2020

Estado de información no financiera

IBERIAN SPORTS RETAIL GROUP

IBERIAN SPORTS RETAIL GROUP

1. Sobre este informe

Desde el grupo Iberian Sports Retail Group 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.

Como novedad respecto a ediciones anteriores de nuestro reporte de información no financiera, este informe será consolidado, incluyendo a todas las sociedades que forman parte del grupo y que se encuentran detalladas posteriormente.

El presente Informe 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.

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). 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 así como 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.

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.

Expansión en Comunidad Valenciana y Andalucía

1998

Abrimos sede en Asia

2006

1995

Primera tienda Sprinter en Valencia

2003

Lanzamiento de marcas propias

ilico · ipso · BORIKEN · TEAM QUEST · SILVER · UP

2012

Nace el **Grupo JD Sprinter** y lanzamos sprinter.es

JD Sprinter

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

Actualmente, desde el Grupo ISRG estamos presentes en España y Portugal con las enseñas Sprinter, JD, Sport Zone y Size?, a través de más de 361 puntos de venta físico y con el apoyo de nuestro equipo que ya está integrado por más de 6.900 personas.

Primera promoción de LA ACADEMIA

2014

Nace Sprinter Club. y elaboramos el primer plan de igualdad

2019

2018

Nos mudamos a Alicante y nace

IBERIAN SPORTS RETAIL GROUP

ISRG LEAGUE

Nueva **Liga ISRG**

2021

2020

Nace SprinterPass.

2.2. Sobre las enseñas que componen ISRG

Sprinter

Número de tiendas:

177

Sprinter es una cadena de distribución de marcas deportivas líderes seleccionadas para los que quieren vivir deportivamente. En sus 166 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, Reebook, Champion, entre otras, además de marcas propias de alta calidad y diseño como Up, Silver, Doone, Team Quest, Mitical. 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.

Número de tiendas:

92

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

Número de tiendas:

91

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?

Número de tiendas:

1

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.

2.3. Sobre nuestros clientes

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

En nuestras enseñas Sprinter y Sport Zone 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

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.

INSTA PARENTS

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 aerobic, deportes a los que sólo un 25% pueden dedicar más de 4 horas a la semana.

2.4. Nuestro grupo en cifras

+361 tiendas en España y Portugal

652M€
CIFRA NEGOCIOS EBITDA
54,6M€

COMPLEMENTO SALARIAL
100%
a trabajadores en ERTE en Marzo, Abril y Mayo

+6900
EMPLEADOS
61% mujeres
39% hombres

+2,5M candidaturas a nuestras ofertas de empleo

+600tn CO2
compensadas con la plantación de más de
3.300 árboles

18 convenios de colaboración
a favor de la integración social

730K
prendas de algodón orgánico
CON CERTIFICADO BETTER COTTON INICIATIVE (BCI)

55% compra de textil certificación OEKO-TEC

121.411
donados a proyectos sociales durante 2020

99%
PROVEEDORES DE MARCA PROPIA AUDITADA

APOYO Y ASESORAMIENTO PERSONALIZADO A LAS PERSONAS EN ERTE

53.000 visitas al site | **4.800** emails

47.216H
de formación a empleados

+1.200
alumnos en prácticas en nuestros centros
de ellos, un **20%** en RIESGO DE EXCLUSIÓN

2.5. 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.

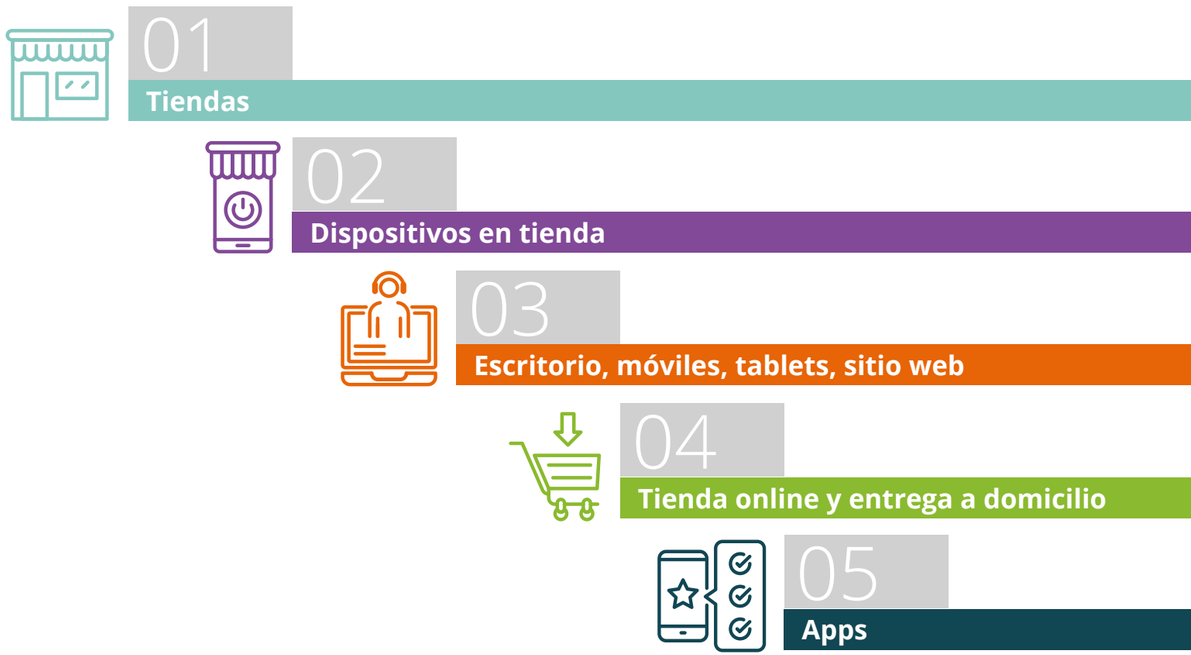
- **Executive Committee (Excom):** es el órgano encargado de la gestión y operativa diaria de la compañía.

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 podría vertebrarse en la creación de un Comité de RSC o Comité Ético. 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.

En este 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, a lo largo de 2021 se trabajará en el desarrollo de la estrategia de responsabilidad social. Una estrategia que tendrá como objetivo garantizar que todas las acciones que se lleven a cabo respondan a los criterios de transversalidad, alineación estratégica y evaluación y análisis de impacto.

2.6. 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 Funcionales.

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 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 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 Renombradas.

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.

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

1. VENTA MINORISTA
2. COMERCIALIZACIÓN
3. COMPRAS
4. MARKETING
5. MULTICANAL
6. PROPIEDAD
7. DISTRIBUCIÓN

Un modelo de negocio que tiene como objetivo posicionarnos en el mercado como una cadena de distribución de marcas deportivas líderes.

En sus 361 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 más adecuado.
- Elevar el conocimiento y percepción de las marcas que integran el Grupo ISRG como referentes en el ámbito del sportwear, 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 del 2020, un año complicado en el que se ha querido dar servicio cercano y constante a nuestros clientes, reforzando de forma intensiva nuestra apuesta por el e-commerce.

Muestra también de este objetivo de estar cerca de nuestros clientes y respondiendo a la situación anómala vivida durante 2020, decidimos poner en marcha una iniciativa orientada a acercar el deporte a los hogares. Así nace Sprinter Pass, una plataforma de clases online, al alcance de todas las personas. A ella se sumaron grandes entrenadores que acercaron el deporte a muchos hogares en momentos complicados consiguiendo, además de un rotundo éxito, el objetivo principal: fomentar hábitos de vida saludables.

Sprinter Pass, se ha convertido en uno de los grandes proyectos de 2020, que permite a los usuarios practicar deporte en cualquier momento y lugar. Una plataforma que cuenta ya con más de 3.200 usuarios y que se ha ofrecido de forma gratuita a todo el equipo de ISRG.

Durante 2021, se continuará trabajando intensamente en proyectos orientados a hacer la compra más fácil al cliente donde quiera que esté, a ofrecerle una experiencia adaptada a sus hábitos y preferencias.

Además, a la importante apuesta por la tecnología, reforzada a lo largo de 2020 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. Seguiremos impulsando el acercamiento de la práctica deportiva a la sociedad añadiendo nuevas funcionalidades a Sprinter Pass ligadas a nuestra apuesta por la salud y el bienestar.

01 **Marcas Internacionales**

02 **Marcas Propias**

03 **Cadena de suministros**

04 **Tecnología e infraestructura IT**

05 **Logística de terceros**

2.7. Objetivos y estrategia

El año 2020 ha supuesto un importante reto para todos, posicionando de forma estratégica nuestro objetivo de ofrecer un servicio de omnicanalidad a nuestros clientes, lo que nos ha permitido seguir ofreciéndoles el mejor servicio a través del e-commerce.

Sin embargo, pese a los retos que hemos afrontado, tenemos la satisfacción de haber conseguido seguir 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 2020 se ha consolidado uno de los principales proyectos de la compañía a nivel internacional: Sport Zone Portugal. Un ejemplo de expansión que ha servido para seguir creciendo en Iberia y tener la mirada puesta en expandir el negocio a otros países y en nuevas integraciones que puedan generar valor y sinergias al grupo ISRG.

De cara al futuro, queremos seguir cumpliendo con estos objetivos y compromisos con nuestro entorno, apostando por la excelencia en el trabajo y la generación de confianza entre las personas que trabajan con nosotros, nuestros clientes y la sociedad en general.

Para ello, 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.

2.8. Impacto del COVID-19 en el negocio

La pandemia y las medidas adoptadas por ISRG y los Gobiernos de España y Portugal, mantuvieron cerradas el 100% de nuestras tiendas durante 10 semanas en el primer trimestre del ejercicio, a lo que hay que sumar una media de unas 5 semanas con más de la mitad de nuestras tiendas cerradas en período de desescalada y cierres locales y/o con restricciones en el aforo y horario comercial durante casi todo el ejercicio.

Tras el primer período del cierre completo de tiendas, las restricciones al comercio se han ido aplicando de manera local y con distintas limitaciones, lo que ha supuesto un alto grado de adaptabilidad y flexibilidad de todos nuestros equipos para una toma de decisiones ágil y una rápida implementación, tratando de mitigar los impactos negativos.

Las restricciones en tienda física han provocado una caída en las ventas del 18%, que se ha visto mitigada por el aumento de la venta online.

Ante el cierre de las tiendas y la caída de ingresos, las principales preocupaciones han sido la seguridad de los trabajadores, el mantenimiento de empleo, seguir ofreciendo un servicio de calidad a todos nuestros clientes y preservar la tesorería para poder hacer frente a los compromisos adquiridos con todos nuestros grupos de interés y poder mantener las inversiones enfocadas al crecimiento y expansión del Grupo. Como principales acciones mitigantes se ha realizado un fuerte esfuerzo en revisar gastos, llegando a acuerdos con los propietarios de los locales arrendados para obtener descuentos en rentas, se han cancelado o renegociado plazos de entrega de pedidos de mercancía y se han abierto nuevas líneas de financiación.

Pese al importante impacto del COVID-19 en el negocio, desde el grupo ISRG hemos conseguido mantener nuestra cuota de mercado. Además, se ha podido llevar a cabo la apertura de 17 nuevas tiendas y se ha producido un notable crecimiento del comercio online con una fuerte apuesta por la omnicanalidad. Además desde el grupo ISRG y poniendo siempre por delante a las personas, hemos logrado mantener los empleos y el compromiso de nuestro equipo. Algo que nos ha ayudado a capturar un mayor volumen de ventas.

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.

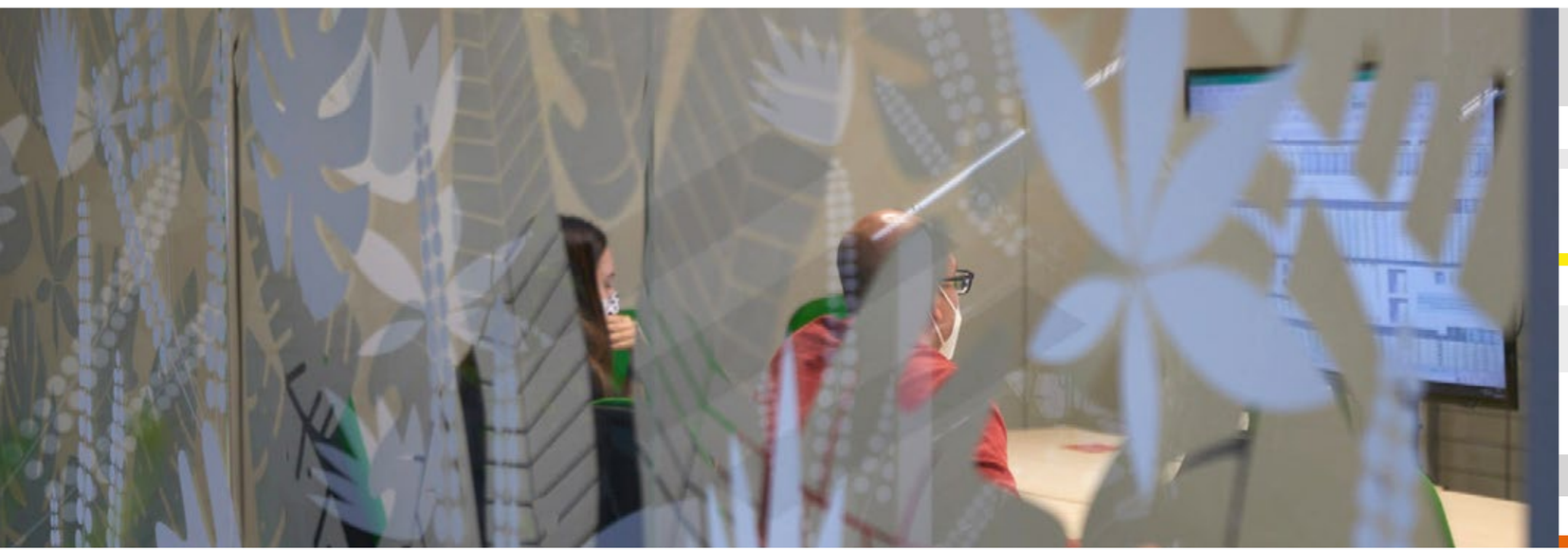
En base a este compromiso, trabajamos en el desarrollo de las siguientes políticas.

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 decanten por la adquisición de nuestros productos o servicios. Además tampoco pueden efectuar pagos con la 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 Canal de Denuncias.



3.2. Blanqueo de Capitales

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.

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 2020, se han producido 25 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.

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.

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. Por su parte, en los productos comercializados en las tiendas de Sprinter y Sport Zone en 2020 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 responsables de la cadena de suministro. Ver apartado 4.1)

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 de la Sociedad. 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 de debida diligencia.

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. los diferentes grupos de interés de la empresa. Este modelo promueve y apoya un firme compromiso con la prevención y gestión de los riesgos.

En 2020 se han identificado tres 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 extrafinanciero:

- Riesgos de salud y seguridad asociados a la crisis del COVID-19: Desde el Grupo ISRG se ha priorizado en todo momento preservar la salud y bienestar de todos nuestros empleados, garantizando que pudieran llevar a cabo su trabajo presencial o en remoto pero siempre con seguridad y protegiendo su salud. Este riesgo para nuestro negocio, se ha enfocado siempre como compañía desde la preservación de la seguridad, el cumplimiento normativo y la preocupación por la salud de nuestros empleados.

- Restricciones al comercio y cierres de fronteras provocados por la crisis del COVID-19: Las restricciones aplicadas para el comercio en las diferentes Comunidades Autónomas durante el Estado de Alarma, así como los cierres fronterizos, que afectaron a algunos de nuestros principales países proveedores, nos obligaron a apostar, a nivel de negocio por el ecommerce. Además, gracias a las medidas de flexibilidad laboral, pudimos hacer frente a esta incertidumbre apostando en todo momento por el mantenimiento de los puestos de trabajo.

- Brexit: Dado que parte principal de nuestro negocio adquiere productos en la sociedad matriz en Reino Unido, el Brexit ha supuesto un riesgo importante a tener en cuenta en los últimos años, especialmente en todo lo relacionado con la gestión de la cadena de suministro (relación con proveedores, propiedad intelectual, etc.)

Riesgos para el negocio	Estrategia a seguir por ISRG
Proveedores clave y marcas	
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 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. En ISRG también estamos sujetos a las políticas de distribución de algunas marcas de terceros, tanto en términos de de los puntos de venta que pueden vender las gamas y, más concretamente en concreto, en cada una de las ciudades o centros comerciales.	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. 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. Además, desde ISRG buscamos 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.
Confianza en proveedores internacionales	
La mayor parte de los productos que comercializamos se adquieren a proveedores fuera del territorio nacional.	Desde el Grupo ISRG trabajamos para garantizar que todos los productos que adquirimos cumplan con la legalidad vigente en cuestiones de salud, seguridad, embalaje y etiquetado. Además, en todo el proceso de producción, distribución y venta se tienen en cuenta criterios ambientales, sociales y de transparencia.
Operaciones de Almacén	
Nuestros almacenes, ubicados en el polígono industrial de Atalayas, 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.

Riesgos para el negocio	Estrategia a seguir por ISRG
Factores de propiedad minorista	
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 buscará los siguientes factores mitigantes: Nuevos contratos de arrendamiento por un máximo de 10 años. Revisión de alquiler con límite. Alquileres flexibles asociados con el volumen de negocio. Alquiler basado en facturación, de manera que si el rendimiento de una tienda es insatisfactorio se evaluará si 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.
Sistemas informáticos	
Desde ISRG confiamos en nuestros sistemas informáticos y redes de los bancos con los que trabajamos. Además, durante la crisis del COVID-19 se ha impulsado el trabajo en remoto, con el consiguiente esfuerzo por parte del equipo de IT para el desarrollo de soluciones que permitieran el teletrabajo de nuestros empleados en las mejores condiciones posibles.	El equipo de IT sigue fortaleciéndose. Cualquier interrupción a largo plazo en el sistema central puede tener un impacto significativo en las operaciones de comercio al por menor. Gracias a esta apuesta se ha podido hacer frente a toda la adaptación requerida por la crisis actual, ofreciendo a nuestros empleados los equipos y soporte necesario para el desarrollo del teletrabajo.
Ciberseguridad	
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.
Propiedad Intelectual	
Las marcas registradas y los derechos de propiedad intelectual son críticos en el mantenimiento de valor de la sociedad.	La propiedad intelectual está registrada en todos los territorios relevantes. El equipo trabaja activamente para impedir que el equipo falsificado pase como legítimo.

Riesgos para el negocio	Estrategia a seguir por ISRG
Empleados	
El impacto en el negocio de la crisis del COVID-19 ha tenido un impacto directo también en nuestros empleados, así como en las herramientas que hemos tenido que poner en marcha como compañía para adaptarnos a un entorno laboral cambiante.	Desde ISRG hemos reforzado a lo largo de este año nuestro compromiso con los empleados, protegiendo el empleo y manteniendo, en la medida de las posibilidades del negocio el bienestar de nuestros trabajadores y su seguridad laboral. Con el inicio de la pandemia, se pusieron en marcha programas de formación online y acompañamiento para que los empleados en ERTE o que seguían trabajando no frenaran su desarrollo y pudieran seguir sintiéndose parte de la compañía. Además, gracias a los acuerdos de flexibilización laboral se pudo evitar un gran número de ERTEs apoyando, además, a los trabajadores con la compensación económica de hasta el 100% de su salario y el adelanto de los pagos del SEPE, siempre que fue posible. Así mantuvimos nuestro compromiso con el desarrollo, el talento y la retención de nuestro equipo.
Brexit	
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.	
Aranceles	1. Inmediato: Entregas de Stock. 2. Corto plazo: JD Group ha puesto en marcha en Otoño 2020 un almacén ubicado en Bélgica y está en conversaciones con sus principales proveedores internacionales sobre la entrega directa de algunos productos almacenados en Europa continental. Debido a la falta de espacio para dar servicio a todo el negocio europeo JD Group ha llegado a un acuerdo para habilitar un nuevo almacén en Dublín, de mayor capacidad, y que se espera esté operativo en la segunda mitad del ejercicio 2021. 3. Largo Plazo: JD Group sigue trabajando para garantizar una mayor instalación permanente en Europa que pueda dar servicio al volumen de venta en tienda física y pedidos online, aunque no se espera que pueda empezar a operar antes de Otoño de 2022. Una mayor capacidad de almacenamiento en Europea mejorará la operativa logística y mitigará fuertemente los impactos por aranceles de importación.
Interrupción de la cadena de suministro: La salida de Reino Unido de la UE ha supuesto requisitos aduaneros adicionales y, por lo tanto, un mayor período de tránsito en la recepción del stock y pedidos online.	En el corto plazo, desde ISRG se ha acelerado el consumo de bienes y aumentando, en la medida de lo posible, el almacenaje de stock en las tiendas y el almacén de Bélgica ha adquirido más peso en la logística interna del Grupo JD. A más largo plazo, se espera que el Grupo JD pueda consolidar las soluciones en las que está trabajando (mencionadas anteriormente). Adicionalmente, nuestro socio y principal accionista JD Sport Fashion Plc, cuenta con un plan de ampliación de su cadena de suministro en Europa, que tiene como objetivo mitigar los derechos de transferencia de mercancías a la Unión Europea. Sin embargo, es probable que este proceso tarde en consolidarse al menos 2 años.

Riesgos para el negocio	Estrategia a seguir por ISRG
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.	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.
Normativa y cumplimiento: Las leyes y regulaciones podrían divergir entre el Reino Unido y la UE, lo que incrementaría la complejidad de la operativa y aumentaría el riesgo de incumplimiento.	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.
Salud y seguridad - Impacto del COVID-19	
La salud y seguridad de clientes y empleados es muy importante y más en un momento tan crítico como el que estamos viviendo. Por ello, a lo largo de este año se ha dado máxima prioridad a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.	Para ello se han reformulado procesos internos centrando la atención en garantizar la seguridad y salud de los empleados. Adaptando puestos de trabajo, tiendas, oficinas y almacenes. Se han puesto en marcha medidas para garantizar la distancia de seguridad, el uso de EPIs y la reducción de las posibilidades de contagio. Se ha facilitado la conciliación y se ha dado flexibilidad y apoyo a los empleados en la adaptación a la situación personal, laboral y familiar. Además, se han puesto en marcha planes y protocolos de acción para evitar la exposición de los trabajadores y permitir, en aquellos puestos que fuera posible, el trabajo en remoto.
Normativa y cumplimiento	
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 cumplimento de estos. La Sociedad espera que todos los proveedores cumplan con sus condiciones de suministro.
Normativa y cumplimiento	
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 buscará 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.

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 durante el ejercicio 2020

	2020
Resultado antes de impuestos	21.581.383
Resultado después de impuestos	15.801.864
Impuesto sobre sociedades pagado	7.545.094
Subvenciones recibidas	6.117.416

	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
TOTAL	7.545.094	8.412.361	91.654.975

4.
NUESTRO EQUIPO

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, en momento complicados como el que se ha vivido a lo largo de 2020, hemos centrado nuestros objetivos en preservar y garantizar que todos nuestros empleados pudieran realizar su trabajo en las mejores condiciones, apostando por el acompañamiento y la comunicación constante y generando espacios en los que se mantuvieran informados de nuestras medidas y situación del negocio. Todo ello ha tenido como premisa principal el mantenimiento del empleo a la vez que se mantiene el negocio.

4.1. Empleo en ISRG

En este apartado recogemos los principales datos que afectan al número de empleados y distribución de los mismos dentro de la compañía.

Distribución por sexo y modalidad de contrato de trabajo

	Cierre			Promedio		
	Indefinido	Temporal	Total 2020	Indefinido	Temporal	Total 2020
Hombre	1.713	920	2.633	1.370,55	961,45	2.332
Mujer	2.513	1.763	4.276	1.934,07	1.756,95	3.691,02
Total	4.226	2.683	6.909	3.304,62	2.718,4	6.023,02

Distribución por grupo de edad y modalidad de contrato de trabajo

	Cierre			Promedio		
	Indefinido	Temporal	Total 2020	Indefinido	Temporal	Total 2020
0-19	3	99	102	3,37	64,42	67,79
20-29	2.288	2.470	4.758	1.700,51	2.514	4.214,92
30-45	1.783	112	1.895	1.473,88	137,57	1.611,45
más de 45	152	2	154	126,86	2	128,86
Total	4.226	2.683	6.909	3.304,62	2.718,4	6.023,02

Distribución por clasificación profesional* y modalidad de contrato de trabajo

	Cierre			Promedio		
	Indefinido	Temporal	Total 2020	Indefinido	Temporal	Total 2020
HEAD OF	29	0	29	29,2	0	29,2
AREA LEADER	90	0	90	89,97	0	89,97
TEAM LEADER	441	4	445	359,38	3,26	362,64
SUPERVISOR	1.065	10	1.075	855,36	7,68	863,04
TEC	616	132	748	502,97	159,46	662,43
STAFF	1.985	2.537	4.522	1.467,74	2.548	4.015,74
Total	4.226	2.683	6.909	3.304,62	2.718,4	6.023,02

*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 sexo y contrato a tiempo parcial/completo

	Cierre			Promedio		
	Parcial	Completo	Total 2020	Parcial	Completo	Total 2020
Hombre	1.527	1.106	2.633	1.387,62	944,38	2.332
Mujer	2.823	1.453	4.276	2.542,63	1.148,39	3.691,02
Total	4.350	2.559	6.909	3.930,25	2.092,77	6.023,02

Distribución por grupo de edad y contrato a tiempo parcial/completo

	Cierre			Promedio		
	Parcial	Completo	Total 2020	Parcial	Completo	Total 2020
0-19	100	2	102	63,89	3,9	67,79
20-29	3.834	924	4.758	3.412,78	802,14	4.214,92
30-45	403	1.492	1.895	440,78	1.170,67	1.611,45
más de 45	13	141	154	12,8	116,06	128,86
Total	4.350	2.559	6.909	3.930,25	2.092,77	6.023,02

Distribución por clasificación profesional y contrato a tiempo parcial/completo

	Cierre			Promedio		
	Parcial	Completo	Total 2020	Parcial	Completo	Total 2020
HEAD OF	0	29	29	0	29,2	29,2
AREA LEADER	0	90	90	3,8	86,17	89,97
TEAM LEADER	0	445	445	10	352,64	362,64
SUPERVISOR	218	857	1.075	196,06	666,98	863,04
TEC	23	725	748	69	593,43	662,43
STAFF	4.109	413	4.522	3.652,29	363,45	4.015,74
Total	4.350	2.559	6.909	3.931,15	2.091,87	6.023,02

Distribución por clasificación profesional, tipo de contrato y género

	Cierre					Promedio				
	Parcial	Completo	Total 2020	H	M	Parcial	Completo	Total 2020	H	M
HEAD OF	0	29	29	23	6	0	29	29,2	23,01	5,50
AREA LEADER	0	90	90	68	22	3,8	86	89,97	66,34	23,11
TEAM LEADER	0	445	445	229	216	10	353	362,64	190,03	172,95
SUPERVISOR	218	857	1.075	399	676	196,06	667	863,04	340,03	523,01
TEC	23	725	748	369	379	69	593	662,43	331,51	331,18
STAFF	4.109	413	4.522	1.545	2.977	3.652	363	4.016	1.372,21	2.642,06
Total	4.350	2.559	6.909	2.633	4.276	3.931,15	2.092	6.023,02	2.323,12	3.697,81

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Grupo edad	Total	Total por sexo		HEAD OF		AREA LEADER		TEAM LEADER		SUPER-VISOR		TÉCNICO		STAFF	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0-19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-29	14	1	6	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	4
30-45	40	11	9	0	0	0	1	5	2	2	2	1	1	3	3
+ 45	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Total	57	13	15	0	0	0	1	6	2	2	4	1	1	4	7

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 de la Sociedad, 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 enseñas de Sport Zone Portugal y JD Portugal, por no encontrarse Portugal cubierto por este reglamento relativo a brecha salarial.

La remuneración media general de la empresa es 21.044,7€, siendo las remuneraciones para el ejercicio 2020, tras aplicar en el cálculo las tasas de pago de empleo equivalente a jornada completa para cada empleado a tiempo parcial, son las siguientes:

Mediana de la remuneración por sexo

Sexo	Remuneración media en euros
Hombre	21.714,30 €
Mujer	20.375,01 €

Mediana de la remuneración por edad

Edad	Remuneración media en euros
0-19	13.557,60 €
20-29	17.783,72 €
30-45	23.675,00 €
más de 45	27.199,99 €

Mediana de la remuneración por puesto

Puesto	Remuneración media en euros
HEAD OF	81.476,65 €
AREA LEADER	42.044,87 €
TEAM LEADER	23.625,03 €
TEC	17.122,69 €
STAFF	13.522,47 €

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 media de la sociedad)	
Clasificación profesional	**Brecha salarial (%)**
HEAD OF	3,20%
AREA LEADER	2,80%
TEAM LEADER	-5,88%
TEC	-9,75%
STAFF	0,00%

* 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.

* 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.

* 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.

* En el cálculo de brecha salarial se ha eliminado la categoría de supervisor, dado que la actualización de datos de reporte salarial se ha adaptado a lo convenido en negociación sindical de cara al futuro plan de igualdad consolidado de grupo.

Retribución media de los Consejero y directivos, incluyendo retribución variable.
La remuneración de la Alta Dirección se incluye en las cuentas anuales consolidadas. Los miembros del consejo no perciben retribución alguna por el ejercicio de su cargo.

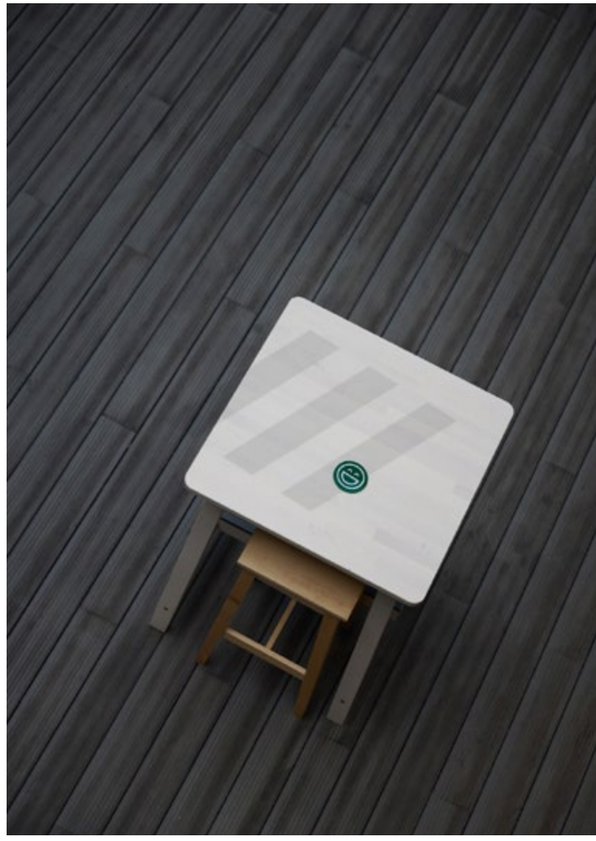
4.1.3. Política de desconexión laboral

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.

Además, de cara a 2021 y con la aceleración del trabajo en remoto, desde ISRG trabajaremos en la puesta en marcha de un conjunto de políticas y herramientas orientadas a impulsar la desconexión digital. Unas medidas que serán recogidas en el convenio colectivo que se firmará en 2021.



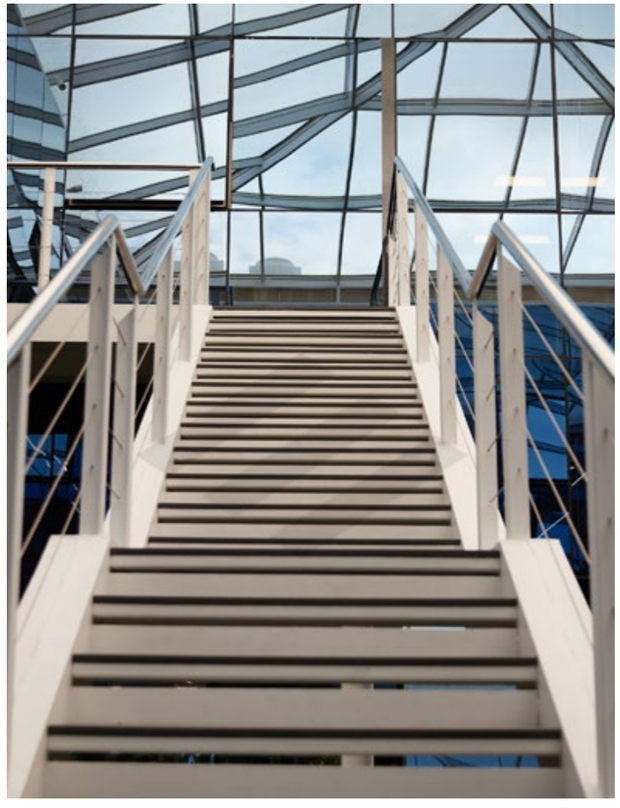
4.2. Organización del trabajo en el Grupo ISRG

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 2020 el total de horas de absentismo laboral en el Grupo ISRG ha sido de 965.043, que se desglosan de la siguiente forma:

Motivo de absentismo	Total 2020
Días perdidos por accidente	2.472,5
Días perdidos por baja por EP	0
Días de baja por contingencia común	69.274,98
N° de días de absentismo	180.250,6
N° de horas de absentismo	965.043



4.2.2. Medidas de conciliación

Desde el Grupo ISRG creemos en la construcción de una Experiencia del Empleado basada en un modelo de Compensación Total.

Integramos así 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.

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.

Además, trabajamos para impulsar la formación y sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral y personal y en aspectos clave como la corresponsabilidad. Siempre apostando por generar un entorno de trabajo en el que el equipo se sienta cómodo, comprendido y escuchado.
En 2020, a causa de la crisis derivada del COVID-19 se pusieron en marcha planes efectivos orientados a facilitar el trabajo en remoto de todos los trabajadores cuyo puesto así lo permitiera, garantizando su bienestar y el de sus familias. Y se atendió especialmente a los casos en los que se requería el cuidado de un menor de 12 años. Ofreciendo, para estos casos una flexibilidad total, en los casos en los que el puesto lo hacía posible, para que los trabajadores y trabajadoras pudieran distribuir su jornada y adaptarla al cuidado y atención de las necesidades de sus hijos.

Para atender todas las posibles necesidades de los empleados de cara a facilitar el teletrabajo, la conciliación y ofrecer apoyo durante la crisis del COVID-19, se habilitó un site específico que recogía las medidas adoptadas, recomendaciones... Entre ellas aspectos como:

- Recomendaciones para la selección de un espacio de teletrabajo óptimo que facilitara la concentración y ergonomía (dentro de las posibilidades de cada empleado). Ofreciendo para ello un manual específico de teletrabajo.
- Mejora del espacio de teletrabajo: desde el área de recursos humanos se trabajó de forma intensa para hacer que los empleados pudieran desarrollar el trabajo en remoto con las comodidades que disfrutaban en la oficina. Ofreciendo opciones para solicitar sillas, ayuda en la compra de sillas propias, pantallas, cables...
- Formación: Las circunstancias no sólo requerían del apoyo material, además, desde el Grupo ISRG nos centramos en dar apoyo emocional, seguimiento, herramientas y formación a nuestros empleados para que pudieran adaptarse rápidamente a la complicada situación que se estaba viviendo.

De cara a 2021 desde el Grupo ISRG se seguirá trabajando en las mejores opciones de flexibilidad laboral para nuestros trabajadores, asumiendo el rol que como empresa tenemos en la mejora de la conciliación.

Como indicadores de las medidas de conciliación implantadas por el Grupo ISRG se pueden obtener los siguientes datos:

2020		
	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	76	192
Número total de empleados que se han acogido a permiso parental	76	192
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	75	183
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*
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	89%	94,30%
Número total de empleados que se acogieron a jornadas reducidas	4	178

* 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 2019.

4.2.3. Conciliación y Organización del trabajo en Oficinas Centrales y Centro Logístico

Gran parte de la experiencia de empleado en ISRG se canaliza a través del plan de acción "Imagina 2021". Un paraguas conceptual y de acción que arrancó en 2018 a través de un proceso de reflexión participativa y desde el que se identificaron diversos valores estructurales de la marca que han dibujado unas líneas de acción para la mejora continua de la empresa y su relación con el equipo interno.

Este proyecto, ha dado lugar a importantes medidas de mejora de la experiencia laboral y de la organización del trabajo. Unas medidas que se han adaptado a la situación de la crisis sanitaria del COVID-19 con el objetivo de facilitar a los trabajadores y trabajadoras la conciliación y el trabajo en remoto. Entre las medidas, se encuentran:

- Horario flexible: 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. En las oficinas centrales existe una horquilla horaria de entrada y salida. En la plataforma logística se realizan turnos intensivos rotativos. Además, a lo largo de 2020, se impulsó todavía más esta flexibilidad con el fin de garantizar que el equipo pudiera organizar su jornada laboral de una forma flexible y autónoma y compatibilizarla al máximo con su vida familiar.

- Acciones de fundraising interno: Estas acciones, que arrancaron en 2019 se han mantenido en 2020, con el fin de que los empleados pudieran participar en el compromiso social de la empresa.

- Teletrabajo: Con el inicio de la crisis sanitaria y con el objetivo de garantizar la seguridad del equipo, se puso en marcha el trabajo en remoto para todos los puestos en los que fuera posible esta alternativa. Haciendo una incorporación escalonada y con aforos muy restringidos que se seguirá manteniendo a lo largo de 2021 y adaptando a las variaciones de la crisis.

- Dispositivos informáticos y facilidades para el trabajo a distancia: Desde el equipo de IT del Grupo ISRG se activó, con el inicio de la crisis sanitaria, un plan de acción para facilitar el trabajo en remoto. No sólo activando las medidas de seguridad necesarias y de conexión, también facilitando a todas las personas que lo solicitaban, dispositivos informáticos para la correcta realización de su trabajo, además de, por supuesto, el portátil (pantallas adicionales, ratones, teclados, cables de conexión...).

  Además, en caso de precisarlo, desde el grupo prestamos apoyo económico a las personas que lo solicitaban para la adquisición de sillas ergonómicas para la correcta y cómoda realización del teletrabajo.

- Mejora de zonas comunes: Con este proyecto se buscó crear un espacio de trabajo que permitiera la concentración, la inspiración y el descanso. El uso de estos espacios se limitó a partir de marzo de 2020 y muchos de ellos se adaptaron para poder ser utilizados con seguridad en la vuelta escalonada a las oficinas.

- Zonas deportivas comunes**:** Alineado con nuestro objetivo como compañía de impulsar los valores del deporte y la vida deportiva, en nuestra instalaciones 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. Dichos espacios han permanecido también cerrados a lo largo de 2020.

- 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”.

- Formación y talleres de sensibilización: Desde el Grupo ISRG ponemos a disposición de nuestro equipo opciones de formación así como talleres de bienestar, inclusión, conocimiento personal… Dicha formación se reconvirtió al entorno digital durante 2020 para poder seguir ofreciendo la formación online. Además, para acompañar a los empleados con contenido durante los momentos más duros del confinamiento y durante los periodos de ERTEs se puso en marcha la plataforma Stronger Together con contenido más orientado al terreno personal (alimentación saludable, deporte, organización…)

- 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 este 2020, esta celebración se trasladó al entorno online con el tradicional brindis navideño.

- Reducción de nuestro impacto ambiental con la colaboración de los empleados: Para implicar a nuestros empleados y empleadas en la reducción de nuestro impacto ambiental y la reducción de los residuos que generamos. Para ello pusimos a disposición de los empleados una botella reutilizable, un vaso de cristal y una cuchara, eliminando los vasos de plástico y/o papel, asi como las paletinas del café.

De cara a 2021 se va a intensificar la apuesta por la participación activa de los empleados en las acciones sociales de la compañía. Para ello se realizarán acciones de dinamización interna, talleres de sensibilización en temas como reciclaje, inclusión, diversidad, discapacidad, salud y deporte o corresponsabilidad. Además, se pondrá en marcha una nueva dinámica participativa para empleados a través de la que podamos conocer en qué tipo de acciones ambientales y sociales les gustaría involucrarse o proponer entidades y proyectos y seleccionarlos para las donaciones que se lleven a cabo. Con ello se espera una comprensión más clara de la estrategia de RSC por parte de los empleados y una generación de mayor valor para ellos a través de acciones que impulsen el orgullo de pertenencia y el sentimiento de responsabilidad.

Además, se pondrá en marcha por primera vez, una iniciativa de voluntariado corporativo, para que los empleados puedan dedicar parte de su jornada a la participación en un proyecto social.

Por último, desde el Grupo ISRG se seguirá trabajando en una política de retribución flexible cuyo proyecto piloto arrancó en 2019 y se vio retrasado por la incidencia del COVID en 2020. Dicho proyecto se retomará en 2021 a través de la plataforma de retribución flexible FLEXOH. Incluyendo la posibilidad de que los empleados y empleadas puedan contratar servicios exentos de IRPF como seguro médico privado, tarjeta de tickets restaurante o cheque guardería.

4.2.4. Conciliación y Organización del trabajo en Tiendas

A lo largo de 2021 se va a trabajar para poder hacer extensibles algunas de estas medidas a las tiendas, aunque adaptándolas a la naturaleza propia del trabajo en este ámbito del negocio y del espacio propio de tienda.

TEAM JD

4.3. Impacto del COVID-19 en los resultados económicos

La paralización social y empresarial motivada por la crisis sanitaria del COVID-19 tuvo un importante impacto en nuestra gestión de recursos humanos.

Gracias a esta premisa y este valor que nos caracteriza como compañía y aunque, evidentemente, la situación económica obligó a tomar acciones relativas a la gestión de personal, siempre se veló porque dichas acciones tuvieran el menor impacto entre las personas que forman el Grupo ISRG.

Así, en España, se llevaron a cabo las siguiente medidas:

- Negociación y diálogo con los Comités de Empresa: Con el objetivo de minimizar el impacto de las medidas adoptadas entre nuestros empleados, se llevaron a cabo negociaciones con el Comité de Empresa y Sindicatos para determinar vías que permitieran, en la medida de lo posible, retrasar o evitar la ejecución de ERTE's. Entre las medidas adoptadas con este objetivo se incluyeron la asignación de vacaciones y/o el incremento de la distribución irregular de jornada. Unas medidas que fueron decisivas para retrasar o evitar ERTE's, especialmente en comunidades que sufrieron de forma más intensa las restricciones de horarios y aforos, como consecuencia de la pandemia.

- Compensación salarial: Los expedientes de regulación temporal de empleo totales y parciales afectaron, de forma importante, a nivel salarial a muchos de nuestros empleados. Por ello, desde la dirección de la compañía se pusieron en marcha medidas orientadas a minimizar este impacto económico y garantizar que todas las personas que forman parte de Grupo ISRG pudieran hacer frente a la crisis:

  - Complemento salarial del 100% de SBA durante el primer ERTE producido en los meses de marzo, abril y mayo.
  - Anticipo salarial de las nóminas de marzo y abril a las personas en ERTE (la cantidad anticipada en el mes de marzo se compensó en abril y la parte anticipada de abril fue descontándose en los meses siguientes y no antes de junio).
  - Anticipo de la prestación del mes de noviembre durante el segundo ERTE.
  - Complemento salarial hasta el 70% del SBA a todas las personas afectadas por el tercer ERTE cuando la prestación estaba topada, producido por la tercera ola de la pandemia en enero y que afectó a los trabajadores que estuvieron en ERTE en febrero y marzo de 2021.

- Apoyo y asesoramiento personalizado: Para ello se creó un site específico que recogía toda la información relacionada con las prestaciones e implicaciones de los ERTE's. Un espacio que estaba orientado a resolver, además, todas las dudas de los empleados durante estos momentos de incertidumbre a nivel económico y legislativo, actualizándose diariamente con todos los cambios que se iban produciendo y que afectaban directamente a los empleados. Este site tuvo una gran acogida, recibiendo más de 53.000 visitas.

  Además, con el objetivo de que la ayuda fuera lo más personalizada posible, se puso a disposición de nuestros empleados y empleadas una cuenta de correo electrónico para que pudieran hacernos llegar todas las dudas y casos específicos que estaban viviendo. Una cuenta desde la que se gestionaron más de 4.800 emails, dando respuesta, atendiendo y resolviendo dudas.

- Gestión directa con el SEPE: Atendiendo a los problemas que se estaban produciendo en el cobro de prestaciones y la incertidumbre general que esta situación ocasionó, desde el departamento de RRHH se optó por, en caso de gravedad, hacer una gestión directa con el SEPE para que las personas afectadas pudieran cobrar correctamente sus prestaciones.

Por su parte, en Portugal, afectada de forma más intensa durante la segunda y tercera ola del COVID-19 se aplicó, siguiendo la legislación portuguesa el Layoff, que afectó a un total de 2807 trabajadores en Portugal del Grupo ISRG.

Siguiendo con el modelo de preocupación, acción y rápida reacción que se había tomado en España, en el caso de Portugal se llevaron a cabo las siguiente medidas:

- Atención personalizada vía email: Siguiendo el modelo de España, se creó y puso a disposición de los empleados una cuenta de correo electrónico orientada a la resolución de dudas y peticiones. En ella recibimos 83 emails.

- Anticipo del pago de vacaciones: Se anticipó el pago de vacaciones al mes de junio.

- Banco de horas: se llevó a cabo un proyecto denominado "Banco de Horas", en el que los empleados podrían adherirse, ayudando a la gestión y distribución de las horas cuando se necesitaban a nivel productivo o general bolsas de horas cuando se producían cierres de tiendas impuestos por las autoridades. Una medida de flexibilización que ayudó a evitar despidos o procesos de layoff.

ERTES registrados en ISRG

Clasificación profesional	Nº personas en ERTE/ Layoff
HEAD OF	2
AREA LEADER	24
TEAM LEADER	409
SUPERVISOR	1.268
TÉCNICO	479
STAFF	12.034

4.4. Seguridad y salud

La crisis del COVID-19 determinó un cambio en nuestra estrategia y acciones realizadas en materia de prevención de riesgos laborales, orientando todos nuestros esfuerzos a garantizar la seguridad y salud de nuestros trabajadores. Para ello se llevaron a cabo las siguientes medidas a lo largo de 2020:

Medidas desarrolladas en tiendas durante la crisis del COVID-19 por parte de nuestro departamento de PRL:

- Implantación de medidas de distanciamiento, de higiene personal (implantación de puntos de higienización de manos), 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 tras análisis de los diferentes casos acontecidos con objeto de identificar posibles brotes dentro de nuestras instalaciones.
- Rastreo y control de los casos COVID. Para ello incorporamos una persona cuyo objetivo era la revisión y control. Además, pusimos en marcha un teléfono de asesoramiento para trabajadores y equipos de tienda sobre actuación ante casos positivos en COVID-19.
- Llevamos a cabo la implantación de medidas específicas para viajes en coche y avión para personal itinerante de tiendas.
- Implantación de módulo de formación COVID en la modalidad elearning de Upskills.
- Implantación de medidas COVID-19 para realización de votaciones sindicales.

Medidas adoptadas por parte del Grupo para garantizar la seguridad en las Oficinas Centrales:

- Implantación del teletrabajo como medida principal combinado con rotación de turnos presenciales. Además, realizamos una evaluación específica de los riesgos ligados a esta nueva modalidad de trabajo.
- 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.
- Realización de test COVID tras análisis de los diferentes casos acontecidos.
- Rastreo y control de los casos 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.

Medidas adoptadas para preservar la seguridad en nuestro centro logístico:

- Implantación de turnos burbuja de mañana, tarde y noche.
- 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 mediante refuerzo del personal de limpieza, medidas de protección colectiva mediante uso de mamparas en las mesas de preparación, cierre de vestuarios e instalaciones deportivas, reducción de aforo de salas de reuniones, creación de un nuevo comedor y readaptación del existente, entrega de equipos de protección personal (mascarillas, pantallas faciales), ventilación diaria mediante apertura de portones y exutorios de manera permanente, circuitos de entrada y salida de personas diferenciados, instalación de cartelería informativa y señalización de distanciamiento.
- Realización de test COVID tras análisis de los diferentes casos acontecidos.
- Rastreo y control de los casos COVID-19. incorporación de un recurso humano para dicho cometido. Asesoramiento telefónico a mandos y trabajadores sobre actuación ante posibles casos COVID.
- Implantación de herramientas telemáticas como principal medio para la comunicación y realización de reuniones (videoconferencias, chats internos, formaciones online, etc...)

4.4.1. Salud y seguridad en el trabajo

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 un Servicio de Prevención Propio 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 ergonomía-psicosociología y la especialidad de higiene industrial ofrece un elevado grado de protección de todos los trabajadores de la compañía.

Las especialidades de seguridad y salud en el trabajo y vigilancia de la salud han sido contratadas con 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.

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:

- El 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.
- Se impulsa la comunicación y transmisión de información en relación a medidas de salud y prevención de riesgos laborales, para ello se 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.
- Implantar y desarrollar el 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.
- Fomentar la consulta y participación de los trabajadores.

- El estricto cumplimiento del marco jurídico vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Fomento de hábitos de vida saludable.
- 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. Impacto del COVID-19 y políticas de prevención para garantizar la salud de los trabajadores

La situación actual de pandemia provocada por el COVID-19 paralizó a los pocos meses de iniciar el 2020, gran parte de las acciones preventivas mencionadas anteriormente y que se realizan de forma habitual por el servicio de prevención de riesgos laborales del Grupo ISRG.

Todas nuestras actuaciones se dirigieron a la implantación de medidas específicas orientadas a frenar el contagio y garantizar la salud y seguridad de nuestros trabajadores. La situación dio comienzo la semana del 9 de marzo de 2020 cuando tras ser conscientes del avance de los niveles de contagios por COVID-19 en Italia nos hizo presagiar que era inminente la llegada del virus a España por lo que tras una reunión de urgencia el miércoles 11 de marzo con los directores de todos los departamentos y con dirección se planificaron posibles escenarios de lo que estaría por venir y las medidas a tomar.

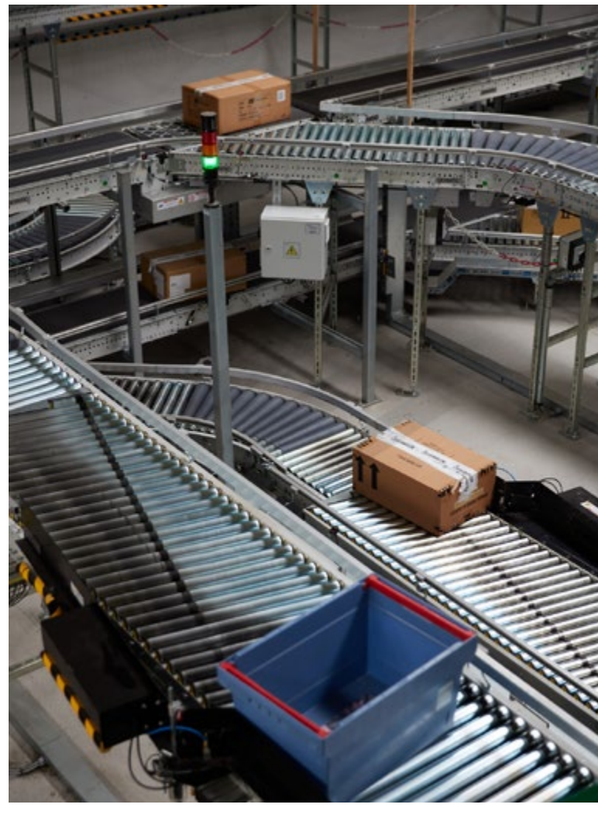
Una de ellas y más inmediata fue la realización de una prueba de teletrabajo de la totalidad de la plantilla de oficinas (400 personas), por lo que se decidió que, ese mismo viernes día 13 de marzo, todas las personas de oficina teletrabajarían desde casa para realizar una prueba de estrés de los sistemas informáticos. La prueba resultó totalmente satisfactoria y se pudo

teletrabajar con normalidad el viernes 13 y en adelante ya que el sábado 14 el Gobierno decretó el Estado de Alarma, pasando a ser el teletrabajo la forma de trabajo habitual que adoptamos en el Grupo ISRG y que mantuvimos en los meses siguientes.

Tras la declaración del Estado de Alarma y cierre de toda actividad, quedaron afectadas la totalidad de nuestras tiendas y tan solo funcionando bajo mínimos nuestro centro logístico. Esto hizo que las medidas que establecimos se centraran de forma específica en garantizar la seguridad y salud de nuestros operarios de logística. Implantando, ya en Abril, el uso de la mascarilla como elemento de protección obligatorio. En paralelo, desde el equipo de PRL se empezó a trabajar en las medidas que tendrían que tomarse una vez se permitiera la apertura de nuestras tiendas.

Con el incremento de casos a nivel nacional y la complicada situación médica que se estaba viviendo, a mediados de abril comenzamos una complicadísima búsqueda y compra de elementos de protección frente a COVID-19, adquiriendo mascarillas de protección, mamparas, pantallas faciales, guantes de nitrilo, termómetros y geles hidroalcohólicos.

Una vez garantizado el suministro mínimo de equipos de seguridad para nuestros trabajadores, desde ISRG continuamos trabajando en el establecimiento de un protocolo de cara a la apertura de tiendas (manipulación de mercancía, pagos y cobros, atención al cliente...). Para ello, en abril se realizó una primera prueba piloto a puerta cerrada en dos de nuestras tiendas, simulando cómo sería la atención al cliente, distanciamientos, colas, señalización, servicio de calzado, devoluciones, control de aforo, cierre de probadores... En paralelo a estas actividades, se estableció un protocolo de seguridad adicional para todos aquellos trabajadores que pudieran ser sensibles o perfiles de riesgo (trabajadores diabéticos, embarazadas, asmáticos, inmunodeprimidos, etc..).



Facilitando un punto de contacto para poder dar traslado a nuestro servicio de vigilancia de la salud para su evaluación. Con el inicio de la desescalada se procedió a la apertura de nuestras tiendas, con todas las medidas de seguridad, tanto para nuestros trabajadores como para nuestros clientes. En una situación de gran incertidumbre y miedo por parte de las personas que forman ISRG, implementamos nuestras acciones de comunicación con el objetivo de tranquilizar y atender las dudas y demandas de nuestros equipos.

En oficina, se estableció la modalidad de trabajo mixto, con presencia de 1 semana al mes presencial, reduciendo el aforo de nuestras instalaciones al 25% respecto a la capacidad habitual. Se estableció una disposición de puestos de trabajo separados (aplicando el criterio de; nadie delante, nadie al lado, nadie detrás) e identificación física de los sitios mediante marcado de adhesivo de color en las mesas, de igual manera se facilita plano de identificación de mesas y drive de grupos de asistencia de personas en sus respectivas semanas de trabajo presencial en oficina. Se permitió la modalidad de teletrabajo 100% a personas con hijos menores de 3 años.

En paralelo trabajamos en la concienciación a nuestros empleados sobre los riesgos del COVID-19 instando a que mantuvieran la seguridad y la protección de su salud, además del cumplimiento normativo, también en su tiempo libre. A finales del mes de Julio, y con el proceso de desescalada a nivel nacional y la relajación de medidas restrictivas, comenzó a aumentar el número de casos. Por ello, desde ISRG se decide la incorporación a nuestro departamento de PRL de un recurso para el rastreo y monitorización de todos los casos COVID.

Comenzamos con análisis y seguimiento detallado de cada uno de los casos que nos van comunicando desde nuestras tiendas, logística y oficinas (identificamos el posible origen, síntomas, tipo de mascarilla que utiliza la persona, día de contagio, tipo de test realizado, fecha de las pruebas, etc.)

Con el objetivo de atender también la parte de salud emocional y psicológica derivada de la situación que habíamos y estábamos viviendo, se determinó hacer un análisis de los riesgos del teletrabajo, la conciliación, la ergonomía, la socialización y el sentimiento de equipo, el incremento del sedentarismo... por ello se decidió, desde el grupo ISRG, tras este análisis, ofrecer a los empleados una suscripción gratuita a nuestro Sprinter Pass, con el objetivo de fomentar entre ellos hábitos de vida saludables.

En el último trimestre del año y habiendo aprendido de lo sucedido en las dos olas de contagios anteriores, teníamos previsión de una tercera ola tras la época navideña y las reuniones familiares. Por ello decidimos volver a implantar un modelo de 100% teletrabajo desde el 18 de diciembre hasta el 11 de enero. Una medida que finalmente tuvo que extenderse hasta el 22 de febrero, con el importante impacto de la tercera ola.

Con la intensidad de esta tercera ola, tomamos nuevas medidas de monitorización, seguimiento, realización de test y desinfección de tiendas y equipos, manteniendo, además, este apoyo emocional orientado a tranquilizar a todas las personas que formaban parte de ISRG. Unas medidas de seguridad, protección y seguimiento emocional que se han mantenido hasta la actualidad. De cara a 2021 seguiremos trabajando en adaptarnos lo más ágil y diligentemente posible a las diferentes situaciones que vaya marcando la situación sanitaria y seguiremos apostando por el apoyo emocional, laboral y la protección de nuestros empleados.

Adicionalmente, se seguirá impulsando nuestra política global de protección de riesgos laborales.

4.4.3. Accidentes Laborales

A lo largo de 2020 se han registrado los siguiente accidentes laborales en el Grupo ISRG.

	2020		
	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	41	59	100
Accidentes mortales	0	0	0
Días perdidos por accidente	913,5	1.041	1.954,5
Índice de frecuencia de accidentes	5,7	8,7	7,2
Índice de gravedad de accidentes	0,08	0,17	0,12

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, a lo largo de 2020, han sido claves 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.

Sprinter

4.6. Formación

La formación continua de nuestros trabajadores para adaptar sus competencias a un entorno laboral cambiante, así como la formación que reciben todas las personas que se incorporan al Grupo ISRG es una de nuestras prioridades.

A lo largo de 2020, con el impacto del COVID-19 se ha tenido presente mantener este nivel de oferta formativa, apostando por el entorno digital y generando, además, contenidos que facilitaran la adaptación a la situación vivida y su impacto en el entorno laboral. Como ejes centrales del plan formativo de 2020 se establecieron:

- Transformación digital de la compañía: orientado a potenciar nuestro servicio en un entorno digitalizado y globalizado.
- Transformación digital del modelo de negocio.
- Potenciación de las competencias digitales de nuestros empleados en todas las áreas de negocio: un eje que se convirtió en clave a lo largo de 2020, impulsando el proceso de adaptación de nuestro equipo y enfocando los esfuerzos del equipo de formación en el desarrollo de las competencias y habilidades digitales de nuestros empleados.

4.6.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

“Desarrollamos y ayudamos a crecer a las personas que hacen crecer el negocio”

Desde el Grupo ISRG, mantenemos esta frase como lema de nuestra política de formación interna. Un mensaje que representa nuestro compromiso con la formación y el crecimiento laboral de las personas que día a día colaboran para hacer crecer nuestro negocio.

En este sentido, estamos totalmente comprometidos con el talento y la promoción interna, para ello desarrollamos políticas en el ámbito de la formación, que van desde el momento de incorporación en la compañía y le acompañan durante todo el proceso de vida profesional con la empresa.

Esta formación continua se desarrolla en forma de itinerarios formativos personalizados, específicos del puesto de trabajo, en el ámbito personal y de relaciones interpersonales o en el ámbito de la carrera profesional, mediante programas de validación y promoción.

Con la incidencia del COVID-19 se llevó a cabo una transformación en nuestro modelo formativo, para la que ya llevábamos tiempo preparándonos pero que se precipitó con el objetivo de seguir dando respuesta a las necesidades formativas en un contexto completamente diferente.

Así pasamos de una formación presencial a la implantación de un modelo blended learning en el que conviven la parte virtual y online con el e-learning y con una parte más minoritaria de formación presencial en los casos en los que sigue siendo imprescindible el desarrollo de este modelo.

En 2020, se trabajó siguiendo las líneas y ejes de formación ya marcados en 2019. Así se impulsaron los siguientes ejes:

- Programas formativos para nuestro equipo de retail: donde se realizan programas de formación y desarrollo para futuras promociones en el ámbito de retail. En este marco se realizaron 20 acciones (5 presenciales y 15 virtuales) del Programa de Especialización en Retail para responsables de turno (tanto en España como en Portugal), 12 acciones formativas de este programa para equipo de retail (2 presenciales y 10 virtuales) y 6 acciones formativas del programa Operational Retail Program o PRO (2 presencial y 4 virtuales). Todas estas acciones se desarrollaron a nivel Iberia en España y Portugal para nuestro equipo de tienda.

- ISRG Academy: Se lanzó la segunda y tercera edición del programa ISRG Academy, orientado a la formación profesional y desarrollo competencial de los equipos. Unos programas en los que participaron 30 personas dedicando un total de 10.360 horas.

- Proyecto Retail: Lógica de Gestión de Stock: En 2020 en línea con nuestro objetivo de extender la transformación y el desarrollo digital a las diferentes áreas del negocio, pusimos en marcha un proyecto orientado a ofrecer a nuestro equipo de retail conocimiento sobre la transformación digital en el punto de venta y cómo afecta a su trabajo. Un proyecto en el que participaron 1.489 personas dedicando más de 1.062 horas. Este proyecto se realizó también a nivel Iberia participando personas de España y Portugal.

- Formación al servicio de la transformación digital: Gracias al importante rol que dimos desde ISRG en 2019 a la transformación digital, hemos sido capaces de superar los retos que en 2020 hemos tenido a nivel de formación, entre otros aspectos del negocio.

  Además nos ha permitido poder seguir trabajando en esta línea de digitalización y utilizarla a nivel de negocio y de equipo como elemento de gestión del cambio. Con este objetivo, en 2020 desde el equipo de formación del Grupo ISRG se diseñó un plan de comunicación y formación orientado a la generación de alianzas estratégicas con un partner digital, que nos permitió desarrollar nuevas herramientas corporativas como fue el impulso del modelo agile como fórmula de trabajo colaborativo. En esta línea se pusieron en marcha 31 acciones formativas que consiguieron involucrar a más de 269 alumnos.

- Work Force Management: Desde el Grupo ISRG detectamos la necesidad de ofrecer a nuestros empleados, especialmente a los empleados de tienda un programa que permitiera optimizar los tiempos a través de la planificación de horarios y la organización. Una aplicación que ha permitido un ahorro de una media de 43 minutos por tienda. En este programa participaron 118 personas de 88 tiendas, recibiendo un total de 525 horas de formación.

Todas nuestras posibilidades de formación, tal como se hacía en años anteriores, son comunicadas a través de correo electrónico o de forma directa a los trabajadores y trabajadoras. La empresa cumple con el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de hombres y mujeres. El total horas invertidas en formación (durante la jornada laboral) ha ascendido durante el ejercicio a 47.216 horas, con el siguiente reparto de género entre mujeres y hombres: un 42% de las horas de formación invertidas ha sido en hombres que desempeñan su rol dentro del Grupo ISRG y el 57,6% para mujeres de la plantilla.

En comparativa con las horas invertidas en formación en 2019 se observa una reducción de aproximadamente un 45%. Dicha reducción está motivada por la introducción de la modalidad de aprendizaje blended, que destaca también por una reducción en la carga formativa, dicha reducción está entre un 45-50%. Lo que motiva esta reducción en el número de horas invertidas que ayuda a que las formaciones sean más eficientes, productivas y exijan una menor dedicación de tiempo por parte de los empleados.

De cara a 2021 está previsto el lanzamiento de un plan formativo ambicioso sobre diversidad e inclusión para todo el Grupo ISRG: “Inclusivity campaign” que

se desarrollará a lo largo del 2021/2022, llegando a impactar en el 2021 a más de 1250 personas de la compañía, especialmente perfiles de responsabilidad en gestión de equipos en España y Portugal, a través de unas 80 sesiones sobre diversidad, prejuicios, inclusión.

Con el objetivo de que se extienda en 2022 a todas las personas pertenecientes al Grupo ISRG y nuevas incorporaciones. Además, otro proyecto a destacar para el 2021 es el International Talent Program, dirigido a un colectivo de 158 perfiles de las unidades de negocio de tienda (Store y Assistant Managers, Supervisores, ISM y Staff) , con el objetivo de formar y desarrollar talento para poder acometer como empresa una estrategia de expansión internacional.

A estos dos ambiciosos proyectos se uno el Seniors Store Manager Program, en el que 7 perfiles seniors van a formar parte del equipo a lo largo de 6 meses con el objetivo de dar soporte al equipo de formación de ISRG en los distintos proyectos.

4.6.2. Nuevas incorporaciones

Tanto en servicios centrales, como en Retail, así como en el Distribution Center, todas las nuevas incorporaciones participan de un programa formativo Onboarding/Induction, que se adecúa a cada una de estas 3 áreas y que consta de una jornada completa de formación.

Estos programas de onboarding en el año 2020 en el Grupo ISRG se desarrollaron para un total de más de 549 personas (101 en servicios centrales, 295 en retail, 153 en la plataforma logística). Además, cada una de estas incorporaciones tiene un itinerario formativo con contenidos y objetivos diarios, que van desde los 15 días (puestos básicos) hasta los dos meses de formación (puestos directivos o técnicos especialistas).

4.6.3. La Academia

La Academia de formación tiene como objetivo principal el desarrollo del talento interno y garantizar que cada rol tiene las competencias y los conocimientos técnicos/operativos necesarios para garantizar un correcto desempeño.

En el año 2019, la Academia de la central de Alicante pasó a ser reconocida como Academia Internacional por parte del grupo matriz en Reino Unido, lo que significó la realización de convocatorias internacionales, así como la primera promoción del programa Academy para Iberia.

Y en el año 2020 este posicionamiento se consolida, volviendo a reconocer esta plataforma de formación como referente dentro del grupo a nivel Iberia y también a nivel internacional. La aparente dificultad que supuso la incidencia del COVID-19 en 2020, supo aprovecharse desde el equipo de formación como una oportunidad de desarrollo y despliegue de todas las herramientas y tecnología digital que llevaban años trabajando.

En 2020 se integraron nuevas acciones formativas en el marco de La Academia. Con gran éxito a nivel formativo y de retorno en cualificación para sus participantes.

Datos Programas “La Academia” 2020	
Promociones de programas de formación (retail)	76
Personas que pasaron por los programas de formación	1.088
Personas que han superado satisfactoriamente la formación	493
Formadores en “La Academia 2020”	19

4.6.4. E- Learning

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

Desde ISRG apostamos por un modelo de formación mixto, en el que conviven la formación presencial con la formación online 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 21 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 2020 se puso en marcha un proyecto de desarrollo de la formación virtual y el aula virtual a través del google classroom. Trabajando en paralelo la generación de un valor añadido a las formaciones a través de la preparación de preworks y postworks que fomentaban la activación de los participantes.

En línea con la situación vivida durante 2020 y con objetivo de dar también respuesta a ella a través de la formación, se desarrolló un módulo específico de COVID-19, orientado a dar a los trabajadores las claves para garantizar la salud y el bienestar físico y emocional durante la crisis. Una formación que fue realizada por el 90% de la plantilla del grupo en el ámbito de retail y que fue impulsado directamente por el Presidente Ejecutivo de nuestra empresa matriz, JD UK, Peter Cogwill.

4.6.5. Programas 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.

- Formación al servicio de la transformación digital:
  Gracias al importante rol que dimos desde ISRG en 2019 a la Transformación Digital, hemos sido capaces de superar los retos que en 2020 hemos tenido a nivel de formación, entre otros aspectos del negocio.

  Además hemos podido seguir impulsando la Transformación Digital a través de la formación, utilizándola como herramienta de Gestión del Cambio. Para ello, desde formación se diseñó un plan de comunicación y de formación consistente en una alianza estratégica con un partner digital, para focalizarnos en las nuevas herramientas corporativas que la empresa quería implementar como modelo de trabajo ágil y colaborativo, desarrollando 31 acciones formativas que involucraron a más de 269 alumnos.

- Learning and 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.

4.6.6. Impacto del COVID-19 en la formación

Al igual que ha sucedido en otras áreas del negocio, existe un evidente impacto de la situación causada por el COVID-19 en nuestra formación y especialmente en la modalidad de formación impartida. En concreto hemos identificado diferentes vías en las que ha impactado la pandemia a nivel de formación en el Grupo ISRG.

Al igual que ha sucedido en otras áreas del negocio, existe un evidente impacto de la situación causada por el COVID-19 en nuestra formación y especialmente en la modalidad de formación impartida. En concreto hemos identificado diferentes vías en las que ha impactado la pandemia a nivel de formación en el Grupo ISRG.

En primer lugar, durante la etapa más dura de la situación sanitaria que obligó al confinamiento total, cierre de tiendas y el consiguiente impacto a nivel de recursos humanos con la necesaria ejecución de ERTE's y lay off en España y Portugal, se produjo un retraso y paralización de las acciones formativas. Centrando todos los esfuerzos del equipo de formación y recursos humanos en preparar a los equipos para las circunstancias excepcionales que se estaban viviendo y pausándose procesos de promoción interna que siempre se impulsan desde la formación.

En esta línea, con el objetivo de mantener el engagement y el ánimo entre los equipos durante las etapas complejas que se han vivido en las diferentes etapas de la pandemia, se lanzó la plataforma online *Stronger Together*. A través de esta plataforma se compartía con los equipos formación, sesiones online voluntarias de conocimiento, bienestar, desarrollo profesional... que mantenían viva la relación con la empresa y a la vez ayudaban psicológica y emocionalmente a superar una situación de parálisis de actividad a la que los profesionales que conformamos el equipo ISRG nunca nos habíamos enfrentado.

Sin embargo, desde el inicio tuvimos claro que retomar la actividad era para nosotros una prioridad y que la formación podría volver pero debía adaptarse. Para ello pasamos de un modelo formativo presencial a virtual, que obligaba a un cambio de paradigma respecto a los modelos presenciales para el que, afortunadamente, veníamos tiempo preparándonos. Aspectos como la integración de pre y post work que reducían las horas formativas pero aumentaban el potencial de aprendizaje y desarrollo individual del conocimiento y los cambios relativos a la interacción y el desarrollo de dinámicas de grupo.

Evidentemente, estos nuevos modelos requerían plataformas virtuales que permitieran el desarrollo de la formación y el registro de la misma para su bonificación, pero por otro lado, suponían una reducción de costes e impactos ambientales derivados de desplazamientos, dietas, alquileres de salas, etc...

Cambió también el modelo de formación y los enfoques, tanto por parte del asistente como por parte de los formadores (tiempos necesarios para la realización de las formaciones, imposibilidad de realizar sesiones largas en formatos virtuales en los que es mucho más complejo mantener la

atención que obligaba a reducir a la mitad las horas formativas, cambios relativos al tipo de experiencia que recibía el alumno/a, etc... Sin embargo, vimos que este cambio necesario suponía grandes ventajas que nos abrían multitud de posibilidades y que desde el equipo de formación ya han detectado y analizado:

- Desarrollo de nuevas experiencias formativas virtuales que consigan mantener la calidad.
- Ampliar la llegada: con la formación virtual los límites son mucho menores y eso permite acercar la formación a mucha más gente.
- Formación globalizada: la digitalización trae consigo la oportunidad de ampliar la formación y eliminar los límites, haciendo una formación multi tienda, multi idioma, multi país...

A la vez que se identificaron estas grandes oportunidades se ponen sobre la mesa nuevos retos:

- Dependencia de la conexión a internet: lo que puede limitar el acceso a la formación para las personas que no cuenten con los medios necesarios. Una barrera, la barrera digital que ya se ha identificado también a nivel social.
- Test: para garantizar la validez de las pruebas formativas y en un entorno digital es necesario ir cambiando constantemente los modelos de pruebas, contenido, exámenes... un esfuerzo que es imprescindible para dar validez a la formación.

Lo que está claro es que el COVID-19 con sus retos y oportunidades nos ha abierto a nivel de formación una nueva vía para combinar la formación presencial con la formación online, aprovechando al máximo la parte más beneficiosa para el talento de ambas.

4.7. Empleo y carrera

Desde el Grupo ISRG reclutamos a través de todos los canales disponibles consiguiendo un total de 2.882.593 en nuestras ofertas de empleo a través de nuestro microsite de empleo de Infojobs y del portal de empleo propio. Todo orientado a generar y mejorar la experiencia del candidato.

Además, disponemos de página de Linkedin donde publicamos las diferentes ofertas y potenciamos la experiencia del candidato con acciones de employer branding, compartiendo contenidos relacionados con opciones de carrera en la compañía, vida en la empresa, iniciativas para fomentar el empleo joven, programas de prácticas y otros contenidos.

Todas las ofertas (tanto internas como externas) son publicadas y publicitadas entre la plantilla para asegurar la igualdad de oportunidades, a través de los canales de empleo y los informes semanales.

4.7.1. Programa recien graduados

Desde el Grupo ISRG continuamos con la apuesta por los programas destinados a recién graduados y graduadas en retail, seleccionando las personas con mayor talento, pasión e ilusión por convertirse en futuros miembros del equipo directivo, sirviendo de modelo para el lanzamiento de estos programas en otros países del Grupo internacional al que pertenecemos.

Para ello, colaboramos con nuestros socios de Reino Unido en la organización de ediciones de programas de recién graduados en los campos de Marketing/ eCommerce y del área tecnológica (IT), programas en los que contratamos talento joven para estas áreas en ISRG, innovando en metodología para generar mayor imagen de marca empleadora y permitiendo brindar oportunidades de acceso al primer empleo a jóvenes recién graduados/as, con un plan formativo personalizado y adaptado a las necesidades de negocio.

4.7.2. Prácticas en retail y servicios centrales

Durante 2020, desde el Grupo ISRG contamos con más de 1.250 alumnos estudiantes en prácticas en sus centros de trabajo.

El programa de formación en retail va principalmente orientado a los ciclos formativos de grado medio y superior de Comercio y Marketing, aunque el 20% del total de alumnos y alumnas en prácticas fueron fruto de acuerdos con asociaciones en la realización de prácticas no laborales de colectivos en riesgo de exclusión social.

Además, participamos activamente como miembros en la Alianza para la FP Dual, grupo de expertos dedicado a la mejora, consolidación y extensión de la Formación Dual en España.

Por último, dentro de nuestro compromiso formativo con el talento universitario y dentro de los programas de Talento Joven para servicios centrales, este año se han formado a 37 personas estudiantes de últimos cursos de formación profesional y enseñanzas universitarias en diferentes áreas de negocio de nuestros Servicios Centrales y Centro Logístico situado en Alicante (RRHH, Marketing, Ingeniería, Finanzas, Merchandising, etc.)

Durante 2020 colaboramos con 8 universidades (Universidad Miguel Hernández, Universidad de Alicante, Universidad Politécnica de Valencia, Escuela de Arte y Superior de Diseño de Orihuela, Fundesem Business School, Universidad Europea de Valencia, EAE Business School y Universidad Nacional de Educación a Distancia) para la realización de prácticas en Servicios Centrales en el marco de nuestros programas de prácticas para estudiantes de últimos cursos y recién graduados, favoreciendo además la realización de prácticas profesionales para personas con discapacidad a través de Planes de Capacitación de la Fundación Adecco.

Del total de personas que realizaron prácticas, el 66% permanecen en la empresa.

4.8. Diversidad

Desde el Grupo ISRG mantenemos un férreo compromiso con la promoción de la diversidad e igualdad. Fruto de ello, contamos con un perfil en el área de selección dedicado a la gestión e integración laboral de la diversidad en la compañía, con el objetivo de seguir apostando por una empresa más diversa e igualitaria.

4.8.1. Formación e integración laboral de personas en riesgo de exclusión social

Como parte de nuestro compromiso con la diversidad, desde el Grupo ISRG, fomentamos la formación y la igualdad de oportunidades en el empleo. Atendiendo de forma más intensiva a aquellas personas que por su situación social, económica o cultural se encuentran en claro riesgo de vulnerabilidad.

En el marco de este objetivo, en 2020 se han firmado un total de 18 convenios de colaboración orientados a la integración laboral de la mano de entidades como: Cruz Roja, Secretariado Gitano, Fundación Once, Down Zaragoza, Down Granada, Programa Incorpora de La Caixa, Anilia, Faisem, Aturem y Fundación Don Bosco, Acción Laboral, Arrabal, Fundación Rascasa, Fundación Adecco, Segovia Down, Fundación Privada Ared o la Associaçao Para Apoio à Integraçao Social e Comunitaria.

Gracias a esta colaboración se han puesto en marcha más de 12.500 horas de formación orientadas a favorecer la integración. Esto ha permitido además la realización de prácticas profesionales en el grupo de 56 personas invirtiendo 26.655 horas en dichas prácticas y favoreciendo con ello el incremento de las posibilidades de incorporación al mercado laboral en un momento complicado como el vivido.

4.8.2. Accesibilidad universal para las personas con discapacidad

Desde el Grupo ISRG promovemos la realización de prácticas profesionales de personas en riesgo de exclusión en nuestras tiendas.

El inicio del estado de alarma debido a la pandemia del COVID-19 motivó el cierre de nuestros puntos de venta de manera temporal y con ello la suspensión de los programas de prácticas de manera temporal con el objetivo de salvaguardar la seguridad y salud de este colectivo, por lo que en 2021 tuvimos sólo a 50 personas de diferentes colectivos en riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, personas inmigrantes sin empleo, diferentes etnias, beneficiarios de asilo político, refugiados, personas en desempleo de larga duración, mujeres en programas de reinserción laboral, personas en situación de pobreza, etc.) se han formado en tiendas del Grupo ISRG con el objetivo de mejorar su empleabilidad e inclusión sociolaboral.

- Informar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de diversidad, igualdad y corresponsabilidad.
- De cara a 2021 impulsa el conocimiento de la discapacidad, ofreciendo a todos los empleados formación sobre cómo tratar la discapacidad y qué tipos de discapacidad hay.
- En los procesos de selección, a igualdad de condiciones de idoneidad y nivel competencial, promover que la vacante sea ocupada por perfiles en riesgo de exclusión social.
- Reforzar y ampliar el número de colaboraciones con asociaciones y universidades para seguir contribuyendo a la inclusión sociolaboral, tanto en retail como en Servicios Centrales.
- Implementar de cara a 2021 un programa de formación orientado a los programas de integración laboral para personas con discapacidad, con el objetivo de que reciban un induction en la empresa

Debido al compromiso que tenemos desde el Grupo ISRG con la Diversidad e Inclusión de perfiles con discapacidad, dentro del departamento de Recursos Humanos, el área dedicada a la gestión de la diversidad e inclusión ha realizado las siguientes acciones:

Dentro de este área y orientados al cumplimiento de los objetivos descritos, se han realizado las siguientes acciones:

- Ponencias y cursos de empleabilidad e inclusión para personas con discapacidad, donde hemos podido transmitir nuestra experiencia y conocimientos a personas con discapacidad intelectual y la importancia del empleo con apoyo con Upapsa y la Fundación Adecco.
- Participación en talleres de empleabilidad a personas víctimas de violencia de género de la mano de la Fundación Adecco.
- 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.
- Promover 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 las personas responsables de la persona.

En 2020, dos de las entidades del grupo (Sprinter España y JD España) renovó la Declaración de Excepcionalidad dispuesto en la Ley General de Discapacidad a través del cual se han comprometido a impulsar proyectos de muy diversa naturaleza que promuevan el conocimiento de la realidad social y fomenten los programas de formación, promoción y generación de empleo específico, desplegando iniciativas dirigidas a la integración social y laboral de las personas con discapacidad, y desarrollando medidas alternativas a favor de la discapacidad y de familiares dependientes (hijos e hijas).

Además, dentro de este compromiso con la diversidad y la inclusión, cuando se va a realizar la apertura de una nueva tienda en una ciudad por primera vez, las ofertas de empleo suelen publicarse en Ayuntamientos, Servicios Locales de empleo, Agencias de desarrollo local, fundaciones y asociaciones de discapacidad.

Nuestro compromiso como empresa es garantizar la inclusión de al menos, un perfil con discapacidad en cada apertura.

Empleados con discapacidad	2020
Nº Total de empleados	6.826
Nº Total de empleados con discapacidad	75
% de empleados con discapacidad	1,09%

4.9. Impacto del COVID-19 en la inclusión de las personas con discapacidad

Desde el Grupo ISRG somos conscientes, y lo fuimos desde el inicio de la crisis del COVID-19, del importante riesgo que suponía esta situación para las personas en riesgo de exclusión y vulnerabilidad social y laboral, como son las personas con discapacidad.

Siendo, además, uno de los colectivos con más riesgos sanitarios asociados a la hora de exponerse al virus.

Por ello y lejos de dejar que esta situación condicionara y determinara su integración, quisimos, desde el inicio, poner el foco en el desarrollo laboral de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones ante una situación complicada como la que se vivió durante 2020.
En nuestras tiendas, la mayoría de las personas con discapacidad que se encontraban trabajando con nosotros antes del estado de alarma, se reincorporan a su puesto de trabajo tras el inicio de la desescalada y la apertura de las tiendas.

Para ello, fuimos especialmente estrictos en la adopción de las medidas sanitarias que garantizaran la máxima seguridad para ellos y para todos nuestros equipos.
La gran mayoría de las personas con discapacidad que se reincorporaron lo hicieron con una adaptación y asunción de la situación (para ello desde el Grupo ISRG se les ofreció siempre el apoyo y asistencia cuando lo necesitaran), la seguridad y la adopción normalizada de esta nueva forma de trabajar. Desempeñando con solvencia y buen rendimiento su rol, como venían haciendo hasta el momento.

En el marco de esta situación y nueva normalidad nos encontramos con una barrera importante, que se sufrió y sufre a nivel social y a la que nosotros, como empresa, quisimos hacer frente desde el inicio: la barrera comunicacional que supone el uso de mascarilla para las personas con discapacidad auditiva total o parcial. Ante esta situación, desde el Grupo ISRG se pusieron en marcha iniciativas como:

- Adaptación de dispositivo móvil: un dispositivo que permitía automáticamente transcribir la voz de nuestros clientes a nuestro equipo de tienda con discapacidad auditiva pudiera seguir ofreciendo la mejor atención, pese a las limitaciones de comunicación que estaban viviendo.

- Adaptación de la tarjeta identificativa para permitir y ayudar en la comunicación con el cliente: de manera que todos los clientes que acudieran a nuestro equipo de tienda, supieran que en caso de tener una discapacidad auditiva el tipo de comunicación que tenían que mantener era ligeramente diferente debido a la mascarilla que impide la lectura de labios. Esto ayudó a normalizar la integración en un momento complicado.

- Mascarillas transparentes homologadas: desde nuestro equipo de RRHH se otorgó especial prioridad a encontrar unas mascarillas que dieran respuesta a las necesidades de comunicación de las personas con discapacidad auditiva, especialmente para que pudieran relacionarse con el resto de compañeros y compañeras de tienda. Por ello, se hizo seguimiento y adquisición de mascarillas transparentes homologadas tan pronto como se pusieron en el mercado.

Otro de los colectivos con discapacidad que presentaba un alto riesgo sanitario y con ello un importante riesgo de vulnerabilidad fueron las personas con discapacidad intelectual. Un colectivo que todavía hoy presenta importantes retos en la reincorporación al mercado laboral.

Dado que desde el Grupo ISRG se determinó desde el inicio que la principal prioridad era la salud de nuestros empleados y empleadas, el riesgo alto por afectación al sistema inmunológico que presentan, en algunos casos las personas con discapacidad intelectual, determinó que su actividad fuera paralizada por el COVID. Sin embargo, una vez se logró un estado de relativa seguridad a nivel nacional y la incidencia de casos empezó a reducirse se llevó a cabo su reinserción laboral con el objetivo de poder seguir dándoles una oportunidad.

4.10. Igualdad en el grupo ISRG

Desde el Grupo ISRG tenemos un firme compromiso con el fomento de la igualdad y la diversidad en la compañía, con el objetivo de hacer de estos unos valores claves tanto en nuestros procesos de selección y gestión del talento, como en la gestión de personas que forman parte del grupo y en el fomento de estos valores en la cultura empresarial.

Como parte de nuestro compromiso con la igualdad, en 2019, desde nuestra enseña Sprinter lanzamos el Primer Plan de Igualdad, con aplicación a todos los empleados. En 2020 se acordó la extensión de este Plan de Igualdad a JD España y JD Canary, un proyecto que se vio paralizado por la incidencia del COVID, pero que se acordó retomar en 2021. Y así se está llevando a cabo con la intención de contar con un plan de igualdad consolidado que incluya a Sprinter España, Sport Zone Canarias, JD España y JD Canary en los próximos años.

Con este objetivo, nuestros empleados y empleadas estarán recogidos por los valores y compromisos que se plantearon como objetivos en este I Plan de Igualdad.

Entre estos objetivos se encuentran:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

Unos objetivos que se definieron en base a la realización de un conjunto de acciones y KPi´s que pudieran materializarse a lo largo de 2020. En este sentido y tras la revisión llevada a cabo a finales de enero

de 2021, se consiguió el objetivo de cumplir con la finalización del 43% de las acciones propuestas encontrándose en desarrollo para finalización a lo largo del próximo año 2021, más de un 45%.

Unos indicadores que evidencian que la crisis del COVID-19 pese a que pudo tener cierta incidencia en el desarrollo de algunas acciones por la adaptación que éstas requerían, en ningún caso paralizó nuestros objetivos de consecución de un entorno laboral igualitario. Entre los objetivos finalizados a lo largo de 2020 se encuentran:

- Revisión del procedimiento de selección: Un documento que garantiza la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección velando por su constante revisión y actualización.
- Incorporación en las ofertas de empleo nuestro compromiso de igualdad de trato y oportunidades: Para ello se revisaron todas las descripciones de puestos disponibles en la compañía (300 aprox), adecuando su contenido a lenguaje neutro y no sexista, y se elaboró una declaración de intenciones sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, siendo incorporado en todas las ofertas de empleo de la compañía en todas las fuentes de reclutamiento que se utilizan.
- Garantizar el equilibrio de la contratación por género en todos los colectivos.
- Realizar seguimiento de la composición de incorporaciones de almacén: Debido a la subrepresentación detectada en algunas áreas del negocio, como es el caso de nuestro centro logístico, se procedió a desarrollar un proyecto que garantizara la promoción de estos puestos entre las mujeres. Un objetivo que se revisa anualmente y los datos extraídos de 2020 aportan que un 63% de las contrataciones realizadas desde el 2020 hasta este momento son femeninas, destacando la situación en el centro logístico donde históricamente el género femenino estaba subrepresentado y que actualmente las nuevas incorporaciones de perfiles femeninos al mismo han supuesto un 40%.
- Realización anual de registro de brecha salarial por sexo, categoría y puesto: El inicio se dio en junio de 2020, y dicha información queda contenida en los informes no financieros (EINF) que realiza la empresa de manera anual.
- Implantación de protocolo de promoción.
- Realización de plan de formación al Dpt. RRHH en políticas de igualdad: En el marco de nuestro programa Inclusivity Campaign se ha desarrollado esta formación orientada al impulso de la diversidad, la igualdad y la inclusividad. Una formación que, además, se extenderá en 2021 al resto de las personas que forman parte del Grupo ISRG. Unido a ello se está valorando la posibilidad de seguir trabajando la formación en valores de la mano de Adecco Learning & Consulting, con contenido formativo y webinars.
- Incluir módulos de formación en materia de igualdad a todas las nuevas incorporaciones.
- Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad en horario laboral.
- Comprobar y velar por el uso del lenguaje inclusivo en nuestros materiales de formación.
- Implantar plan familia a personas con descendientes con discapacidad superior al 33%: La empresa renueva anualmente la apuesta por el Plan Familia a través de la Fundación Adecco. El presupuesto asignado en 2020 fue de 17.625€. Un presupuesto que queremos incrementar en 2021 en un 30%, con el objetivo de poder integrar una familia más en este plan.
- Realizar la formación durante la jornada laboral: Todas las acciones formativas, incluidas las relacionadas con el plan de igualdad se realizarán dentro de la jornada laboral.

5.
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Desde el Grupo ISRG apostamos por la generación de valor compartido, creciendo a nivel económico a la vez que apoyamos el crecimiento de la sociedad en la que operamos.

5.1. Gestión responsable de la 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.

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

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 enseñas JD Spain, JD Canary y JD Portugal. En todas las enseñas 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 al 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 riego crítico, la fábrica puede entrar a formar parte de nuestra cadena de suministros y se le asignará un grading.
- 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.

Ejercicio	2019
% Total Compra Auditada (USD)	92%
% Fábricas Auditadas (BSCI, SMETA, WRAP)	54%

Ejercicio	2020
% Total Compra Auditada (USD)	99%
% Fábricas Auditadas (BSCI, SMETA, WRAP)	73%

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 indirecta como por medio de intermediarios o traders. En este respecto, hemos llevado a cabo un análisis de riesgo de las fábricas y en la actualidad el 99% de nuestra compra está suministrada por fabricantes que han sido evaluados desde un punta de vista social.

En la actualidad, las fábricas que suponen el 73% 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. Además, estamos trabajando en un proyecto a futuro para colaborar únicamente con fábricas auditadas externamente siguiendo estas metodologías. Sin embargo, dada la difícil situación vivida frente a la pandemia generada por el COVID-19 a lo largo de 2020 es difícil estimar objetivos cara a 2021 a este respecto.

País de abastecimiento	% Total Compra (USD)-2019	% Total Compra (USD)-2020
BANGLADESH	15,12%	16,73%
CHINA	76,34%	74,63%
INDIA	0,04%	0%
PAKISTAN	1,14%	0,91%
TAIWAN	0,43%	0,11%
TURQUÍA	0%	0,51%
COMUNITARIOS	6,92%	7,11%

5.1.1. Sostenibilidad y Medio ambiente en la cadena de suministro

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.

Durante el año 2019 y a lo largo del 2020 hemos trabajado en diversos proyectos de cara a contribuir de manera positiva y sostenible dentro de nuestra comunidad y en el resto de territorios donde operamos. Algunas de las iniciativas más destacadas dentro esta área son la utilización de fibras sostenibles para la fabricación de nuestros productos y la colaboración con fábricas y proveedores que suministran artículos con certificación OEKO-TEX.

OEKO-TEX : ISRG Group lleva varios años trabajando con fábricas y proveedores que suministran productos certificados por OEKO-TEX. 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 2021.

Uso de fibra OEKO-TEX®	Total
2019	3.035.861
2020	5.459.426
2021 (*)	5.290.699

Fibras Sostenibles: Desarrollo de artículos a partir de fibras sostenibles, favoreciendo la transformación de nuestro sector, fomentando la circularidad y respetando el medio ambiente y la biodiversidad.

Algodón sostenible (BCI): Better cotton initiative es la organización más importante a nivel mundial a la hora de promover el cultivo de algodón sostenible. La formación es uno de sus pilares más significativos, y en este respecto desarrolla programas de formación de cara a capacitar a los productores en el cultivo sostenible del algodón, de esta manera se reduce el impacto medioambiental, se aumenta la rentabilidad y se fortalece 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: Es una de nuestras apuestas para el 2021. 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. Las nuevas líneas contarán con el certificado Global Organic textile Standard, referente a nivel de certificación. GOTS garantiza un mínimo de un 70% de fibra orgánica e incluye aspectos como la gestión medioambiental y el compromiso ético.

Poliéster reciclado: 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.

Ejercicio	Unidades Compra Ejercicio 2020	Expectativas Unidades Compra Ejercicio 2021 (*)
Algodón Sostenible (BCI)	730.264	3.300.987
Algodón Orgánico	-	25.301
Poliéster Reciclado	-	52.602
Total unidades	730.264	3.378.890

(*) Dado el sobrestock producido por la pandemia durante 2020, las expectativas respecto al volumen de compra de artículos con fibras sostenibles y oekotex puede verse afectado.

5.2. Gestión responsable de la relación con los consumidores

Como empresa orientada a la venta final a cliente, nuestros consumidores son una parte esencial en el desarrollo de nuestros negocios y nuestro compromiso con ellos debe estar siempre basado en garantizar la seguridad, la excelencia y la transparencia.

5.2.1. Medidas para la salud y seguridad de nuestros clientes

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.

La inversión de análisis para el control del riesgo químico de nuestros productos durante 2020 asciende a 362.361 dólares, esperándose un incremento durante 2021 de alrededor de 17% , esto supondrá una inversión analítica total durante 2021 en torno a 425.611 dólares.

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

Inversión para el análisis de riesgos químicos	(USD)
2019	144.152
2020	362.361
2021 (*)	425.611

5.2.1. 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

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 5,5 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 979.482 seguidores en nuestras distintas redes sociales, siendo las cuentas de Facebook (590.407 seguidores) e Instagram (389.075 seguidores) las que cuentan con más seguidores. Por su parte, JD España cuenta con más de 3.900.532 followers.

Por último, en el caso de Sport Zone Portugal cuentan con más de 781.876 seguidores en sus redes sociales, destacando los perfiles en Instagram, con más de 194,374 seguidores y Facebook con más de 571,272. 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 faulties y reclamaciones oficiales (el resto de aspectos relativos a atención al cliente de la enseña JD se gestiona desde UK).

A lo largo de 2020, nuestro departamento de atención al cliente ha recibido 205.817 llamadas y 118.654 correos electrónicos. Entre las cuestiones más destacadas se encontraba la información relativa al estado del pedido, seguida de otras incidencias como incidencias en la preparación de pedidos o cambios y devoluciones.

Nuestro nivel de servicio y atención al cliente sigue mejorando cada año, incrementándose en % de personas atendidas en 2020 en más de 10 puntos porcentuales respecto a 2019, situándose en un nivel de servicio (% de atendidos respecto al total) del 94%.

La incidencia del COVID-19 y el incremento del uso del e-commerce supuso un impacto importante en nuestro equipo de atención al cliente, incrementando exponencialmente el número de solicitudes de atención requeridas por nuestros clientes.

Esto generó un importante crecimiento del equipo, pasando de un departamento de 15 personas antes del COVID, a más de 50 a finales de mayo. Todo destinado a seguir ofreciendo el mejor servicio a nuestros clientes. Además, todas nuestras tiendas disponen además de hojas de reclamaciones, que ponemos al servicio de nuestros clientes para la atención de sus incidencias. Como empresa, nos comprometemos a dar una contestación al consumidor en un plazo máximo de 24/48 horas, desde la recepción de la llamada y/o el correo electrónico. En las reclamaciones realizadas a través de hojas reclamación, el tiempo de respuesta es de en un máximo de 10 días desde el conocimiento de la reclamación y la contestación siempre será comunicada al cliente por correo certificado, intentando resolver la incidencia en el menor tiempo posible.

Asimismo, trabajamos para garantizar la accesibilidad de sus instalaciones. Las tiendas cumplen, en este sentido, con los estándares arquitectónicos de accesibilidad que permiten a personas con discapacidad el acceso y la circulación por el establecimiento, así como garantizar una experiencia de compra satisfactoria para el consumidor.

En línea con seguir mejorando nuestro servicio al cliente, en 2021 está prevista la puesta en marcha de una metodología de medición cualitativa de la atención prestada al cliente, a través de encuestas, escuchas... un trabajo que se unirá a la apertura de un nuevo canal de comunicación con el cliente vía chat.

5.3. Acción Social

En el año 2020 la crisis sanitaria del COVID-19 marcó nuestra estrategia de acción social, limitando las acciones participativas en la comunidad y los proyectos colaborativos e impulsando el apoyo a acciones directamente relacionadas con dar nuestro soporte a la lucha contra la pandemia y la protección de los grupos sociales más vulnerables.

Todas estas acciones están alineadas de forma directa con los valores e identidad que nos identifican y constituyen nuestra estrategia de acción en la comunidad.

De cara a 2021, nuestro objetivo es poner en marcha una estrategia de acción social basada en nuestro valores, específicamente en los aspectos vinculados a salud, bienestar, deporte, inclusión y preservación de entornos naturales. Todas estas acciones están alineadas con nuestra estrategia de negocio, responderán al principio de transversalidad, con el objetivo de hacer partícipe de todas ellas a nuestros grupos de interés estratégicos y tendrán como prioridad la trazabilidad y medición de los resultados e impacto obtenido.

5.3.1. Apoyo a la comunidad

En 2020, nuestro apoyo a la comunidad, como indicamos, se ha visto altamente condicionado por la incidencia del COVID-19. Centrando nuestras acciones en donaciones orientadas a la superación de la coyuntura económica y social.

En total en 2020 se han destinado 121.411 euros a donaciones por parte del Grupo ISRG. La mayor parte de ellas han sido destinadas a entidades sociales con las que se colabora tradicionalmente desde el grupo y que están orientadas a la atención de colectivos vulnerables y/o en riesgo de exclusión social.

5.3.2. Sensibilización

Desde el Grupo ISRG somos conscientes de la importancia clave que tiene la sensibilización y la generación de conocimiento sobre todos los aspectos relacionados con la acción social y la responsabilidad empresarial.

Por ello, damos prioridad a estos aspectos a la hora de definir nuestra estrategia anual y apostamos por la generación de entornos sociales y empresariales en los que se fomente la diversidad, la igualdad y el apoyo a los colectivos en riesgo de exclusión.

Taller para la gestión del aburrimiento "Aburrigym": Es un proyecto que nace en 2016, a través del cual cada año, en el marco de la vuelta al cole, se propone a los padres y madres talleres y actividades gratuitas relacionadas con temas de alto interés educacional -producto de su compromiso con la igualdad y la justicia social- tales como: la prevención del bullying, la educación emocional o la educación en igualdad de género.

En 2020 lanzamos una nueva edición de estos talleres, esta vez orientados a gestionar una emoción con la que muchos niños y padres han tenido que vivir en este año complicado: el aburrimiento en los niños y niñas. Para ello lanzamos en septiembre el "Aburrigym" talleres online para gestionar el aburrimiento y proporcionar a mayores y pequeños las mejores herramientas para que esta sensación aprendieran a convertirla en una oportunidad para desatar su creatividad y su autonomía.

Las sesiones corrieron a cargo de Beatriz Pérez, trabajadora social y experta en acompañamiento emocional.
(Más información aquí)

5.3.3. Colaboraciones y Donaciones

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.

De esta convicción nace la colaboración con Worldcoo con quienes se integró en su tienda online el Widget Solidario que permite a sus usuarios realizar una micro donación (1€, 3€, 5€) para financiar proyectos sociales y de cooperación.

Worldcoo selecciona y audita el proyecto hasta el final para ofrecer total trazabilidad sobre cada euro donado. En este marco, en 2020 desde el Grupo ISRG hemos apoyado 4 proyectos sociales:

- Save the children - Lucha contra la pobreza infantil en España: Se apoyó el programa de Atención Integral de Save The Children para niños y niñas que se encuentran en situación de pobreza desarrollando actividades que luchan contra la exclusión, previniendo el fracaso escolar y ofreciendo apoyo material directo.

  DONACIÓN: 5.171 €

- Cruz Roja - Emergencia COVID, Plan Responde: Apoyamos el programa lanzado por Cruz Roja como respuesta a la crisis sanitaria y social provocada por el COVID-19. Un proyecto orientado a atender a las personas más vulnerables antes la pandemia y mejorar su acceso al empleo y la lucha contra la brecha digital.

  DONACIÓN: 25.393 €

- ACNUR - Emergencia COVID-19 en África: A través de la donación impulsada por el widget solidario, apoyamos el proyecto de ACNUR orientado a combatir eficazmente la emergencia de salud pública, y su impacto entre las personas más vulnerables como son las personas refugiadas o las personas desplazadas, garantizando que puedan acceder a los servicios de salud en igualdad de condiciones.

  DONACIÓN: 3.804 €

- Save the Children - Lucha contra la pobreza infantil: Se ha dado apoyo al programa de Atención Integral de Save The Children para niños y niñas que se encuentran en situación de pobreza desarrollando actividades que luchan contra la exclusión, previniendo el fracaso escolar y ofreciendo apoyo material directo.

  DONACIÓN: 1.606 €

- Save the Children - Lucha contra la pobreza infantil en África: Apoyamos el programa de Lucha contra la pobreza infantil en África impulsado por Save the Childrens y que tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de los niños en África cuyas vidas se ven amenazados por las condiciones climáticas de sequía actual y la fuerte hambruna en zonas como Sudán del Sur, Nigeria, Somalia y Yemen.

  DONACIÓN: 5.171 €

Christmas Jumper Day:

El Grupo ISRG junto a Save The Children propuso a todo al equipo de Servicios Centrales la realización del Christmas Jumper Day, haciendo una llamada a la acción para generar donaciones en el clima de un día navideño y lúdico.

Una iniciativa lanzada en 2019 y que, en esta edición, se ha realizado de forma online con un llamamiento a la acción vía email.

Esta iniciativa solidaria consistió en invitar al equipo a vestir con un jersey de motivos navideños y a todo el que quisiera darles la oportunidad de hacer un donativo libre para el proyecto de acción social liderado por Save the Children. En este año el proyecto y la donación iba dirigida a apoyar a las más de 2.300 familias y los más de 4.000 niños afectados por la crisis del COVID-19.

Además, al igual que en la anterior edición, nos comprometimos a realizar una donación de igual valor a la generada por todo el equipo durante esta jornada, multiplicando así el valor obtenido gracias al compromiso de nuestros empleados.

Reto Solidario 4 Everesting, Autismo somos todos:

Colaboramos con la Asociación Autismo somos todos a través de un nuevo proyecto orientado a impulsar la inclusión de las personas con autismo. En 2020, tras la imposibilidad de realizar su ruta solidaria anual, se planteó un nuevo reto solidario en el que Pepe Uribe, realizaría un ascenso de 36.000m. durante cuatro días.

Un objetivo en el que desde Sprinter, colaboramos como patrocinador técnico oficial demostrando nuestro apoyo al impulso de la inclusión a través de los valores deportivos, así como la importancia de la sensibilización y el conocimiento del autismo. Todo lo recaudado por la iniciativa se destinó al desarrollo de un programa piloto por parte de la asociación Autismo Somos Todos que se centraba en la creación de una Unidad Integrada en la Comunidad para jóvenes con autismo en Cartagena.

Día Mundial de la Discapacidad, “Somos Vulnerables”:

En el grupo tenemos un firme compromiso con la integración laboral y social de las personas con discapacidad. Por ello, a través de nuestra colaboración con el proyecto social de la Fundación Adecco, participamos en sus actividades de sensibilización en el día 3 de diciembre, día mundial de las personas con discapacidad. Lo hicimos a través del apoyo a su campaña “Somos vulnerables”.

Carrera de las capacidades:

En virtud de este compromiso que mantenemos desde Sprinter con la diversidad en 2020 participamos en la Carrera de las Capacidades organizada por la Fundación Adecco. Una carrera, que este año se celebró a distancia y que tiene como objetivo concienciar sobre la situación vulnerable en el empleo de las personas con discapacidad. A través de esta actividad deportiva no sólo impulsamos los valores que defendemos como compañía de “vivir deportivamente”, además damos nuestro apoyo a este objetivo social de gran valor. La carrera estuvo acompañada por una retransmisión de un calentamiento guiado en directo por la atleta paralímpica Desirée Vila y un recorrido de 5Km realizado por el atleta Álex Roca.

Empresas Solidarias:

El Grupo ISRG es parte integrante de la iniciativa “Empresas Solidarias” que aglutina a más de 80 empresas de las provincia de Alicante y que tiene como objetivo movilizar y estimular la acción social de cercanía articulándola a través de la entrega de productos de primera necesidad a colectivos en riesgo de exclusión de la comunidad.

Las donaciones están gestionadas por la Fundación Marjal que distribuye los lotes a través de contrapartes locales quienes al estar en contacto con los beneficiarios directos son quienes identifican las necesidades a satisfacer garantizando el impacto positivo. Más información.

5.4. Impacto del COVID-19 en nuestro compromiso con la sociedad

El COVID-19 impactó de forma intensa en nuestra estrategia de acción en la comunidad, frenando proyectos colaborativos, voluntariados o proyectos que implicaban un cierto grado de presencialidad.

Sin embargo, en este mismo marco se generaron importantes necesidades sociales y necesidades sanitarias, que hicieron que nuestros proyectos se orientaran de forma clara a la aportación de valor a la sociedad a través del apoyo a iniciativas que garantizaran la cobertura de las necesidades básicas en los momentos más duros de la pandemia y al apoyo a la recuperación social.

Entre los proyectos que se incluyeron dentro de este compromiso de acción y cobertura de necesidades en el marco del COVID-19 se encuentran iniciativas como la donación de nuestras mascarillas de buceo a personal sanitario cuando se produjo una importante carencia de EPIS dentro de los hospitales o nuestro proyecto de colaboración con Puntadas Solidarias, al que donamos nuestras bolsas de tela para la elaboración de mascarillas para personas en riesgo de exclusión.

6.
COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

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.

6.1. Gestión ambiental

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, a lo largo de 2020 hemos llevado a cabo las siguientes acciones:

- Adopción de las medidas adecuadas para prevenir la contaminación, y cuando ello no sea posible, reducir al mínimo las emisiones contaminantes. Para ello, a lo largo de 2020 iniciamos la apuesta por las energías renovables, contratando parte de la energía que consumimos con certificación de garantía de origen. Una apuesta que ampliaremos en 2021.

- Reducir sistemáticamente los residuos, estableciendo políticas de reutilización y reciclaje de residuos, así como utilizar de manera eficiente los recursos naturales, materias primas y energía. Con el objetivo de potenciar esta apuesta, en 2020 decidimos eliminar los vasos desechables de nuestras oficinas centrales y nuestro centro logístico sustituyéndolas por botellas de cristal reutilizables. Además, dimos un paso más eliminando las paletinas de café y ofreciendo a todos los empleados vasos de cristal y cucharas de metal en nuestras oficinas centrales de Alicante.

- Desde ISRG nos comprometemos con la aplicación de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa medioambiental que afecta a nuestras actividades en el ámbito local, nacional y global.

- Formar y concienciar a empleados para que en su día a día de trabajo realicen su desempeño siguiendo la política medio ambiental. Para ello arrancamos con la puesta en marcha de talleres de concienciación ambiental sobre reutilización, reciclaje y consumo responsable para nuestros empleados. Una formación que se consolidará y ampliará a lo largo de 2021.

- En este sentido desde el grupo, tenemos como premisa realizar un proceso de mejora continua de nuestra actuación con respecto al medio ambiente.

Por nuestro modelo de negocio, no tenemos responsabilidades, gastos, activos ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos 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.

A pesar de ello, desde el Grupo ISRG llevamos a cabo diversas medidas para la mitigación de los impactos ambientales derivados de nuestra actividad, demostrando nuestro compromiso. Un compromiso que tenemos como objetivo ampliar y consolidar en los próximos años, ampliando nuestras acciones en cuatro ejes estratégicos:

- Acción climática y huella ambiental: poniendo el foco en la reducción de nuestras emisiones y la progresiva neutralización de las mismas.

- Transición energética: en 2021 iniciaremos nuestra apuesta por las energías renovables con el objetivo de reducir nuestras emisiones de alcance II que representan nuestro impacto ambiental mayoritario.

- Economía circular: Desde el Grupo ISRG avanzaremos en el impulso de la gestión de residuos en los próximos años.

- Sensibilización y preservación de entornos naturales.

6.1.1. Medidas para combatir nuestra huella ambiental

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 a 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:

- 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, así como sustituyendo las bombillas de mayor consumo por luces LED de bajo consumo y mayor eficiencia energética, reduciendo la contaminación producida por éstas.

- 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.

- Por supuesto, 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.

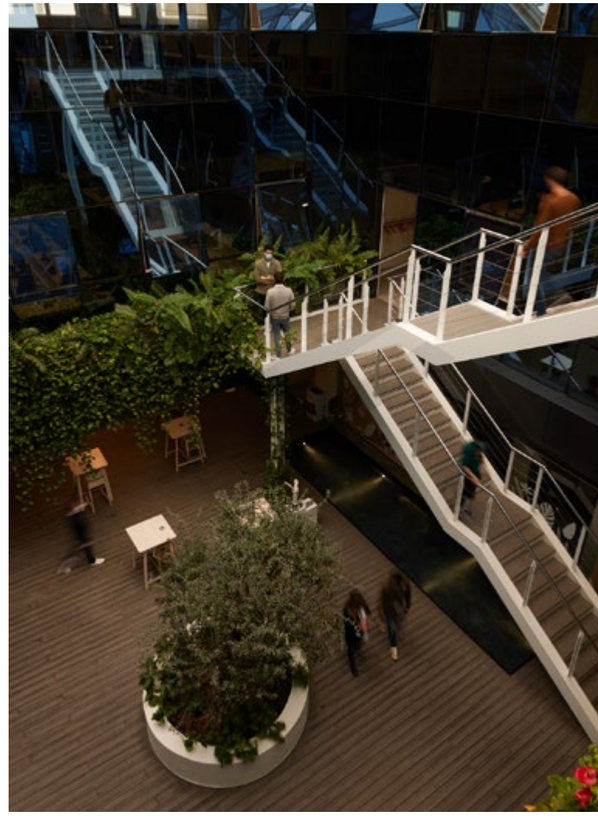
- Compensación de emisiones: En 2021 hemos procedido a la compensación del 100% de nuestras emisiones de alcance I mediante la inversión en un proyecto nacional de reforestación en la provincia de Ávila, gestionado por la entidad sin ánimo de lucro: Bosques sostenibles.

Con este mismo objetivo, a lo largo de los próximos años se va a trabajar en las siguientes medidas:

- Apuesta por la energía renovable mediante la instalación de paneles solares que reduzcan nuestro consumo eléctrico en el centro logístico y mejoren nuestro desempeño ambiental.

- Compra del 100% del consumo energético del Grupo ISRG con certificación de garantías de origen, con el objetivo de que nuestra energía consumida provenga exclusivamente de fuentes 100% renovables, que respeten el medio ambiente y que evitan emisiones de CO_2 y otros gases contaminantes.

- Compensación progresiva de nuestras emisiones generadas, con el objetivo de poder compensar al menos un 10% de nuestras emisiones generadas en 2021.



6.1.2. Cálculo de huella de carbono

Desde el Grupo ISRG nos comprometemos con el análisis y medición de nuestras emisiones de alcance I y alcance II.

En este sentido, asumimos un compromiso de reducción de cara a los próximos años, apostando por la reducción, compensación y transición energética. Un compromiso que ya estamos iniciando en 2021.

En este sentido, en 2021 hemos procedido a la compensación de nuestras emisiones de alcance I a través del apoyo a un proyecto de reforestación nacional, que tiene lugar en Ávila y que está gestionado por Bosques Sostenibles. Una apuesta por la reducción de nuestra huella ambiental que se seguirá ampliando en los próximos años, asumiendo nuestro compromiso a través de proyectos que permitan la trazabilidad de la inversión en compensación y que tengan alcance a nivel nacional.

Gracias a nuestra apuesta por la reducción de nuestra huella ambiental hemos compensado en 2021 el 5,7% de las emisiones totales del Grupo ISRG en 2020 con la plantación de 3.395 árboles. Las especies principales a emplear serán el pino silvestre (Pinus sylvestris) y el roble (Quercus pyrenaica), pudiendo incorporar otras frondosas autóctonas en una proporción variable como serbal de cazadores (Sorbus aucuparia) o acebo (Ilex aquifolium).

Los datos básicos de absorción son de 180 kgCO2/árbol o 360 tCO2/ha en un periodo de 40 años. Con este proyecto se conseguiría la recuperación de cerca de 2 hectáreas de zona incendiada.

Origen de las emisiones	Tn CO2 equivalente
Alcance I (gas, transporte)	611
Alcance II (consumo eléctrico)	10.116
Total CO2 emitido	10.727
Total CO2 compensado	611

6.2. Uso de recursos naturales

Desde el Grupo ISRG apostamos por una política orientada a minimizar nuestro impacto natural reduciendo nuestra presión ambiental con la apuesta por recursos renovables y la optimización del uso de los recursos naturales mediante medidas de reutilización y reducción.

Medidas como las que se aplican al uso y consumo de agua, de energía eléctrica o de materias primas en fabricación de productos. Todas estas medidas han sido detalladas en nuestro compromiso de gestión ambiental responsable en el punto anterior y en las medidas para la reducción de nuestra huella de carbono, así como en nuestra estrategia de responsabilidad social 2021-2022.

6.2.1. Consumo directo e indirecto de energía

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 aproximadamente un 56% del total de energía eléctrica consumida por el Grupo ISRG en 2020 proviene exclusivamente de fuentes 100% renovables que respetan el medio ambiente y que evitan emisiones de CO2 y otros gases contaminantes[1]. 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.

Consumo directo e indirecto de energía 2020	
Consumo directo (Mkw)	
Consumo de combustible en vehículos	4.392
Consumo indirecto (Mkw)	
Consumo eléctrico	34.973
Consumo de gas	168

* La cobertura por fuentes renovables del consumo eléctrico se obtiene con la cobertura del 100% de la energía consumida en Portugal por fuentes renovables a través de GdO (certificados en información complementaria). En el caso de España la cobertura por fuentes renovables se extrae a través del 37% de energía consumida en 2020 relativa a fuentes renovables a través del mix energético de Iberdrola como comercializadora principal y el 100% de la energía consumida en el mes de enero de 2021 a través de fuentes renovables vía GdO.

6.2.2. Eficiencia energética

Desde el Grupo ISRG tenemos un firme compromiso con la eficiencia energética y el desarrollo de políticas orientadas a la mejora de nuestro consumo energético, especialmente en las tiendas del grupo. En este marco desarrollamos las siguientes políticas:

- Apuesta global como grupo por la energía limpia y renovable. Una apuesta que ha permitido en 2020 que un 56% de nuestro consumo energético total se haya canalizado a través de energía renovable mediante adquisición de garantías de origen o a través del mix energético que garantiza el 37% del consumo a través de fuentes renovables. Además, en 2021 el 100% de la energía consumida por el grupo será procedente de energías renovables, reduciendo nuestra huella de carbono.

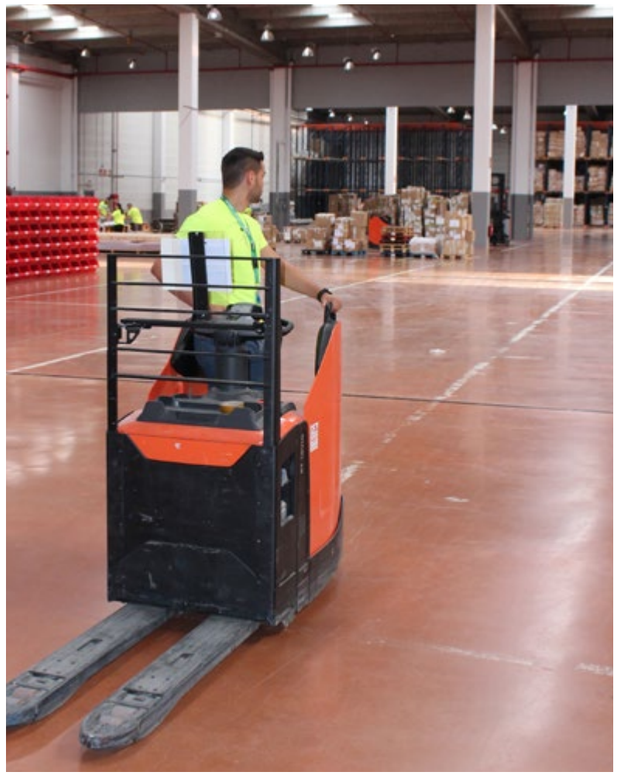
- Proyecto de reducción de emisiones y autoconsumo en el Centro Logístico. Un proyecto que implica la apuesta por la instalación de placas fotovoltaicas orientadas al autoconsumo de energía solar para cubrir aproximadamente un 40% de nuestro consumo total en el centro logístico. Este proyecto se iniciará en 2021.

- Auditoría de eficiencia energética: en cumplimiento con el RD 56/2016, desde el Grupo ISRG se ha realizado una auditoría energética de las instalaciones en la que se han tenido en cuenta aspectos como la mejora de eficiencia en los consumos en tiendas, la apuesta por las energías renovables o el análisis de flota. La auditoría fue realizada por Creara en diciembre de 2020.

- Apuesta por la luminaria LED: con un objetivo de reducción de consumo eléctrico y de reducción de la contaminación provocada por las luminarias tradicionales, desde hace 5 años en el grupo hemos apostado por la transición a la iluminación LED, sustituyendo las bombillas y fluorescentes tradicionales que terminaban su vida útil por luces LED y colocando en las nuevas aperturas de tiendas luminaria LED. Además, de cara a los próximos dos años, se va a hacer una apuesta más intensa, sustituyendo las luminarias tradicionales por luz LED en todas las tiendas Sprinter España, con el objetivo de que este proyecto se pueda seguir expandiendo en años sucesivos al resto del grupo.

- Sistemas inteligentes que ayudar 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.

- Unos sistemas de control inteligente que se extienden también a la climatización, impulsando el encendido y apagado automático y controlando y evitando las fugas térmicas Para ello, en el centro logístico están instalados recuperadores de color y renovación de aire que reducen el consumo.



6.2.3. Consumo de agua

Nuestro consumo de agua en el ejercicio 2020 ha sido de 17.407,88m3. Este consumo se realiza de forma mayoritaria en nuestro centro logístico que registra más del 37% del consumo total de agua.

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 10m3. Gracias a estos aljibes se permite la utilización de este agua para riego y ciertos servicios de limpieza en oficina con el consiguiente ahorro en el consumo.

Además, 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.

Consumo de agua	(m3)
2020	17.407,88

6.3. Economía circular

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 siguiente 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.

Por nuestra parte, garantizamos la correcta separación que permita que posteriormente dichos residuos sean valorizados y vuelvan a introducirse en la cadena productiva. Promovemos con ello el reciclaje y recuperación de materiales de embalaje como bolsas cajas etiquetas o polietilenos de baja densidad como elementos de protección de mercancías.

- 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.

- Reducción del volumen de residuos generados desde el Grupo ISRG:

Además de la correcta gestión de residuos, desde el Grupo ISRG tenemos el compromiso de velar por la reducción de los residuos generados. Por ello se llevó a cabo la eliminación de los vasos de un sólo uso, sustituyéndolo por botellas de cristal o aluminio, eliminando también las paletinas de café y ofreciendo a todos los empleados en el momento de su incorporación, tazas y cucharas.

Residuos generados	2020
Cartón y papel	1.379.046
Polietileno	157.403
Residuos urbanos	120.502
Astillaje	123.540
Escombros	7.520
Total residuos generados	1.788.011

- Extensión de la política de gestión y recuperación de residuos a nuestras oficinas centrales y espacios de almuerzo del centro logístico: Como iniciativa en 2020 se puso en marcha una política de gestión de residuos orientada a separar los residuos generados por nuestros empleados de oficina y centro logístico. Unos residuos que son separados y gestionados posteriormente por una empresa externa especializada que garantiza su valorización.

- 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.

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.

Adicionalmente, en 2021, desde nuestro servicio de restauración Nutz se va a llevar a cabo la donación de menús solidarios para la asociación La Prosperidad. Un proceso que ya se inició en 2020 con gran éxito.

6.4. Impacto positivo en el capital natural y la biodiversidad

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, de cara a 2021 se va a lanzar un plan de acción ambiental orientado a la preservación de entornos naturales a nivel nacional en los que la "basuraleza" está generando un importante impacto en la fauna y flora. Con ello, se desarrollará un plan de acción y concienciación que tendrá como objetivo difundir un mensaje de responsabilidad en la preservación en entornos naturales en la práctica deportiva.

6.5. Impacto del COVID-19 en la política de gestión ambiental

Desde el Grupo ISRG se toma con especial conciencia y preocupación el impacto de nuestras acciones en el entorno ambiental, una preocupación que no se vio reducida por la incidencia del COVID-19.

Sin embargo, la situación anómala, de incertidumbre y de especial preocupación social nos obligó a centrar desde el área de RRHH, RSC y desde la dirección de la Compañía, la atención prioritaria a dos factores: la salud, seguridad y bienestar de nuestros trabajadores y la preocupación y apoyo social.

Esto hizo que algunos de los proyectos que estaban previstos para ejecutarse a lo largo de 2020 se vieran paralizados, debido, entre otros muchos aspectos a la incidencia de la crisis sanitaria en nuestra cadena de suministro, el cierre temporal de muchas de nuestras tiendas y la puesta en marcha del teletrabajo en nuestras oficinas centrales.

Estos factores hicieron que los proyectos ambientales se centraran en el área del negocio cuya actividad permaneció activa durante toda la crisis: nuestro centro logístico. Una preocupación que llevó al análisis, la evaluación de vías de transición energética y la puesta en marcha de iniciativas que se verán materializadas a lo largo de 2021: iniciativas como la apuesta por la energía fotovoltaica, la puesta en marcha de dispositivos que permitan el aprovechamiento de aguas grises, el inicio de proyectos de transición energética en tiendas, la extensión del protocolo de gestión de residuos a nuestro HO o la activación de programas de concienciación y sensibilización. Todos estos proyectos se están retomando y poniendo en marcha en 2021.

ANEXO I

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

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 GLOBAL STANDARFS)	Apartado de informe no financiero ISRG 2020
Marco de Reporting utilizado	**102-46; 102-47**	**apartado 1.3**
Modelo de negocio	**102-2; 102-3; 102-4; 102-6; 102-7; 102-18; 102-15**	**apartado 2**
Descripción del modelo de negocio	102-2	apartado 2.3
Presencia geográfica	102-3; 102-4; 102-6; 102-7	apartado 2.1
Objetivos y estrategias	102-15	apartado 2.4
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	102-15	apartado 3.6.1
Análisis de materialidad	**102-46; 102-47**	**Anexo II**
Cuestiones medioambientales		
Gestión ambiental	102-11; 307-1; 305-1; 305-2	apartado 6.1
Contaminación	305-3; 305-6; 305-7	apartados 6.1.1 y 6.1.2
Economía circular		apartado 6.3
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2	apartado 6.3
Consumo de agua y el suministro de agua	303-1; 303-2; 303-3	apartado 6.2.3
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1	apartado 6.2
Consumo directo e indirecto de energía	302-1	apartado 6.2.1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	302-4; 302-5	apartado 6.2.2
Uso de energías renovables	302-1	apartado 6.1.1
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero	305-1; 305-2; 305-3	apartado 6.1.2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Desde el Grupo ISRG se establecerán objetivos concretos en su estrategia ambiental 2022-2025
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados	305-5	
Biodiversidad		No aplica de modo significativo al Grupo ISRG. No obstante, su estrategia se basa en los principios de la convención para la Diversidad Biológica de Naciones Unidas, que es un tratado internacional jurídicamente vinculante con 3 objetivos: 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. Su objetivo general es promover medidas que conduzcan a un futuro sostenible
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	
Cuestiones sociales y relativas al personal	**apartado 4. Nuestro equipo**	
Empleo		
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
Brecha salarial	405-2	apartado 4.1.2

Contenido Ley 11/2018	Criterio de Reporting (GRI GLOBAL STANDARFS)	Apartado de informe no financiero ISRG 2020
Remuneración media de los consejeros y directivos	102-35	apartado 4.1.2
Pago a los sistemas de previsión social y ahorro	201-3; 401-2	No aplica
Implantación de políticas de desconexión laboral	401-3	apartado 4.1.3
Porcentaje de empleados con discapacidad	405-1	apartado 4.8.2
Organización del trabajo	**apartado 4.2.3**	
Organización del tiempo de trabajo	401-3	apartado 4.2.3
Número de horas de absentismo	403-2	apartado 4.2.1
Medidas de conciliación	401-2401-3	apartado 4.2.2
Seguridad y Salud	**apartado 4.4**	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2; 403-3; 403-4	apartado 4.4.1
Accidentes de trabajo	403-2	apartado 4.4.3
Relaciones sociales	**apartado 4.5**	
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	403-4	apartado 4.5.2
Formación	**apartado 4.6**	
Horas de formación por categorías profesionales	404-2	apartado 4.6.1
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	apartado 4.6.1
Accesibilidad universal personas con discapacidad	405-1	apartado 4.8

Contenido Ley 11/2018	Criterio de Reporting (GRI GLOBAL STANDARFS)	Apartado de informe no financiero ISRG 2020
Igualdad	**405-1; 405-2**	**apartado 4.10**
Información sobre el respeto a los derechos humanos		apartado 3.3
Aplicación de procedimientos de debida diligencia	102-16; 102-17; 412-2	apartado 3.5
Medidas de prevención y gestión de posibles abusos cometidos	102-16; 102-17; 412-2	apartado 3.4
Denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos	102-17	apartado 3.3
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT	102-16; 407-1; 408-1; 409-1	apartado 3.4
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16; 102-17	apartado 3.2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-16; 102-17	apartado 3.2
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1; 413-1	apartado 5.3.1
Compromiso Social		
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 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	apartado 5.2.1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	*Marco específico	apartados 5.2.2 y 5.2.3
Información fiscal y transparencia	**apartado 3.6**	
Los beneficios obtenidos país por país	201-1	apartado 3.6
Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas	201-4	apartado 3.6

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 y a sus 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”. Estos aspectos materiales afectan de forma determinante a una de las enseñas más representativas en el negocio con un XXX de representación a nivel de volumen de negocio en el Grupo ISRG: JD Group.

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 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 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:

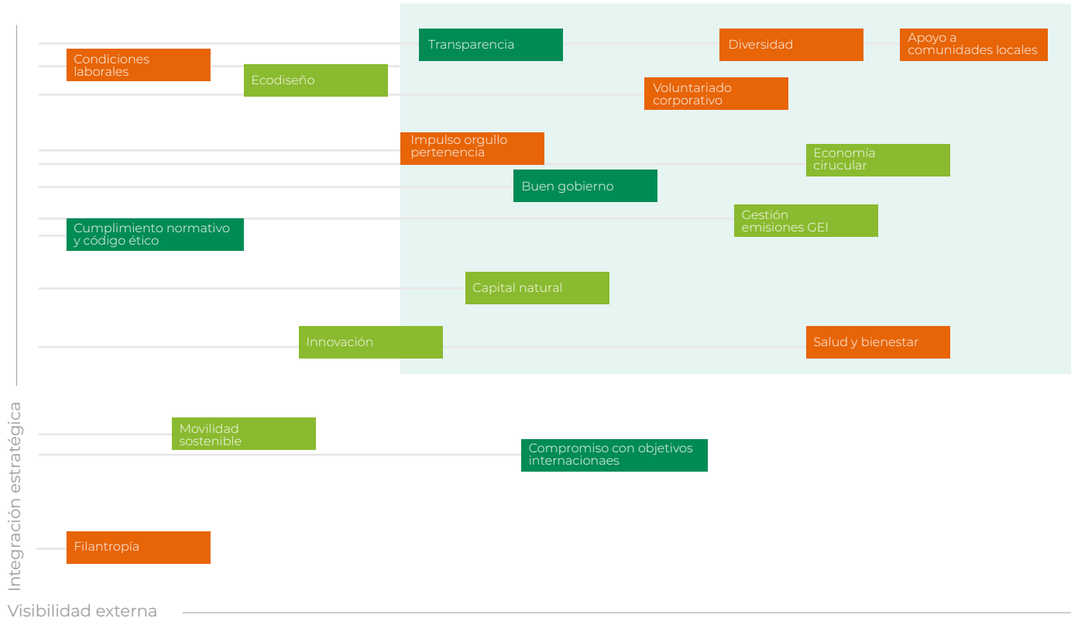
- Eficiencia energética
- Emisiones GEI
- Compromiso con los objetivos internacionales
- Entornos naturales
- Movilidad sostenible
- Economía circular
- Gestión de residuos

Relativos a gestión ética y buen gobierno:

- Gobernanza
- Transparencia

Debido a las condiciones especiales vividas en 2020 y 2021 se ha decidido no hacer materialidad externa en 2021 con el objetivo de que los datos y percepciones no se vieran afectadas por el impacto de la crisis económica y social del COVID-19. Sin embargo, en 2022 se realizará un análisis de materialidad completo en base a estos aspectos realizando encuesta interna y externa para completar la matriz de priorización.

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 identificados los siguientes vínculos con las metas y objetivos de la Agenda 2030:

Objetivo Estratégico	Materialidad con Agenda 2030
Impulso de la salud y el bienestar físico y emocional a través del deporte entre nuestros empleados.	**3.4** Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar. **3.9** Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo. **3.b** Apoyar las actividades de investigación y desarrollo de vacunas y medicamentos para las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan primordialmente a los países en desarrollo y facilitar el acceso a medicamentos y vacunas esenciales asequibles.
Apoyo a proyectos orientados a impulsar la salud o la inclusión a través del deporte.	
Apoyo a la investigación en materia de salud y bienestar.	
Seguridad en nuestros productos.	
Impulsar la igualdad laboral y social e implementar políticas de inclusión e integración profesional de colectivos vulnerables.	**5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. **10.2** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
Apoyar a entidades sociales en la reducción de la brecha social y formativa.	
Fomentar el conocimiento y la sensibilización en torno a la diversidad y la igualdad.	

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

Objetivo Estratégico	Materialidad con Agenda 2030
Impulsar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, apostando por la formación.	**8.3** Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
Garantizar la salud y seguridad de los trabajadores y de nuestros clientes.	**8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
Poner en marcha proyectos orientados a la eficiencia energética y la reducción de nuestras emisiones GEI.	**12.2** De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. **7.2** De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas. **13.2** Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales. **9.4** De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.
Reducción y compensación de nuestra huella ambiental.	
Gestión, evaluación y auditoría en base a criterios responsables de nuestra cadena de suministro.	
Apuesta por materias primas sostenibles en nuestro proceso productivo.	
Extensión de la política de gestión re residuos a las diferentes áreas de negocio de la compañía.	**13.3** Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana. **12.5** De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. **12.8** De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
Sensibilización y formación en materia de gestión de residuos y reducción.	
Reducción progresiva del uso de polietileno en nuestras tiendas.	
Garantizar la transparencia en nuestro desempeño extrafinanciero.	**12.6** Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

IBERIAN SPORTS RETAIL GROUP

Formulación del Estado de Información no Financiera del Grupo ISRG

Informe de verificación Independiente del Estado de Información no financiera del Grupo ISRG

Estado de Información no Financiera del Grupo ISRG 2020 (informe completo)

IBERIAN SPORTS RETAIL GROUP