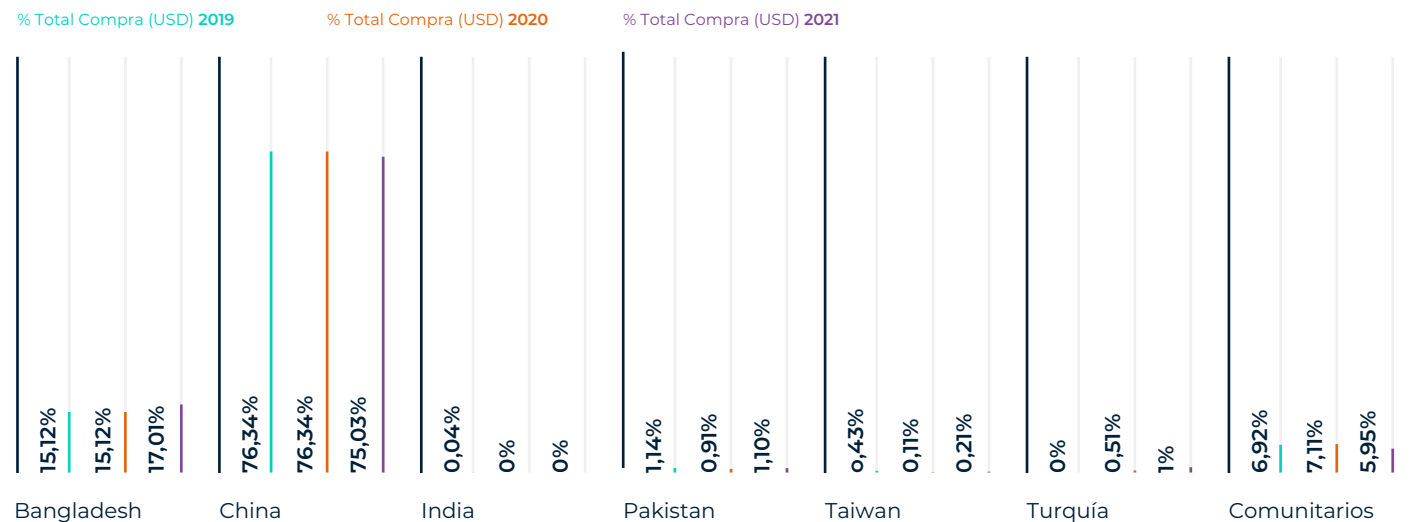
- **Auditorías sociales** llevadas a cabo por compañías externas de prestigio internacional tales como Intertek, SGS, y Bureau Veritas, entre otras.
- **Visitas regulares** llevados a cabo por nuestro personal a las fábricas para verificar nuestras producciones y velar por el cumplimiento de nuestros estándares y principios.

Como parte de nuestro compromiso con la debida diligencia, cada año se identifican todas las fábricas que participan en la fabricación y suministro de nuestros productos terminados de marca propia, tanto de manera directa como por medio de intermediarios o traders.

En este sentido, hemos llevado a cabo un análisis de riesgo de las fábricas y en la actualidad toda nuestra compra suministrada por fabricantes ha sido evaluada desde un punto de vista social.

En la actualidad, las fábricas que suponen el 88% de la producción de marca propia han sido además, auditadas de manera externa siguiendo metodologías de auditoría independiente internacionalmente reconocidas, tales como BSCI, SMETA o WRAP entre otras. Incrementando el % de fábricas auditadas externamente en 15 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2020.

	Ejercicio		
	2019	2020	2021
% Total Compra Auditada (USD)	92%	99%	99%
% Fábricas Auditadas (BSCI, SMETA, WRAP)	54%	73%	88%



### Relativa a producto y materias primas

Durante el año 2021 hemos incrementado nuestra apuesta por las fibras sostenibles, incentivando su uso en nuestro proceso productivo y superando en todos los casos las expectativas que nos marcamos en 2020.

Desde el Grupo ISRG tenemos un firme compromiso con la calidad de nuestros productos y con ello, apostamos por materias primas sostenibles, que hagan posible un proceso productivo con mayores garantías para los consumidores y para el medio ambiente.

Desde 2018, en el Grupo ISRG implantamos el uso de anti-mold Micro-Pak® stickers en la base de suministro de la marca propia, eliminando el uso de gel de sílice de la cadena de suministro, teniendo en cuenta que el gel de sílice es un material sintético que no es biodegradable.

En el Grupo ISRG, reconocemos la importancia de proteger el medio ambiente y estamos comprometidos a llevar a cabo nuestras actividades con la debida consideración por el impacto medioambiental, en particular, asegurando el uso eficiente de energía y otros recursos y materiales, minimizando los residuos a través del reciclaje siempre que sea posible, y asegurándonos del cumplimiento de la legislación relevante y los mejores códigos de buenas prácticas en la materia.

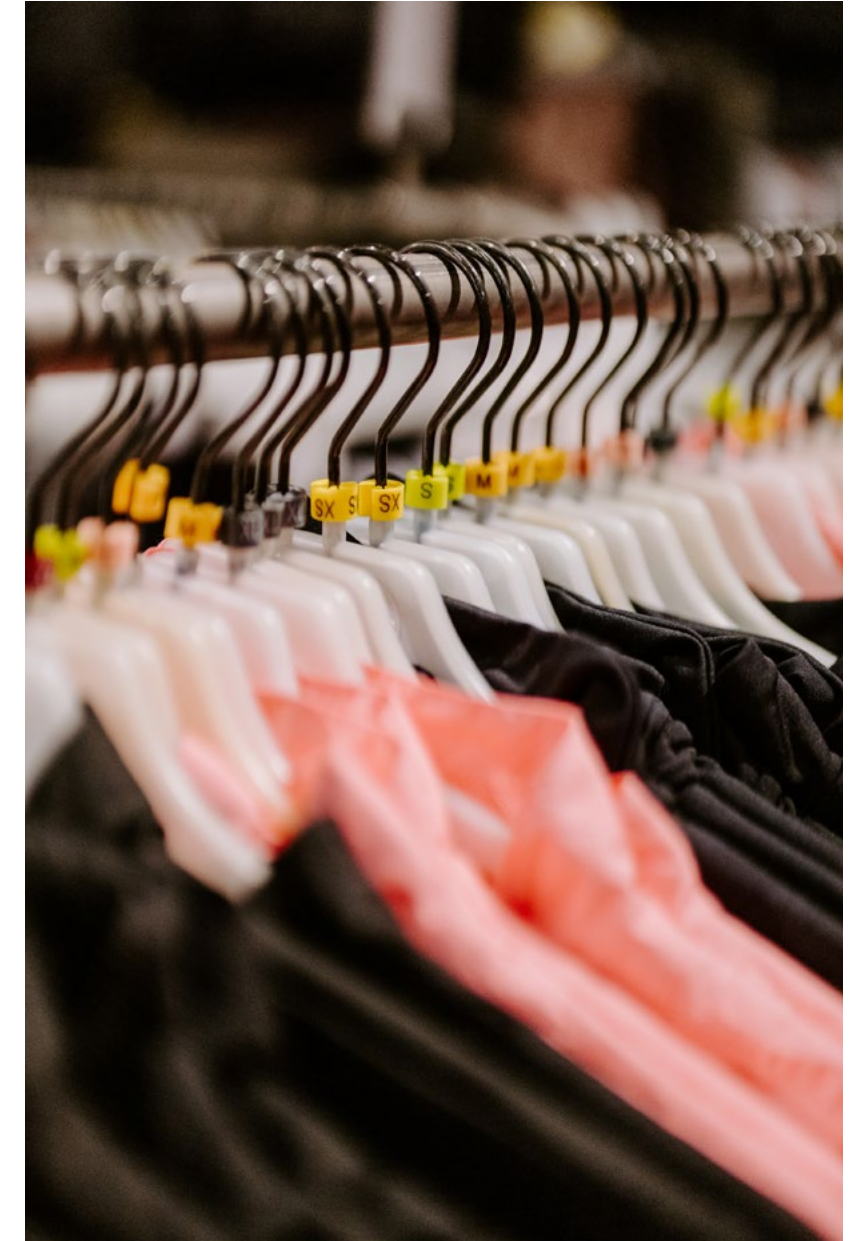
Como parte de nuestro programa de auditorías, se evalúa la gestión de las fábricas que son parte de nuestra cadena de suministros a nivel medioambiental. Se identifican los riesgos e impactos medioambientales asociados y derivados de su actividad, se establecen e integran procedimientos dentro de su modelo de negocio de cara a minimizar dichos impactos y se evalúa la gestión de los residuos generados, así como la posible contaminación de fuentes de abastecimiento de agua locales.

**Fibras Sostenibles:** Durante 2021 se ha crecido un 33% en la apuesta por fibras sostenibles, superando las expectativas marcadas en 2020.

Hemos logrado alcanzar los 4,5 millones de unidades de compra producidas con fibras sostenibles, superando con creces los 3,3 millones que se establecieron como expectativa en 2020.

Un objetivo en el que seguiremos trabajando en 2022, marcando como reto llegar a un incremento de unidades producidas con fibra sostenible del 30%.

Gracias al desarrollo de artículos a partir de fibras sostenibles, conseguimos favorecer la transformación de nuestro sector, fomentando la circularidad y respetando el medio ambiente y la biodiversidad.



Entre las fibras sostenibles utilizadas, destacan:

- **Algodón sostenible (BCI):** En lo relativo al algodón sostenible (BCI), en 2021 se han conseguido superar las expectativas de crecimiento marcadas en 2020 en un 16,36%. Llegando a superar los 3,3 millones de unidades de compra producidas con esta fibra.

De cara a 2022, tenemos como objetivo un incremento del 30%.

Better Cotton Initiative es la organización más importante a nivel mundial a la hora de promover el cultivo sostenible. La formación es uno de sus pilares más significativos, y en este sentido desarrolla programas de formación de cara a capacitar a los productores en el cultivo sostenible del algodón, reduciendo el impacto medioambiental, aumentando la rentabilidad y favoreciendo el desarrollo de la industria.

Los principales beneficios que se obtienen son:

- Minimizar el uso de pesticidas
- Reducir el consumo de agua
- Evitar la pérdida de fertilidad del suelo
- Proteger hábitats naturales y la biodiversidad
- Preservar las propiedades de la fibra natural
- Incentivar la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras

• **Algodón orgánico:** En lo relativo a algodón orgánico establecimos de cara a 2021 una expectativa de desarrollo de más de 25.000 unidades producidas con algodón orgánico.

Unas expectativas que se han incrementado en un 54,16% logrando una producción de más de 39.000 unidades con algodón orgánico. Unos datos que durante 2022 esperamos poder superar en un 24,36%.

Su cultivo contribuye a la reducción del uso de fertilizantes, insecticidas y pesticidas persistentes y el consumo de agua es significativamente menor en comparación con el algodón convencional.

• **Poliéster reciclado:** Posiblemente, uno de los grandes hitos de 2021 es la apuesta por el poliéster reciclado, cuyo crecimiento ha superado con creces todas las expectativas. Se ha pasado de unas expectativas de 52.000 unidades a haber conseguido un volumen de compra con esta fibra sostenible que supera las 624.000 unidades.

Esperando sostener este incremento con una expectativa de aumentar en 2022 un 20,79%.

Los materiales reciclados son el futuro en el mundo de la moda y el deporte. Desde ISRG Group queremos contribuir introduciendo artículos confeccionados con poliéster reciclado certificado. Global Recycled Standard (GRS), asegurando la trazabilidad del poliéster reciclado hasta el producto final e incluyendo criterios de evaluación en el ámbito social y medioambiental, además de restricciones en el uso de sustancias químicas.

Material	Uds. Compra Ejercicio 2020	Expectativas Uds. Compra Ejercicio 2021	Uds. Compra Ejercicio 2021	Expectativas Uds. Compra Ejercicio 2022
Algodón Sostenible (BCI)	730.264	3.300.987	3.840.971	5.018.948
Poliéster Reciclado	-	52.602	624.773	754.673
Algodón Orgánico	-	25.301	39.004	48.505
Total unidades	730.264	3.378.890	4.504.748	5.822.126

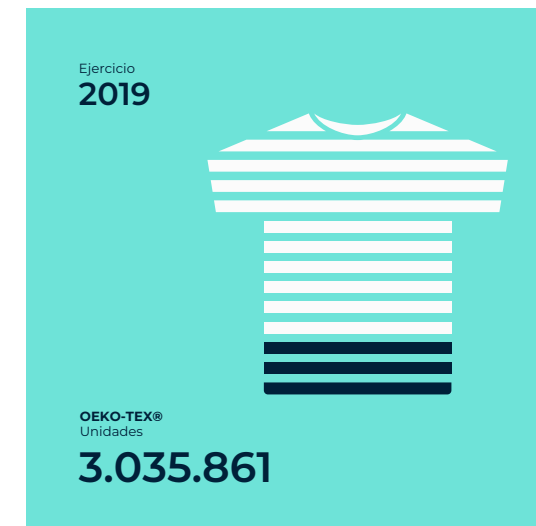
• **OEKO-TEX:** ISRG Group lleva varios años trabajando con fábricas y proveedores que suministran productos certificados por OEKO-TEX. Con una positiva evolución en los últimos años, logrando un crecimiento superior al 10% y con una expectativa de incremento de cara a 2022 del 36%.

Los certificados OEKO-TEX no solo garantizan que los artículos cumplen con las legislaciones aplicables como puede ser REACH, sino que

además están libres de sustancias químicas nocivas que no están reguladas y que pueden dañar tanto la salud humana como el medioambiente. También cabe destacar que la lista de sustancias y sus límites son revisadas anualmente.

A continuación se muestra un cuadro resumen de la evolución de las unidades compradas y las expectativas de cara al 2022.

### Uso de fibra OEKO - TEX



### Relativo a packaging

Durante 2021 se ha conseguido formalizar uno de los grandes proyectos de sostenibilidad del grupo, relativos a packaging sostenible. En este ejercicio se han desarrollado más de 274.000 unidades de packaging sostenible.

Sobre este proyecto se han marcado unos ambiciosos objetivos de cara a 2022, buscando llegar a consolidar el proyecto y llegar a superar los 13 millones de unidades.

Para ello, en 2020, desde el Grupo ISRG se decidió empezar a trabajar en la apuesta por un cambio de modelo hacia un packaging más sostenible. El objetivo era que todos los elementos de packaging utilizados en el grupo tuvieran un mejor desempeño en términos de sostenibilidad, bien por el uso de material reciclado en los mismos, o bien por proceder de fuentes de producción y explotación responsable de recursos naturales (ambos con certificación, garantías y trazabilidad).

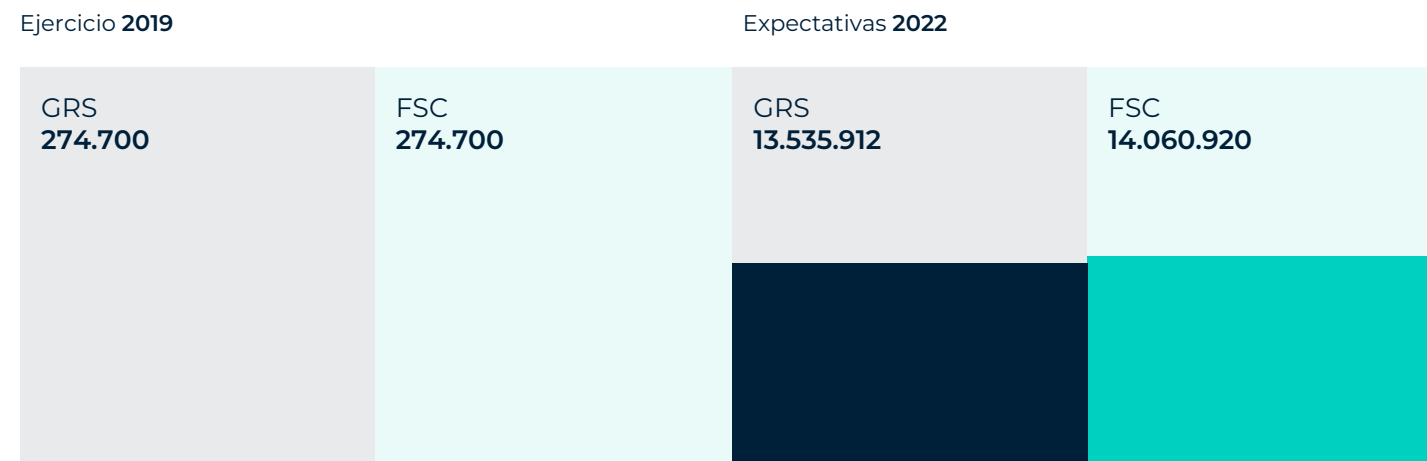
Con estos objetivos, se empezaron a ver los primeros resultados a lo largo de 2021. Desde

el Grupo ISRG empezamos a trabajar con varios Nominated Supplier, que cuenta con las certificaciones y trazabilidad exigible, de manera que todas las fábricas con las que trabajamos compran a este proveedor su packaging. Así nosotros podemos garantizar la trazabilidad de todo el proceso productivo de nuestros envases y del etiquetado de nuestros productos. Con esto hemos conseguido, además, garantizar la calidad de todos nuestros envases y mayor consistencia en la información que ofrecemos de todos los potenciales residuos generados.

Con este objetivo hemos incrementado notablemente nuestra apuesta por envases que cuentan con certificación GRS (Global Recycling Standard), garantizando con ello la circularidad de los envases (por ser un plástico reciclado) y un proceso productivo sostenible a nivel medioambiental y más eficiente a nivel energético, pero también más responsable a nivel social.

A esto se suma la apuesta por los envases con certificación FSC, para garantizar que la producción del material de envase de cartón o papel se ha realizado siguiendo criterios de explotación forestal responsable.

### Unidades con packaging Sostenible



### Relativo a la seguridad y salud

ISRG continúa manteniendo su firme compromiso en el control de salud de producto mediante la inversión en análisis de sustancias nocivas. Este compromiso es reforzado gracias a la apuesta por el certificado OEKO-TEX®, que verifica la inocuidad de las prendas con la salud del consumidor y medioambiente.

Esta apuesta permite que no sea necesario un incremento en la inversión relativa a análisis de salud y seguridad.

La inversión de análisis para el control del riesgo químico de nuestros productos durante 2021 asciende a 438.522 lo que ha supuesto un incremento de más de 76.000 euros respecto a 2020.

## 5.2. GESTIÓN RESPONSABLE DE LA RELACIÓN CON LOS CONSUMIDORES

### 5.2.1 MEDIDAS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD DE NUESTROS CLIENTES Y CLIENTAS

#### Uso de químicos en la cadena de suministros – Cumplimiento de REACH

Todos los proveedores del Grupo ISRG cumplen con el reglamento comunitario europeo REACH de 18 de diciembre de 2016, el cual regula la producción y el uso de sustancias químicas, sus potenciales impactos sobre la salud humana, así como en el ecosistema.

Nuestros proveedores firman nuestro REACH commitment a través del cual se comprometen a suministrar productos que no contienen sustancias y productos químicos por encima de los límites establecidos por REACH, tanto en la lista de sustancias restringidas como las sustancias consideradas “substances of very high concern” (SVHC), las cuales pueden dañar la salud de las personas y el medio ambiente.

La sociedad nombró a Intertek Testing Services (ITS), AITEX e INESCOP como principales laboratorios de referencia para pruebas analíticas. Es de obligado cumplimiento, que todos los proveedores acepten sus términos y condiciones antes de entrar a formar parte de nuestra cadena de suministro.

Durante el 2019, pasamos a la siguiente etapa de su programa REACH evaluando el riesgo químico de todas nuestras producciones en colaboración con laboratorios y compañías de certificación y acreditación.

A continuación se muestra un cuadro resumen de la evolución del gasto analítico:



Inversión para el análisis de riesgos químicos				
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Expectativas 2022
Inversión de Análisis (USD)	144.152	362.361	438.522	436.741

### 5.2.2. RECLAMACIONES DE SALUD Y SEGURIDAD

Desde ISRG asumimos como máxima prioridad la salvaguarda de la salud y seguridad de nuestros clientes. Por este motivo, disponemos de exigentes estándares, de planes de formación y sensibilización constantes además de exhaustivos programas de prevención y control que permiten alcanzar las cotas máximas de seguridad en lo que a la aparición de no conformidades se refiere.

Sin embargo, ante la posibilidad de aparición de incidencias, los equipos de salud y seguridad de producto están en continua comunicación y coordinación con los equipos de atención al cliente y de cualquier otra área de la Sociedad que pudiese ser un potencial canal de comunicación de incidencias y/o reclamaciones.

En concreto, cualquier notificación o reclamación realizada por un cliente, organismo de control, organización no gubernamental o cualquier otra entidad que esté relacionada con salud, seguridad y sostenibilidad medioambiental del producto, es dirigida a los responsables del grupo para su evaluación y seguimiento.

Como parte del compromiso de ISRG, en aquellos casos en los que hubiese indicios de que un producto comercializado pueda ser inseguro para los consumidores, se llevaría a cabo la retirada final de la venta y la recuperación de las unidades vendidas, informando a los consumidores por los canales pertinentes.

### 5.2.3. CANALES DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS CLIENTES Y CLIENTAS

Desde el grupo mantenemos un diálogo constante con nuestros clientes a través de los canales de comunicación con los que cuentan las diferentes fascias que componen ISRG.

Para ello, nuestros clientes disponen de diversos canales para comunicarse e interactuar, así como para mantenerse al día de todas las novedades relativas a productos y servicios.

En redes sociales contamos con perfiles de las sociedades en Instagram, Facebook, Youtube y LinkedIn. Lo que supone un total de más de 2 millones de seguidores en las redes sociales de las principales enseñas que conforman el Grupo ISRG. En el caso de Sprinter España contamos con más de 1,07 millones de seguidores en nuestras distintas redes sociales, siendo las cuentas de

Facebook (614.774 seguidores) e Instagram (410.661 seguidores) las que cuentan con más seguidores. Por su parte, JD España cuenta con más de 730.700 followers. Por último, en el caso de Sport Zone Portugal cuentan con más de 817.250 seguidores en sus redes sociales, destacando los perfiles en Instagram, con más de 207.638 seguidores y Facebook con más de 591.906.

Además de las redes sociales, el departamento de atención al cliente se encarga de gestionar todas las dudas y reclamaciones recibidas por los clientes del Grupo ISRG en España y Portugal. En concreto, desde nuestro servicio de ATC se gestiona la atención de Sprinter España, Sport Zone Canarias, Sport Zone Portugal y algunas gestiones para JD España, JD Canary y JD Portugal, como faculties y reclamaciones oficiales (el resto de aspectos relativos a atención al cliente de la enseña JD se gestiona desde UK).

A lo largo de 2021, nuestro departamento de atención al cliente ha recibido 189.313 llamadas y 144.937 correos electrónicos, en los que conseguimos una respuesta en 24 horas e incluso en el mismo día. En el volumen de llamadas recibidas, se ha detectado un descenso respecto a 2020 que se explica por la mejora de la situación sanitaria que ha permitido la apertura de nuestras tiendas físicas y, con ello, una reducción de nuestros pedidos online.

Nuestro nivel de servicio y atención al cliente sigue mejorando cada año, incrementándose en % de personas atendidas en 2020 en más de 4 puntos porcentuales respecto a 2020, situándose en un nivel de servicio (% de atendidos respecto al total) del 98%.

Como novedades con respecto a 2020 se ha llevado a cabo la introducción de un nuevo canal de contacto, el chat asistido por profesionales. Un proyecto que arrancó en 2021 en España y que se desarrollará en 2022 en Portugal.

Además se ha introducido una nueva herramienta de atención de llamadas que ha permitido desarrollar la medición del servicio ofrecido por los agentes. Gracias a esto el cliente puede evaluar la atención prestada con una puntuación del 1 al 5. Durante 2021 hemos recibido una evaluación de sobresaliente en este servicio, lo que sigue garantizando nuestra apuesta por la atención y dedicación de nuestros clientes y clientas.

En 2022 seguiremos apostando por la mejora en la calidad del servicio al tener cubiertos los niveles de productividad. En el próximo año seguiremos introduciendo sistemas de medición de esa calidad, así como formación continua para el equipo, que permita mantener nuestra calidad y agilidad en el servicio.



## 6. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOCIAL



Desde ISRG mantenemos un importante compromiso con el desarrollo social. Sabemos que el éxito de nuestro negocio se debe, fundamentalmente, a las personas y la sociedad. Por ello, entendemos como una prioridad y una responsabilidad devolver a la comunidad y las personas que formamos parte de ella parte de lo mucho que nos aportan en nuestro negocio.

La crisis del COVID-19 que hemos vivido estos dos años ha dejado importantes víctimas, acrecentando los entornos de vulnerabilidad e incrementando la brecha social, que se hizo más evidente a medida que la crisis sanitaria avanzaba.

Por ello y, en un momento difícil, desde ISRG quisimos estar a la altura: incrementamos nuestros esfuerzos en el desarrollo de programas colaborativos centrados en los colectivos más vulnerables, avanzamos en nuestra estrategia de acción social, centramos esfuerzos en dar respuesta a las necesidades de la comunidad local y pusimos en marcha planes de acción urgentes para hacer frente a situaciones de emergencia (tanto vinculadas a la crisis sanitaria y sus consecuencias sociales, como a la importante crisis ocasionada por el volcán en La Palma).

En 2021 se ha destinado un total de 226.958,52 euros a acción social y desarrollo de proyectos sociales. A lo largo de este año se han desarrollado más de 20 proyectos colaborativos, en los que se ha conseguido impactar en más de 1.500 personas, a través de la inversión de 131.329,47 euros.

## 6.1. ACCIÓN SOCIAL EXTERNA. PROYECTOS COLABORATIVOS

Tras el parón importante que supuso el COVID-19 para los proyectos colaborativos, en 2021, con la mejora de la situación sanitaria y la consecuente flexibilización de las restricciones se lanzaron muchos proyectos orientados a impulsar el apoyo a la comunidad y los colectivos más vulnerables. Personas a las que la crisis les había afectado de manera muy acentuada y que había acrecentado las desigualdades y los riesgos de exclusión a los que se enfrentan.

En base a la recién lanzada estrategia de responsabilidad social, se desarrollaron proyectos colaborativos en 3 ejes fundamentales: salud y bienestar, diversidad e igualdad e integración social.

En este marco se destacan 3 proyectos clave en 2021:

- **El deporte cambia vidas:** Un proyecto social orientado a apoyar el programa de ejercicio físico para niños y adolescentes con cáncer atendidos por Fundación Aladina. Para este proyecto se desarrolló una acción transversal que contaba con el apoyo de clientes, empleados y empleadas y el soporte de la empresa. Así se realizaron las siguientes campañas:

- **Venta camiseta solidaria:** Se pusieron a la venta 2.500 camisetas solidarias en las que el 100% del precio de venta iba destinado a la Fundación Aladina y su programa de ejercicio físico. Una acción que logró enganchar a los clientes y clientas en este compromiso social, vendiendo el 90% de las camisetas en 1 semana. A ella se sumó la donación para el proyecto recogida a través de nuestro widget solidario en la web de Sprinter. Con la acción logramos recaudar más de 16.000 euros, entregados íntegramente a la Fundación Aladina.

- **Impulso del compromiso de nuestro equipo:** Atendiendo a este objetivo desde ISRG nos comprometimos a donar 2 euros más por cada camiseta comprada por el equipo. Incrementando en 2.000 euros la acción

- **Apoyo al programa por parte de ISRG:** Una acción que tuvo una gran acogida entre el equipo, recibiendo más de 289 pujas, entregándose 55 productos y con las que se recaudaron 3.179,47€ (donados directamente por parte de los empleados y empleadas a la Fundación Aladina).



- **Apoyo a la diversidad y la inclusión:** Como parte de nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión se realizó el programa de impulso de la diversidad y la integración social de la discapacidad. Un proyecto a través del que se desarrollaron las siguientes acciones:

- **Carrera de las capacidades:** Una carrera que recoge fondos para el apoyo a una entidad social destinada a la integración de las personas con discapacidad y que tiene, como objetivo adicional, lanzar un importante mensaje de igualdad, integración y promoción de valores sociales.

- **Mes mundial de la discapacidad:** Como cada año, en el Grupo ISRG celebramos el mes mundial de la discapacidad.

- **Becas deportivas:** Como parte de nuestro objetivo de fomentar la diversidad y la superación en el deporte, se lanzaron junto al Club de deporte adaptado de Cartagena 7 becas deportivas de verano para que jóvenes y niños con discapacidad severa pudieran asistir al campamento deportivo durante el periodo estival.

- **El árbol de los deseos:** Parte de nuestros esfuerzos se centraron, durante la época navideña, en la cobertura de necesidades de los más pequeños. Nos marcamos en ISRG un objetivo: cumplir 600 deseos de niños y niñas en situación de exclusión social.

Para ello lanzamos el proyecto colaborativo "El árbol de los deseos" en el que colocamos un árbol de navidad solidario en nuestras oficinas de Alicante, Madrid, Maia y Lisboa. Este árbol estaba cargado de bolas que recogían los deseos de niños y niñas atendidos por 10 entidades sociales (Escolhas com Futuro, Fundación Remar, Fundación Diagrama, CEAR, Cruz Roja Madrid, Cruz Roja Alicante, Fundación Dasyc, APSA y Cáritas).

Nuestro equipo fue el encargado de cumplir los deseos comprando un regalo y envolviéndolo para que fuera entregado directamente a un niño/a el día de Navidad. Gracias a esta acción se recogieron más de 600 regalos y se donaron más de 10.000 euros a las entidades sociales participantes para que pudieran hacer la Navidad de las familias que atienden, un poco más especial.

- **Play for Future:** Uno de nuestros programas más relevantes realizado en colaboración con NIKE. Un proyecto orientado a facilitar el acceso a la actividad física en entornos regulares en menores en situación de extrema vulnerabilidad atendidos por Cruz Roja Barcelona y Cruz Roja Alicante. Este proyecto tiene tres objetivos: fomento de la integración social de los menores a través del deporte, impulso del acercamiento a los valores del deporte, generación de entornos de convivencia entre iguales que favorezcan la inclusión educativa. Para ello se trabaja en 2 fases:

- **Becas deportivas anuales en entornos regulares:** Más de 100 menores de Barcelona, Manresa, Sabadell y Alicante han participado en becas deportivas anuales, cubiertas 100% por el proyecto y realizando el deporte elegido por el menor en su centro educativo o entorno deportivo.

- **Actividades "6 deportes, 6 valores":** Estas actividades están orientadas a generar puntos de encuentro entre los menores en los que practicar deporte y, a la vez, acercarse a los valores que representa ese deporte.

Este proyecto contó en el curso 2021-2022 con una inversión de 138.000 euros, soportados al 50% por Sprinter y NIKE.

El deporte cambia vidas: Un proyecto social orientado a apoyar el programa de ejercicio físico para niños y adolescentes con cáncer atendidos por Fundación Aladina.



## 6.2. ACCIÓN SOCIAL Y APOYO A LA COMUNIDAD LOCAL

Desde el Grupo ISRG estamos comprometidos activamente con la comunidad. Sabemos que las empresas jugamos un papel fundamental en el crecimiento y desarrollo social y que tenemos la obligación de ser un agente de cambio positivo para los entornos en los que operamos.

Por ello, en el marco de nuestro compromiso. A lo largo de 2021 se donó un total de 226.958,52 euros a entidades sociales sin ánimo de lucro a través de acciones sociales directas o proyectos colaborativos.

Desde ISRG colaboramos con más de 20 entidades sociales y los proyectos que lideran. Entre las acciones sociales que destacamos se encuentran:

- **Widget Solidario:** Como actor del tejido ecommerce, en 2016 se decidió utilizar la posición digital para ser un catalizador de fundraising para diferentes causas sociales y contribuir a una necesaria transformación social.

En este marco, en 2021 desde el Grupo ISRG hemos apoyado 4 proyectos sociales:

- **Menús Solidarios La Prosperidad - San Gabriel:** Desde ISRG y en colaboración con nuestro restaurante NUTZ ofrecemos menús solidarios anualmente por valor de 88.302,50 euros. *Más información:* <https://www.asociacionsociallaprosperidad.com>

- **Apoyo al Comedor Social de Elche:** En esta misma línea y con la creciente demanda de asistencia alimentaria por parte de personas sin hogar tras el COVID-19, en 2021 ampliamos nuestro apoyo al Comedor Social de Elche. En 2021 realizamos una donación de 7.000 euros para que pudieran seguir cubriendo sus necesidades básicas.

- **Empresas Solidarias:** El Grupo ISRG es parte integrante de la iniciativa "Empresas Solidarias" que aglutina a más de 80 empresas de la provincia de Alicante y que tiene como objetivo movilizar y estimular la acción social de cercanía a través de la entrega de productos de primera necesidad a colectivos en riesgo de exclusión de la comunidad. *Más información* <https://ciudadempresarial.atalayas.com/empresas-solidarias/>

- **Plan de emergencia La Palma:** 2021 nos dejó una nueva crisis que nos tocó muy cerca, afectando a entornos cercanos de nuestras tiendas y a familias de algunos de nuestros empleados y empleadas. Así se realizaron donaciones económicas a los planes de acción de Cruz Roja y el Ayuntamiento de La Palma, por valor de 4.000 euros y se puso a disposición nuestro material y productos para cualquier necesidad que pudiera surgir.

En este marco, en 2021 desde el Grupo ISRG hemos apoyado 4 proyectos sociales



- **Plan de apoyo COVID-19:** Desde ISRG apoyamos el plan de atención de Cruz Roja a través de la donación de más de 10.000 mascarillas y el apoyo directo con donación económica a su programa de asistencia y apoyo telefónico a víctimas del COVID-19.
- **Proyectos internacionales:** Además de nuestro compromiso con la comunidad local, desde ISRG seguimos apoyando proyectos internacionales. Entre los proyectos destacamos:
  - Plan de vacunación infantil en países en vías de desarrollo de Fundación La Caixa.
  - Programa de apoyo al desarrollo académico de jóvenes en Egipto.
  - Proyecto Runners for Uganda de la mano de la entidad internacional Asociación Across Africa.

- **Expansión de nuevos mercados en nuestra estrategia social:** Hasta el momento hemos centrado nuestras acciones mayoritariamente en nuestro mercado principal, España. De cara a 2022 nos hemos marcado como objetivo el lanzamiento de al menos, 3 proyectos colaborativos en Portugal que recojan nuestros objetivos de diversidad, integración social y fomento de la salud.

- **Incremento de programas colaborativos:** En este sentido en 2022 nos hemos marcado como objetivo el lanzamiento de al menos 10 proyectos colaborativos a nivel Iberia en los que consigamos involucrar a diferentes agentes sociales, utilizando la colaboración para maximizar el valor social.

- **Desarrollo de programas colaborativos junto a otras empresas y partners de negocio:** En esta misma línea, como grupo de distribución contamos con el soporte, a nivel de negocio de muchas marcas con las que compartimos objetivos, visión y retos. Pero con las que también compartimos valores y compromisos.

- **Apoyo a colectivos de máxima vulnerabilidad:** Hemos marcado como objetivo de cara a los próximos años centrar nuestros esfuerzos en colectivos de máxima vulnerabilidad. Focalizando proyectos en ámbitos como la prevención y tratamiento de enfermedades, infancia en riesgo de exclusión, discapacidad e integración racial y diversidad.

- **Continuidad:** Para el equipo ISRG es clave la continuidad de los programas sociales. Entendemos que los apoyos puntuales no pueden generar un verdadero cambio social, por ello comprometemos siempre en el desarrollo de los proyectos la posibilidad de continuidad de los mismos. Así garantizamos que las acciones desarrolladas puedan tener valor a medio y largo plazo.

## 6.3. OBJETIVOS DE ACCIÓN SOCIAL 2022

El impulso de nuestro compromiso social sigue estando en nuestras prioridades de cara a los próximos años. Con la estabilización de la situación sanitaria queremos incrementar los proyectos colaborativos que permitan involucrar a diferentes grupos de acción y seguir potenciando nuestro objetivo de realizar programas que garanticen trazabilidad, impacto y vínculo estratégico.

Así de cara a 2022 nos hemos marcado los siguientes objetivos en materia de acción social y apoyo a la comunidad:

### OBJETIVOS DE ACCIÓN SOCIAL







SPORT  
ZONE

## 7. COMPROMISO LA SOSTENIBILIDAD

*Sprinter*

size?

Para nosotros es clave poner especial atención al establecimiento de una política de gestión ambiental orientada a monitorizar y reportar los impactos de nuestra actividad. Por eso, de cara a los próximos años y en base a nuestra estrategia de responsabilidad social, vamos a aumentar nuestros esfuerzos por reducir nuestra huella ambiental, apostando por las energías renovables, la economía circular y la sensibilización ambiental.

Por nuestro modelo de negocio, no tenemos responsabilidades, gastos, activos ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativas en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma. Por este motivo no se incluyen desgloses específicos en el presente informe.

Sin embargo, desde el Grupo ISRG somos conscientes de la relevancia que deben tener los aspectos ambientales en nuestra gestión. Este compromiso se basa en el cumplimiento de la normativa medioambiental aplicable y la aspiración de la mejora continua en el desarrollo de políticas de gestión ambiental orientadas a la medición, mitigación de impactos negativos y la maximización de nuestro impacto ambiental positivo.

En esta línea, trabajamos en la reducción y compensación de nuestros impactos en los entornos naturales, tratando de maximizar nuestra contribución a través de acciones de preservación, sensibilización y soporte a entidades ambientales referentes.

En el marco de nuestra estrategia, establecimos una hoja de ruta que centra nuestras acciones en 4 grandes ejes estratégicos:

- **Goal Zero:** Focalizado en la acción climática. Establecemos 3 grandes objetivos de cuantificación, reducción y compensación.

Así desde 2020 se ha conseguido compensar más de 14 toneladas de CO2 con la reforestación de entornos naturales en Ávila, impulsar las energías renovables garantizando que el 100% del consumo eléctrico en España y Portugal esté cubierto por energías renovables a través de GdO. Además, se ha puesto en marcha la primera instalación de placas fotovoltaicas del Grupo en nuestro Centro Logístico de Atalayas (Alicante) que cubre aproximadamente un 35-40% del consumo total y que supone una reducción de más de 300 tn de CO2 anuales.

- **Economía circular:** Uno de los ejes prioritarios de nuestra acción, centrado en la apuesta por la circularidad en nuestros residuos, especialmente, en los residuos textiles. Además, apostamos por el impulso de la vida útil de nuestros productos y recursos.

Así desde 2020 se ha conseguido reciclar más de 200kg de textil utilizado en nuestro programa 2ª vida textil, se ha consolidado el protocolo de reciclaje en nuestro centro logístico, superando un 90% de nuestros residuos reciclado. Además, se ha desarrollado el primer programa de sensibilización sobre reciclaje y reutilización en el que han participado más de 200 personas del equipo de oficina.

- **Biodiversidad y entornos naturales:** Desde 2020 se ha trabajado, junto a la entidad ambiental Bosques Sostenibles, en la compensación de la huella ambiental a través de la reforestación de entornos naturales nacionales. Además desde 2021 se ha activado el desarrollo de un proyecto clave para el grupo: el bosque ISRG.

- **Concienciación y sensibilización:** Además del programa de formación sobre reciclaje y concienciación ambiental, desde 2021 se ha empezado a trabajar en el primer voluntariado ambiental del Grupo ISRG que se realizará a lo largo de 2022.

## 7.1. GOAL ZERO: APUESTA POR LA REDUCCIÓN DEL IMPACTO CLIMÁTICO

En el marco de nuestro eje de reducción del impacto climático, se ha puesto el foco en 3 acciones principales: la reducción de nuestro consumo y la apuesta por las energías renovables, la cuantificación de nuestra huella climática y la compensación.

### Reducción de nuestro consumo y apuesta por las energías renovables

Nuestro negocio principal es la venta minorista. A través de nuestras tiendas, tratamos de proporcionar a nuestros clientes una experiencia de venta agradable y lo más placentera posible con estándares de calidad de máxima exigencia.

Esto implica mostrar los últimos productos de las mejores marcas en un entorno atractivo, bien iluminado y con capacidad de mantener una temperatura ambiente agradable tanto para clientes como para compañeros. Por tanto, todos nuestros centros deben ser responsables con su respectivo uso de energía y las emisiones de carbono asociadas al consumo de energía eléctrica, como principal vía de emisiones.

En este sentido, el uso eficiente y responsable de la energía eléctrica es un punto clave para nosotros, por ello, priorizamos el ahorro de energía con el consiguiente ahorro de costes y de emisiones generadas. Con este objetivo, desde ISRG se ha priorizado la promoción de una serie de medidas orientadas a alcanzar la máxima eficiencia energética posible, dentro de las limitaciones propias de cada centro y región y adaptándose a las mismas.

- Un gran número de nuestras tiendas y centros cuentan con **sistemas inteligentes (domóticos) que contribuyen a la mejora de la eficiencia energética** (gestionar el encendido de las luces, los porcentajes de luminosidad, así como el control de las máquinas de

climatización, tanto en el encendido como la regulación y limitación de temperatura según la estación del año).

- Optimizamos el consumo a través de un conjunto de técnicas orientadas a automatizar y mejorar las condiciones de habitabilidad, gracias a la integración de la tecnología en los sistemas de gestión energética, seguridad y comunicaciones.

Con estas medidas se consigue una mejora del rendimiento energético en los centros reduciendo el número de emisiones contaminantes generadas, con distintas acciones como la limitación de la potencia de los aparatos y equipos de climatización para evitar consumos anormales de energía debido a errores mecánicos o humanos, programando el apagado automático durante los periodos de cese de actividad, y en especial por las noches.

Además, las tiendas de exterior cuentan con sistema de cierre con puertas y cortina de aire, para evitar desperdiciar energía y evitar así la fuga térmica, contribuyendo, de igual manera, a evitar la contaminación acústica.

Asimismo, otro de los factores para tener en cuenta y que afecta al consumo de energía eléctrica es el uso adecuado de la iluminación. Tanto en las tiendas y centros, como en el centro logístico, es muy importante reducir el consumo de energía a través del uso correcto y eficiente de la iluminación.

Para ello, llevamos a cabo las siguientes medidas:

- Energía renovable a través de paneles solares: En 2021 se realizó la instalación de 1.380 módulos de paneles fotovoltaicos, ocupando 1/3 del techo de nuestro centro logístico y con una inversión de más de 340.000 euros. Con este proyecto se busca reducir nuestro impacto ambiental en más de 300 Tn anuales, consiguiendo que, aproximadamente, un 40% de la energía consumida por nuestro centro logístico y nuestras oficinas centrales esté cubierta por energía solar.

- En este sentido, apostamos por el uso de iluminación LED para reducir el consumo y aumentar la eficiencia. Se lleva trabajando con luz LED más de 5 años, instalando este tipo de iluminación en todas las nuevas tiendas que se abren.

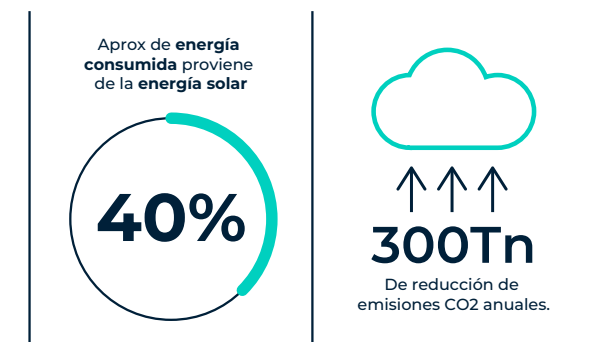
Además del ahorro energético que conlleva el uso de la tecnología LED, este tipo de luz posee una vida útil muy superior a la vida útil de las bombillas tradicionales, contribuyendo y reduciendo la cantidad de bombillas que son desechadas, siendo además 100% reciclables.

- Gran parte de nuestros centros tienen contadores inteligentes del consumo energético producido, con reportes automáticos para identificar y analizar el

uso eficiente de la energía consumida, con sensores que detectan el movimiento en zonas específicas no expuestas al público, para programar el encendido y apagado en función de las necesidades y ahorrar energía.

- Cumplimos con la normativa relativa a la realización de las auditorías de eficiencia energética prevista por el RD 56/2016. Dicha auditoría fue realizada a finales de 2020 por la consultora especializada Creara.

- El equipo de ISRG está totalmente concienciado con el debido uso de la iluminación en todos sus centros, por lo que luchan de forma activa contra la contaminación lumínica, cumpliendo siempre con la normativa local y reglamentaria en materia de contaminación lumínica de cada territorio, enfocando correctamente los haces de luz hacia abajo, y programando el apagado automático al cerrar la tienda tras el cese de actividad durante el periodo nocturno.



- **Compensación de emisiones:** En 2021 hemos procedido a la **compensación de 857 Tn de CO2 a través de una plantación en el Valle de Iruelas en Ávila**. Una compensación que recoge además la plantación de más de 5.226 árboles de especies autóctonas y 3 hectáreas de terreno incendiado recuperado. Una labor que se realiza con el apoyo de Bosques Sostenibles.
- **Energía renovable en el 100% de nuestro consumo:** Siguiendo nuestra apuesta por las energías renovables y la reducción de nuestro impacto ambiental que se centra, fundamentalmente, en el impacto ambiental generado por nuestro consumo eléctrico, se ha iniciado el proceso de compra de garantías de origen.

En este marco el 100% energía eléctrica consumida por el Grupo ISRG en 2021 proviene exclusivamente de fuentes 100% renovables que respetan el medio ambiente y que evitan emisiones de CO2 y otros gases contaminantes<sup>2</sup>.

Todo ello, se ha realizado bajo el marco del Sistema de Garantías de origen de la electricidad de nuestras principales comercializadoras de energías y verificado por la Comisión Nacional de Mercados y de la Competencia. Este compromiso de uso de energías renovables se hará extensivo a las nuevas sociedades incorporadas al grupo en 2021 de cara a los próximos años.

**Consumo directo (Miles Kwh)**

consumo de combustible en vehículos



**Consumo indirecto (Miles Kwh)**

Consumo eléctrico



**Consumo indirecto (Miles Kwh)**

Consumo de gas



<sup>2</sup> Se ha excluido en el cálculo de emisiones y de consumos los datos relativos al grupo SUR y Deporvillage, por no recoger dicha información estas sociedades previa adquisición por parte del Grupo ISRG.

<sup>2</sup> La cobertura por fuentes renovables del consumo eléctrico se obtiene con la cobertura del 100% de la energía consumida tanto en España como en Portugal por fuentes renovables a través de GdO (certificados en información complementaria). En el ejercicio 2020 y para el caso de España, la cobertura por fuentes renovables se obtuvo a través del 37% del mix energético de Iberdrola como comercializadora principal de energía consumida en 2020, y el 100% de la energía consumida en el mes de enero de 2021 a través de fuentes renovables vía GdO.

- **Formación y concienciación:** Uno de los pasos esenciales para la promoción de un comportamiento responsable en el uso de la energía es el trabajo interno de la concienciación y sensibilización entre el equipo. Aspectos rutinarios como el apagado de dispositivos, luces o climatización en los espacios en los que no está centralizado, son clave para garantizar que todo el equipo aporte valor a este compromiso.

- **Sistemas inteligentes que ayudan a la reducción de consumo eléctrico:** desde el inicio del desarrollo del proyecto de nuestra nueva sede central en Atalayas, en el Grupo ISRG se tuvo muy en cuenta la eficiencia energética, apoyándose para ello en la domótica, que permite un consumo más eficiente mediante arranques y apagados automáticos.

Combinando el esfuerzo de reducción de nuestras emisiones derivadas del consumo eléctrico (a través de la fuerte apuesta por las energías renovables) con la compensación de nuestras emisiones de alcance I a través de la inversión en proyectos de reforestación nacional.

De cara a 2023, una vez analizadas y cuantificadas nuestras emisiones de alcance III estableceremos un plan de reducción orientado a seguir trabajando por nuestro objetivo de Goal Zero.

**Análisis y cuantificación de emisiones:**

Desde el Grupo ISRG nos comprometemos con el análisis y medición de nuestras emisiones de alcance I y alcance II. Además, en 2021 decidimos dar un paso más ampliando nuestro análisis al alcance III, en nuestro compromiso con la cuantificación de nuestro impacto y el establecimiento de objetivos.

Además, siguiendo con nuestro objetivo de reducción, se ha conseguido reducir en cerca del 100% nuestras emisiones de Alcance II e incrementado la compensación de emisiones a 857 Tn de CO2 con una inversión de más de 29.000 euros y la plantación de más de 5.226 árboles de especies autóctonas, recuperando 3 hectáreas de terreno incendiado.



Emisiones		
Origen de las emisiones	Emisiones 2020 Tn CO2 equiv.	Emisiones 2021* Tn CO2 equiv.
Alcance I (gas, transporte)	572	1.728**
Alcance II (consumo eléctrico)	10.116	-
Alcance III	-	12.802,5
<b>Total CO2 emitido</b>	<b>10.727</b>	<b>14.530,5</b>
<b>Total CO2 compensado</b>	<b>611</b>	<b>857</b>

\*No se ha tenido en cuenta en el análisis de emisiones las sociedades de SUR y Deporvillage por su reciente incorporación al Grupo.

\*\*En el ejercicio 2021 se ha incluido en el cálculo de emisiones directas de alcance I, las emisiones relativas a las fugas de gases. Unas emisiones que no fueron contabilizadas en el anterior informe de 2020.

## 7.2. ECONOMÍA CIRCULAR: PRODUCCIÓN Y CONSUMO SOSTENIBLE

Para el Grupo ISRG la correcta gestión de residuos y la apuesta por un cambio de modelo hacia un modelo de producción y consumo circular es una de nuestras prioridades.

Por ello contamos con las siguientes medidas en materia de reducción y valorización de residuos:

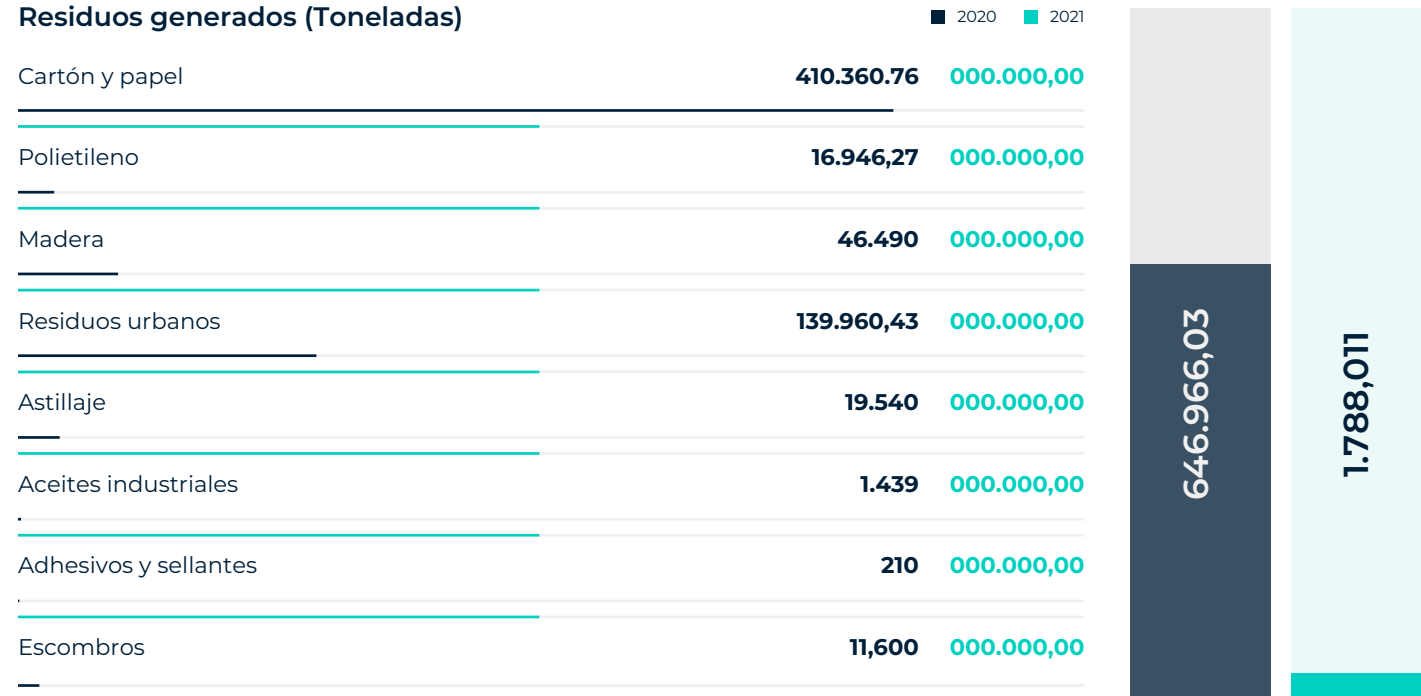
- Gestión de residuos y valorización por parte de una entidad externa especializada en el tratamiento de residuos: Los residuos generados en nuestro centro logístico y las oficinas centrales de España y Portugal son gestionados por entidades expertas y legalmente autorizadas para ello.

- Gestión de materiales de embalaje a través del Sistema Integrado de Gestión: para ello desde ISRG, en cumplimiento de la legislación de envases vigente hace una tributación por el volumen anual de envases, con el objetivo de garantizar la correcta gestión y reciclaje de estos productos. Asumiendo, además, objetivos de reducción de residuos anuales.

- Programa de segunda vida textil: En apenas 2 meses, se recogieron 107kg de textil. Esta iniciativa se impulsó entre nuestros clientes y clientas con la entrega de 10 puntos en su cuenta de Sprinter Club.

- Concienciación y sensibilización en la gestión de residuos: desde enero de 2021 se puso en marcha un plan de comunicación, formación y sensibilización en torno al reciclaje, ayudando a los empleados a conocer cómo gestionar sus residuos y poder aplicarlo en el terreno laboral y hacerlo extensible al terreno personal.

### Residuos generados (Toneladas)



Adicionalmente, desde el Grupo ISRG llevamos a cabo una gestión eficiente de los alimentos en nuestras oficinas centrales, ya que está concienciada en materia de lucha contra el desperdicio de alimentos. El servicio de comida prepara diariamente un listado de los alimentos que serán necesarios en base a los pedidos realizados por encargo de los empleados, de

forma que el suministro de alimentos se ajusta a las necesidades de estos, evitando así desechar alimentos. Siguiendo con este compromiso, en 2021, nuestro servicio de comida NUTZ, llevó a cabo una donación de más de 10.000 menús solidarios al Comedor Social La Prosperidad por valor de más de 88.000 euros.



### Proyecto 2022 - Economía Circular

En materia de economía circular, de cara al próximo año 2022, se han fijado los siguientes objetivos:

- **Impulso del reciclaje en todos nuestros centros de actividad:** Uno de los retos para el grupo es la extensión del protocolo de gestión de residuos a nuestras tiendas que actualmente no tienen implantado dicho procedimiento (unas 30 tiendas en España). Esto ha llevado al lanzamiento en 2022 de un proyecto orientado a la implantación de un protocolo de reciclaje en tiendas.
- **Certificación de residuo Cero:** Actualmente, más del 90% de los residuos generados en nuestras oficinas y Centro Logístico se canalizan a través del reciclaje, derivando menos de un 10% al vertedero. Es por ello por lo que en 2022 hemos marcado el objetivo obtener la certificación de residuo cero.
- **Ampliación del proyecto "Segunda Vida Textil":** se ha marcado un objetivo 2025: el reciclaje del 100% de los residuos textiles generados en nuestro proceso de comercialización, enfocándonos en que todos los productos con desperfectos o no aptos para la venta de marca propia del grupo, sean reutilizados y reciclados para la producción de nuevos productos. Este proceso se iniciará en 2022 con la marca propia textil recogida en España.

- **Programa de concienciación y sensibilización:** En 2022 se mantendrá e impulsará el programa de concienciación y sensibilización sobre reciclaje y gestión responsable de residuos, extendiendo contenidos y formación a Portugal.
- **Proyecto de sustitución de bolsas de plástico:** En 2021 empezamos a trabajar en un proyecto de sustitución de nuestras actuales bolsas de plástico que se entregan a nuestros clientes y clientas en tienda. Este proyecto surge con un triple objetivo: lanzar un mensaje de reducción de uso a los consumidores, proponer una alternativa que permita extender su vida útil, mantener nuestro compromiso con la economía circular optando por materiales duraderos, sostenibles y fácilmente reciclables. Este proyecto se desarrollará a lo largo de 2022 y tiene como objetivo que en 2024 la eliminación del 100% de las bolsas de plástico en tiendas físicas, suponiendo una reducción de aproximadamente el 70% de nuestro consumo de plástico.
- **Compensación de huella plástica:** En 2022 nos hemos marcado como objetivo compensar un 10% de nuestra huella plástica.

### 7.3. BIODIVERSIDAD Y ENTORNOS NATURALES

Tras el análisis de materialidad llevado a cabo en 2021, se ha determinado que, aunque como negocio no tenemos un impacto determinante en la biodiversidad, sí en los recursos naturales y en el capital natural, así como, una responsabilidad en la concienciación y acción en materia de preservación de entornos naturales. Por ello, en 2021 se inició un proceso de colaboración con la entidad ambiental Bosques Sostenibles, orientado a la preservación de entornos naturales deforestados.

Nuestra estrategia se basa en los principios de la convención para la Diversidad Biológica de Naciones Unidas, cuyos 3 objetivos principales son: la conservación de la biológica, la utilización sostenible de sus componentes y la participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos.

A esta colaboración se suman 2 acciones adicionales:

- **Impulso de voluntariados ambientales orientados a la mejora y cuidado de entornos naturales:** Una acción que se desarrollará en 2022 con la participación de voluntarios del equipo ISRG en España y Portugal. En esta acción tenemos como objetivo la colaboración con más de 3 entidades ambientales, la participación de más de 200 voluntarios y la recogida a nivel nacional en al menos 3 ubicaciones.
- **Programa de sensibilización ambiental:** En 2021 arrancamos un programa de sensibilización ambiental que tiene como objetivo el acercamiento y conocimiento de las claves para la mejora de los entornos naturales (abordando aspectos como el reciclaje, el cuidado de entornos protegidos o la importancia del uso responsable de los recursos naturales). Este programa continuará en 2022.

#### Consumo de agua

Nuestro consumo de agua en el ejercicio 2021 ha sido de 22.796,4 m<sup>3</sup> (17.407,9 m<sup>3</sup> en 2020), provenientes en su práctica totalidad de suministro municipal.

Nuestro objetivo es promover el ahorro de consumo de agua, con este fin, desde 2019 contamos con un depósito de agua que tiene como fin la recogida de la lluvia y escorrentía superficial y que cuenta con una capacidad de 10m<sup>3</sup>. Gracias a estos aljibes se permite la utilización de esta agua para riego y

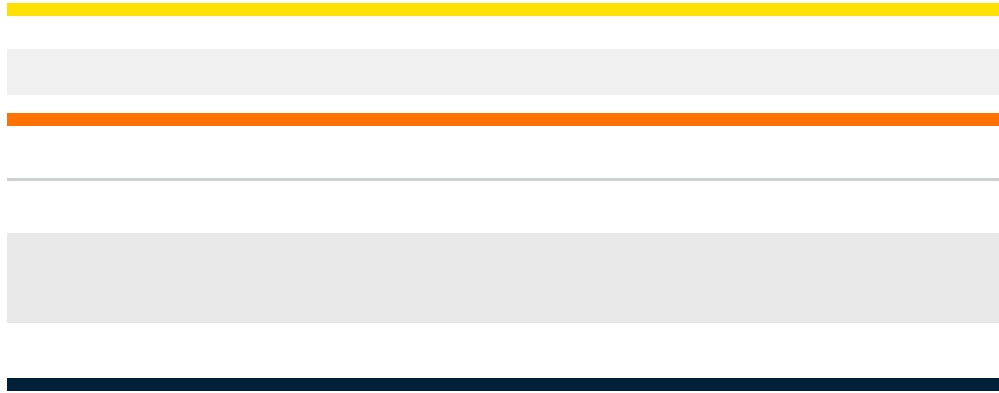
ciertos servicios de limpieza en oficina con el consiguiente ahorro en el consumo. De cara a los próximos años se está trabajando en un proyecto de canalización y recogida de aguas grises, utilizadas en el lavado de manos para poder canalizarlas para uso en cisternas. Todo ello orientado al ahorro de recursos hídricos.





## **ANEXO I**

CONTENIDOS REQUERIDOS  
POR LA LEY 11/2018 EN  
MATERIA DE DIVULGACIÓN  
DE INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA Y DIVERSIDAD



Contenido Ley 11/2018	Criterio de Reporting (GRI - STANDARS)	Apartado del informe No financiero - ISRG 2021
<b>Marco de Reporting utilizado</b>	<b>102-15; 102-46; 102-47; 102-50; 102-55; 102-56</b>	<b>apartado 1.</b>
<b>Modelo de negocio</b>	<b>102-2; 102-4; 102-6; 102-7; 102-15; 102-18;</b>	<b>apartado 2.</b>
Descripción del modelo de negocio	102-2; 102-4; 102-6; 102-7; 102-9; 102-16	apartado 2.
Presencia geográfica	102-4; 102-6;	apartado 2.1.
Organización y estructura	102-7; 102-18;	apartado 2.2, 2.3 y 2.4
Objetivos y estrategias	102-15	apartado 2.4. y 2.5. y 2.6.
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	102-11; 102-15	apartado 3.6.
<b>Análisis de materialidad</b>	<b>102-15; 102-46; 102-47</b>	<b>Anexo II</b>
<b>Cuestiones medioambientales</b>		<b>apartado 7.</b>
Gestión ambiental	102-11; 102-15; 305-1; 305-2	apartado 7.
Contaminación	305-1; 305-2; 305-3; 305-5	apartados 7.1. y 7.2.
Economía circular	301-1; 301-2; 301-3; 306-2	apartado 7.2.
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2	apartado 7.2.
Consumo de agua y el suministro de agua	303-3; 303-5	apartado 7.3.
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1; 301-3	apartado 5.1.
Consumo directo e indirecto de energía	302-1	apartado 7.1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	302-4; 302-5	apartado 7.1
Uso de energías renovables	302-1; 302-4	apartado 7.1
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero	305-1; 305-2; 305-3	apartado 7.1
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	El Grupo ISRG establece sus objetivos concretos en su estrategia ambiental 2021-2025
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados	305-5	

Contenido Ley 11/2018	Criterio de Reporting (GRI - STANDARS)	Apartado del informe No financiero - ISRG 2021
<b>Biodiversidad</b>		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3	apartado 7.3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	apartado 7.3
<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>		<b>apartado 4.</b>
<b>Empleo</b>		<b>apartado 4.1.</b>
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	apartado 4.1.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8	apartado 4.1.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	apartado 4.1.
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	apartado 4.1.1. y 4.1.2.
Brecha salarial	405-2	apartado 4.1.2.
Remuneración media de los consejeros y directivos	102-35	apartado 4.1.
Pago a los sistemas de previsión social y ahorro	201-3; 401-2	No aplica para el Grupo ISRG
Implantación de políticas de desconexión laboral	401-3	apartado 4.1.3. y 4.3.7.
Porcentaje de empleados con discapacidad	405-1	apartado 4.3.9.
<b>Organización del trabajo</b>		<b>apartado 4.2. y 4.3.</b>
Organización del tiempo de trabajo	102-43; 401-3	apartado 4.3.7. y 4.3.8.
Número de horas de absentismo	403-1; 403-2; 403-9	apartado 4.2.1. y 4.4.2.
Medidas de conciliación	401-2; 401-3	apartado 4.3.7.
<b>Seguridad y Salud</b>		<b>apartado 4.4.</b>
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2; 403-3; 403-4; 403-5	apartado 4.4.1.
Accidentes de trabajo	403-1; 403-2; 403-9	apartado 4.4.2.

Contenido Ley 11/2018	Criterio de Reporting (GRI - STANDARS)	Apartado del informe No financiero - ISRG 2021
<b>Relaciones sociales</b>		<b>apartado 4.5</b>
Organización del diálogo social	402-1; 403-1; 403-4	apartado 4.5.1
Empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	apartado 4.5.2
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	102-43; 102-44; 403-4	apartado 4.5.2.
<b>Formación</b>		<b>apartado 4.3.</b>
Horas de formación por categorías profesionales	404-1; 404-2	apartado 4.3.6.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	apartado 4.3.6.
Accesibilidad universal personas con discapacidad	405-1	apartado 4.3.9.
Igualdad	405-1; 405-2	apartado 3.3.
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16; 102-17	apartado 3.1.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-16; 102-17	apartado 3.2.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	apartado 6.1. y 6.2.
<b>Compromiso social</b>		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	102-43; 413-1; 413-2	Anexo III- Materialidad con Agenda 2030
Gestión responsable de la cadena de suministro	308-1; 414-1	apartado 3.4 y 5.1.
Gestión de la relación con los consumidores		apartado 5.2.
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1; 417-1; 418-1	apartado 5.2.1.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	*Marco específico no GRI	apartados 5.2.2. y 5.2.3.
<b>Información fiscal y transparencia</b>		<b>apartado 3.7.</b>
Los beneficios obtenidos país por país	201-1	apartado 3.7.
Los beneficios obtenidos país por país	201-4	apartado 3.7.

## ANEXO II

### ANÁLISIS DE MATERIALIDAD



## 1. EVALUACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS IMPLICADOS Y LA PRIORIZACIÓN DE ACCIONES LLEVADAS A CABO CON ELLOS DESDE EL GRUPO ISRG

Para la elaboración del análisis de materialidad, cuyo proceso se completará en 2022 con el análisis de materialidad externo se ha procedido a la actualización del enfoque y aspectos materiales desarrollados por la compañía en 2018. Cuyos datos pueden encontrarse en el informe de estado de información no financiera reportado en 2019.

Para la actualización de este análisis se ha profundizado en nuestros objetivos como grupo en las relaciones establecidas con nuestros principales stakeholders. Así se encuentran los siguientes:

### Gobierno de la organización -

**Responsabilidad:** Tiene una relevancia clave en la estrategia de responsabilidad social. Manteniendo el compromiso y alineamiento de los valores corporativos con la estrategia de negocio y garantizando basada en la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento normativo.

### Nuestros Empleados - Confianza y bienestar:

Apostamos por garantizar la confianza en nuestros empleados, asegurándonos de su crecimiento profesional y enfocándonos en su bienestar. Ponemos en el centro a las personas como valor fundamental y les involucramos en el conocimiento y fomento de nuestros valores.

### Nuestros Clientes - Fiabilidad:

Nuestros clientes vertebran el eje central de nuestro negocio. Nuestro objetivo es dar siempre respuesta a sus necesidades en un entorno cambiante y responder con nuestra estrategia a sus preocupaciones e intereses.

### Nuestros proveedores/colaboradores -

**Transparencia y alineamiento:** Buscamos que nuestros proveedores se conviertan en partners en el negocio, haciéndoles partícipes de nuestros valores y compartiendo con ellos nuestra visión y responsabilidad. Basamos nuestra relación con ellos en la transparencia, la confianza y el alineamiento constante.

**Entorno social - Compromiso:** Asumimos nuestro compromiso social como un pilar de nuestros valores. Como empresa queremos ser parte de una sociedad en crecimiento, igualitaria y que no deje a nadie atrás.

### Entorno ambiental - Reducción y

**Preservación:** Nuestro modelo de negocio ejerce un impacto directo en el medio ambiente. Por ello, en el desarrollo de nuestra actividad nos enfocamos en la reducción y medición de este impacto. Estableciendo acciones para la preservación del entorno y colaborando con agentes sociales en este objetivo común.

## 2. ANÁLISIS DE ASPECTOS MATERIALES EN NUESTRO NEGOCIO

Para el análisis de los aspectos materiales para nuestro negocio se ha tenido como punto de referencia el análisis de aspectos materiales por sector elaborado por Global Reporting Initiative (GRI), en concreto los relativos al Grupo 19, relativos al sector "Textiles apparel, footwear and luxury goods".

Por otro lado, atendiendo a los mismos estándares de referencia se han tenido en cuenta los aspectos materiales reflejados en el grupo 21 relativos al sector retail. Dichos aspectos materiales se han unido a un benchmark realizado a nuestra competencia, con el objetivo de evaluar aquellos aspectos que eran identificados como materiales entre otras empresas del sector.

Este análisis puede consultarse aquí.

Con este marco se han establecido como temas materiales a nivel interno los siguientes aspectos:

### Relativos a personas/lugar de trabajo:

Igualdad  
Políticas de inclusión y diversidad  
Fomento del desarrollo personal y profesional  
Preservación de la salud y seguridad  
Impulso del orgullo de pertenencia  
Condiciones laborales

### Relativos a Entorno Social:

Apoyo a comunidades locales  
Deporte para la mejora de la salud  
Inclusión y diversidad  
Educación  
Apoyo a entidades sociales  
Voluntariado

### Relativos al Entorno ambiental:

Eficiencia energética  
Emisiones GEI  
Compromiso con los objetivos internacionales  
Entornos naturales  
Movilidad sostenible  
Economía circular  
Gestión de residuos

### Relativos a producto y cadena de suministro:

Uso responsable de materiales primas  
Packaging  
Uso de plástico  
Cadena de suministro  
Salud y seguridad en los productos

### Relativos a gestión ética y buen gobierno:

Gobernanza  
Transparencia

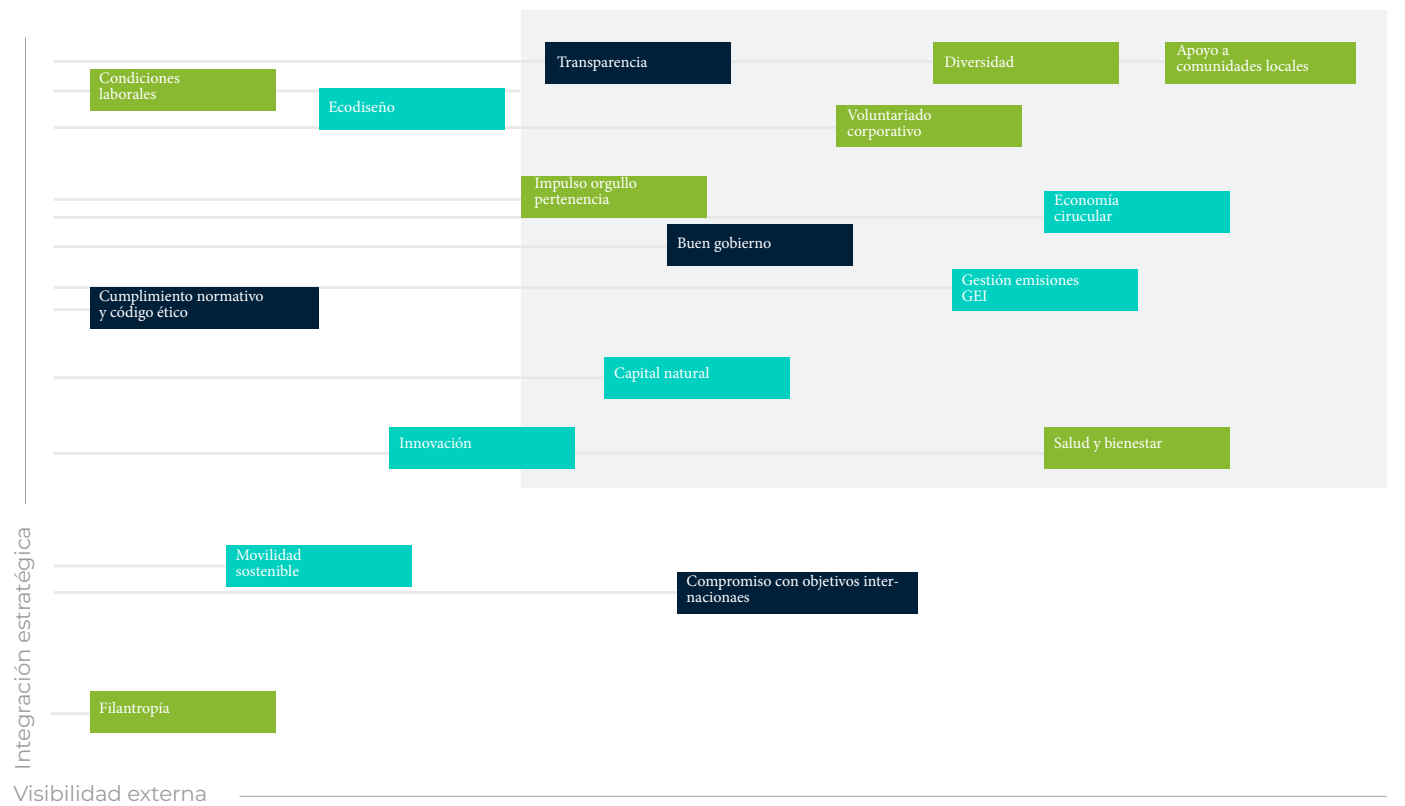
En 2022 se ha retomado el análisis de materialidad externa con el objetivo de obtener información de nuestros grupos de interés relativa a su evaluación de nuestros aspectos materiales, analizados y citados en el estudio de materialidad interno.

En concreto se ha trasladado la consulta a:

- Personas que forman parte del equipo (empleados y empleadas del Grupo ISRG de España y Portugal)
- Clientes y clientas de las enseñas Sprinter, Sport Zone y JD
- Proveedores
- Partners de negocio
- Comités de expertos

Los resultados de este estudio y la matriz de priorización se pueden consultar aquí.

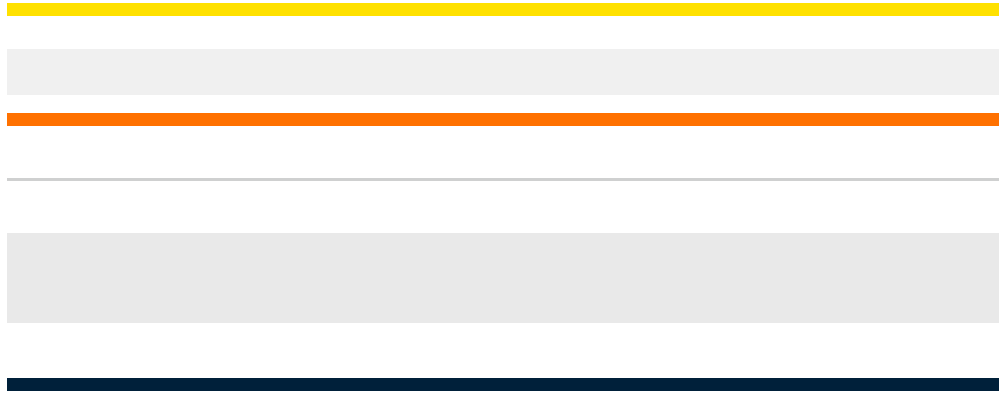
## Posicionamiento





## **ANEXO III**

MATERIALIDAD Y VÍNCULO  
CON LOS OBJETIVOS  
GLOBALES DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE Y LA AGENDA  
2030



En 2021, en línea con nuestra estrategia de responsabilidad social 2021-2022 se ha establecido un vínculo entre nuestros objetivos y acciones y los objetivos globales, representados por la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

En este sentido, se han identificado los siguientes vínculos con las metas y objetivos de la Agenda 2030. Puede consultarse el estudio de materialidad con la agenda 2030 aquí.

### Formulación del Estado de Información no financiera

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022 de la sociedad Iberian Sports Retail Group, S.L. y sociedades dependientes y el formulado con fecha **5 de octubre de 2022**.

Dicho Estado de Información no Financiera Consolidado, es firmado en su última hoja por el Consejero del Consejo de Administración de la Sociedad Dominante, en representación del resto de miembros.

**Emilia Soria Espejo,**  
**Miembro del Consejo**



bodytone



**ISRG**