

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA ISRG



## ¿QUÉ ENCONTRARÁS EN ESTE INFORME?

<b>Sobre este informe</b>	<b>4</b>	Formación y desarrollo	62
Alcance del informe	4	Programas formativos para	
Normativa aplicable	4	Corporate / Head Office	65
Marco de Reporting	4	Programas formativos para	
Análisis de materialidad	4	Distribution Center	65
Verificación	4	Programas formativos para Retail	66
<b>Sobre ISRG</b>	<b>8</b>	Próximos proyectos de	
¿Quiénes somos?	10	formación 2023	68
Las marcas que componen ISRG	12	Igualdad, conciliación y	
Nuestro grupo en cifras	24	corresponsabilidad	69
Estructura del Grupo ISRG	25	Experiencia, bienestar y	
Modelo de negocio	26	valores de equipo	71
Objetivos y Estrategia	32	Diversidad e inclusión: impulso	
<b>Buen Gobierno y Transparencia</b>	<b>34</b>	del talento diverso	73
Medidas para la lucha contra		Seguridad y Salud	75
la corrupción y el soborno	36	Iniciativas para la mejora de la salud	
Blanqueo de Capitales	37	y seguridad en el trabajo	76
Respeto a los derechos humanos:		Accidentes laborales	77
medidas de prevención del acoso	37	Relaciones sociales	78
Medidas de prevención con		Organización del diálogo social	
colaboradores externos	38	en el Grupo	79
Aplicación de procedimientos		Convenio Colectivo y Comités	
de debida diligencia	39	de empresa	79
Riesgos que afectan al negocio	39	<b>Compromiso con la calidad</b>	
Información fiscal y de transparencia	45	<b>en todo lo que hacemos</b>	80
<b>Personas y Talento</b>	<b>46</b>	Gestión responsable de nuestros	
Empleo en ISRG	48	productos y cadena de suministro	83
Política de remuneración	51	Gestión responsable de la relación	
Brecha Salarial	53	con los consumidores	87
Política de desconexión laboral	53	Medidas para la salud y seguridad	
Conciliación y corresponsabilidad	54	de nuestros clientes y clientas	87
Novedades en materia		Reclamaciones de salud y seguridad	88
laboral en 2022	55	Canales de comunicación	
Organización del trabajo		con nuestros clientes y clientas	89
en el Grupo ISRG	55	<b>Compromiso con el</b>	
Absentismo Laboral	55	<b>desarrollo social</b>	90
Personas y Talento	56	Acción social externa. Proyectos	
Nuevos proyectos para captar		colaborativos	93
el mejor talento	58	Acción social y apoyo a la	
Resultados 2022 en la selección		comunidad local	94
del mejor equipo	59	<b>Compromiso la sostenibilidad</b>	96
Impulso y fomento de la		Goal Zero: Apuesta por la	
marca empleadora	60	reducción del impacto climático	99
Onboarding y Acogida		Impulso de la economía circular	100
del nuevo talento	60	Biodiversidad y preservación	
Talento joven y programas		de entornos naturales	102
de prácticas	61		

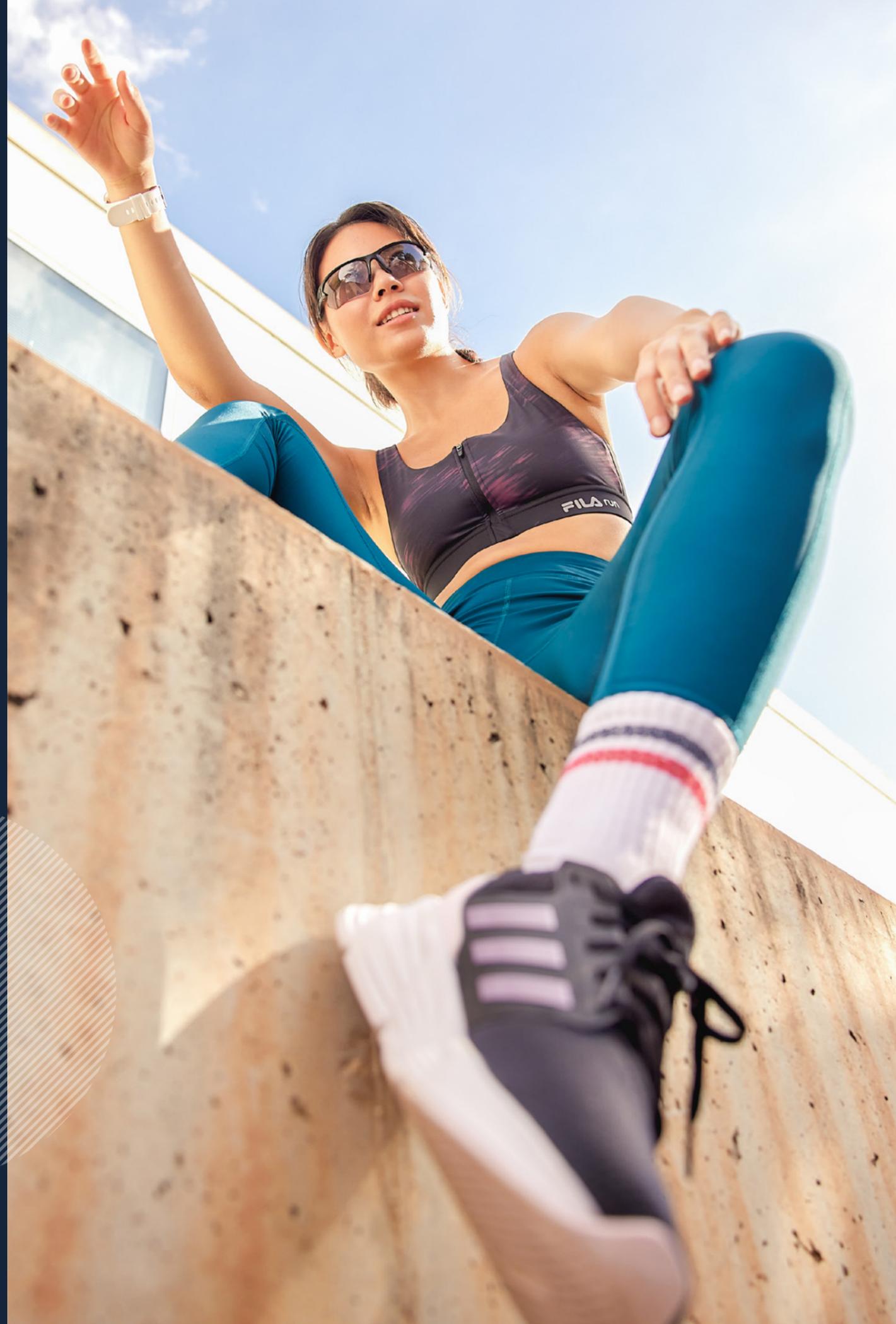
<b>ANEXO I</b>	<b>104</b>
<b>ANEXO II</b>	<b>108</b>
<b>ANEXO III</b>	<b>110</b>
<b>Formulación del Estado</b>	
<b>de Información no financiera</b>	<b>110</b>



## SOBRE ESTE INFORME

**DESDE EL GRUPO ISRG Y EN COMPROMISO CON NUESTRO OBJETIVO DE TRANSPARENCIA Y DE GENERACIÓN DE IMPACTO POSITIVO, REPORTAMOS NUESTRO DESEMPEÑO EN ASPECTOS EXTRA FINANCIEROS A TRAVÉS DE ESTE INFORME, ASÍ COMO NUESTRO VÍNCULO CON LOS OBJETIVOS GLOBALES.**

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



## ALCANCE DEL INFORME

Los datos financieros y no financieros de Iberian Sports Retail Group (en adelante, "ISRG") presentados en el presente estado de información no financiera (en adelante "EINF") son consolidados y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo durante el ejercicio anual comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023 (en adelante, ejercicio 2022).

En él se reporta la actividad de las 7 sociedades del Grupo ISRG: Iberian Sports Retail Group, S.L., Sprinter Megacentros del Deporte S.L., Sport Zone Canarias S.L., SDSR – Sports Division SR, S.A., JD Spain Sport Fashion 2010 S.L., JD Canary Island Sports S.L., Sport Iberica - Sociedade de Artigos de Desporto, S.A., Bodytone International Sport, Sociedad Limitada Unipersonal, Deporvillage, S.L., Sports Unlimited Retail B.V. desde el 4 de julio de 2021 y Sprinter Pirineos S.L.U. desde septiembre de 2022.

## NORMATIVA APLICABLE

El presente EINF se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de

julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

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

## MARCO DE REPORTING

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

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

En este contexto, a través del EINF, desde ISRG tenemos como objetivo informar sobre el desempeño en sostenibilidad ambiental y social, el compromiso con los derechos humanos y el impulso de las personas y el talento que confirman aspectos materiales en los que nuestro Grupo genera un impacto directo.

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.



## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

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

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

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

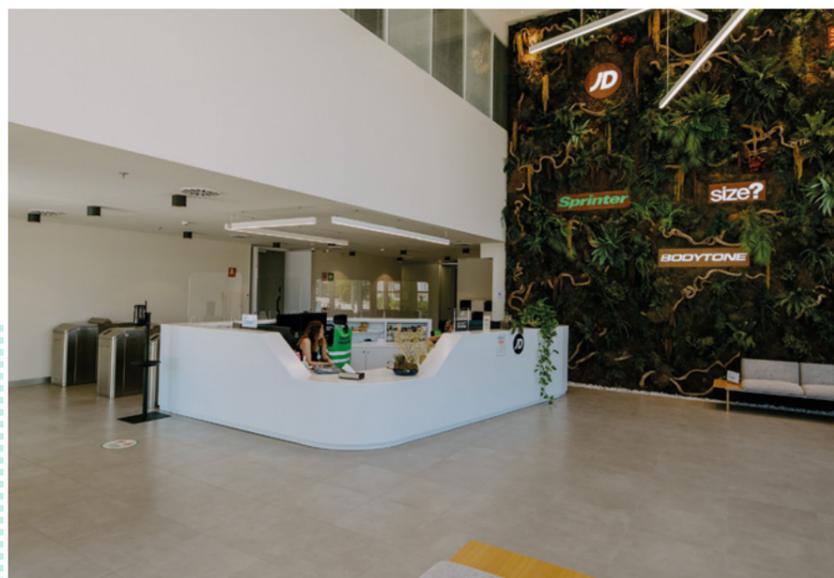
## VERIFICACIÓN

El Estado de información no financiera del Informe de gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente.

El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

Adicionalmente, como novedad en 2022 nuestro desempeño climático en materia de reducción de emisiones y huella de carbono será también auditado y verificado por una entidad externa independiente que garantice la transparencia de los datos.

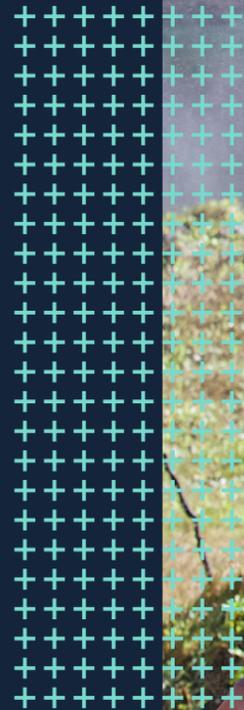
Como próximos pasos en 2023 se marcará una senda específica de objetivos de reducción de impacto climático siguiendo el marco SBTi.



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.

# SOBRE ISRG

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.



## ¿QUIÉNES SOMOS?

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.

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

Además, impulsando nuestro compromiso con la multicanalidad y la oferta deportiva, en agosto de 2021 se adquiere el 80% de Deporvillage sumando especialización en disciplinas deportivas clave. En esta misma línea en agosto sumamos al grupo a la marca Bodytone International Sport, adquiriendo la mayoría accionarial (50,1%).

Siguiendo con la expansión internacional, como hito en septiembre de 2022, Sprinter llega a Andorra, abriendo la primera tienda en el Principado. Un espacio deportivo de 2.250 metros cuadrados.

Cerrando el año, en octubre de 2022 el Grupo ISRG adquiere la totalidad del Grupo Deporvillage para seguir impulsando la apuesta por la especialización y el deporte, ofreciendo un servicio integral a nuestros clientes y clientas.

Actualmente, desde el Grupo ISRG estamos presentes en España, Portugal y Holanda con las enseñas Sprinter, JD, Sport Zone, Size?, Bodytone, Deporvillage, Perry y Aktiesport.

Sumando más de 470 puntos de venta físicos entre los 4 países, con más de 10.000 personas, 6 tiendas online y una facturación en 2022 de 1.346 M de euros, resultando el mayor operador multimarca de equipamiento deportivo de Iberia.

Un grupo en constante expansión y crecimiento: El Grupo ISRG cuenta con 473 tiendas repartidas en 4 países:

205 tiendas Sprinter en España

1 tienda Sprinter en Andorra

92 tiendas JD en España

22 tiendas JD en Portugal

88 tiendas Sport Zone en Portugal

66 tiendas en Holanda: 40 tiendas bajo el banner Aktiesport, 22 tiendas bajo el banner Perry Sport y 4 tiendas Sprinter.



### 1995

First store in Valencia



### 2003



Own brand launches



Sprinter

### 2012

The JD - Sprinter Group is born and we launch sprinter.es

ISRG

### 2018

We move to Alicante and ISRG is born

Sprinter Pass.

### 2020

Sprinter Pass is born



### 2022

First Sprinter store in Andorra  
Zero waste certification of HO and DC

### 1998



Expansion in Valencia and Andalusia

### 2006



We open headquarters in Asia

### 2014



First promotion of The ISRG Academy

### 2019

Sprinter Club.

Sprinter Club & 1st Equality Plan

### 2021



New ISRG League  
Bodytone, Deporvillage and Sur join ISRG  
New store concept - Sprinter Parque Sur  
First Sprinter store in NL

### 2023



Alicante distribution centre expansion  
First physical store of Deporvillage (Alcorcón)  
Certification Best Women Talent Company

## WHAT'S NEXT?

## LAS MARCAS QUE COMPONEN ISRG

# Sprinter

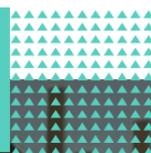
SPRINTER ES UNA CADENA DE DISTRIBUCIÓN DE MARCAS DEPORTIVAS LÍDERES SELECCIONADAS PARA LOS QUE QUIEREN VIVIR DEPORTIVAMENTE

En sus 205 puntos de venta físicos y su tienda online los amantes del athleisure o de deportes mayoritarios como el running, el training, el ciclismo, o la natación, encontrarán las mejores propuestas de marcas referentes como Nike, Adidas, Fila, Puma, Reebok, Champion, entre otras, además de

marcas propias de alta calidad y diseño como Up, Silver, Doone, Team Quest, Mital. Desde Sprinter se tiene como objetivo principal elevar el nivel de servicio a cliente a través de la apuesta por la omnicanalidad, la mejora del conocimiento de sus preferencias y el posicionamiento como referente

en el ámbito del sportwear, gracias a la apertura de nuevos puntos de venta y el desarrollo de vínculos con la comunidad deportiva

205 TIENDAS



# Sprinter

ELEVA TU ENTRENAMIENTO EN SPRINTER PARQUESUR



ANALIZA TU PISADA

CONOCE TU CUERPO

MEJORA TU NUTRICIÓN

¡Entra y pide tu cita ya!



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.

114 TIENDAS



**SPORT  
ZONE**

**88** TIENDAS

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



size?

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.

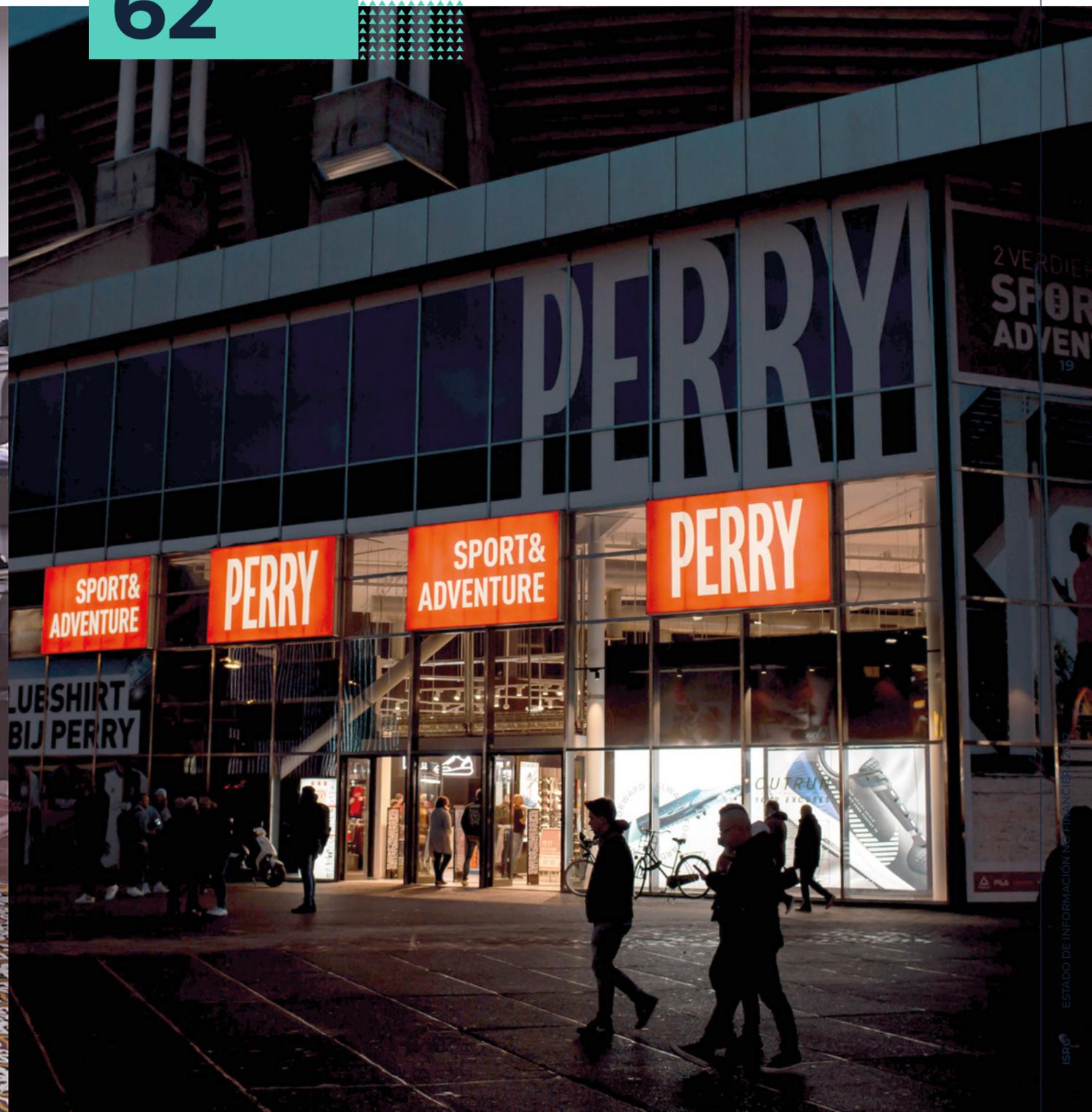


La empresa Sports Unlimited Retail (SUR), que gestiona las cadenas Perry Sport y Aktisport en los Países Bajos, ambas cadenas de venta líder en ropa deportiva y especializada en Holanda.

1 TIENDA



62 TIENDAS



## bodytone

Bodytone es una compañía especializada en el diseño, la fabricación y la venta de equipamiento para entrenar.

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

ONLINE



## deporvillage

Deporvillage es uno de los principales operadores 'online' de material deportivo especializado en Europa.

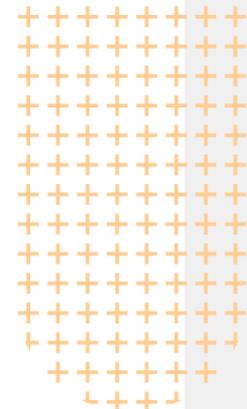
Después de su lanzamiento en España en 2010, la plataforma ha experimentado una expansión internacional meteórica, sirviendo pedidos a más de 100 países.

ONLINE



## NUESTROS CLIENTES Y NUESTRAS CLIENTAS

**NUESTROS CLIENTES Y CLIENTAS SON EL CENTRO DE NUESTRO NEGOCIO, APOSTAMOS SIEMPRE POR GARANTIZAR LA MEJOR ATENCIÓN Y EL MEJOR SERVICIO.**



→ En nuestras enseñanzas principales destacan 3 perfiles de cliente/a:

## SPORTS LIFESTYLE

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



## ENTUSIASTAS

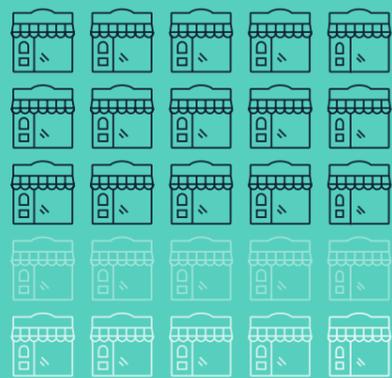
Entusiastas del fitness y de los deportes de exterior: en una banda de edad entre los 25 y 49 años sus deportes mayoritarios son el running, el fitness o la natación, deportes que practican con asiduidad. Más de un 25% de ellos entrenan más de 4 horas a la semana. Son leales a sus marcas favoritas y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

## INSTAPARENTS

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



## NUESTRO GRUPO EN CIFRAS



**473**  
PUNTOS DE  
VENTA FÍSICOS

**4** PAÍSES

**1.347M€**  
FACTURACION



**125M€**  
EBITDA



**+9.920**  
PERSONAS

**35%**  
MUJERES  
EN PUESTOS  
**STEM**

**+550.000**  
HORAS DE PRÁCTICAS

**113.600**  
HORAS DE FORMACIÓN



**PRIMER**  
BOSQUE LOCAL  
SPRINTER/JD

**74%**  
USO DE FIBRAS  
SOSTENIBLES

**2.500**  
ÁRBOLES  
PLANTADOS



**100%**  
Colecciones de algodón  
CON CERTIFICADO  
BETTER COTTON



**+200K**  
INVERTIDOS  
EN PROYECTOS  
COLABORATIVOS

**3.992 HORAS**  
DE VOLUNTARIADO  
CORPORATIVO



**4.300**  
BENEFICIARIOS  
DIRECTOS

## ESTRUCTURA DEL GRUPO ISRG

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

1. 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.
2. 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.
3. 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 con un plan de acción 2025 revisado anualmente.

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

En el marco de este compromiso, en 2021 se desarrolló para el Grupo ISRG la estrategia de responsabilidad social 2021-2025 que marca la guía para operar en aspectos ambientales, sociales y de transparencia y buen gobierno. Definiendo además, los objetivos y estrategia a seguir. Una estrategia que responde a los criterios de transversalidad, alineación estratégica, evaluación y análisis de impacto.

## 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 portafolio de marcas propias, tanto de performance como de moda.



## MARCAS PROPIAS

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

- 1. Diseño.** En el caso de Sprinter/SportZone el diseño de estos artículos es realizado en sus oficinas de España y Portugal por profesionales altamente cualificados que también son los responsables de elegir tanto los materiales a utilizar como las calidades de estos, promoviendo criterios de responsabilidad social y sostenibilidad. En el caso de JD, los equipos de diseño y desarrollo de marcas privadas promueven y fomentan activamente las prácticas sostenibles en cada etapa de la cadena de suministro, desde el concepto inicial hasta la producción final.
- 2. 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.
- 3. Calidad final controlada por nuestro equipo y contrastada por personal especializado.** Incorporados en la plantilla ISRG en diferentes niveles de la organización, que participan activamente tanto en la concepción inicial del producto (diseño, materiales, prestaciones), como en la prueba final que precede a su lanzamiento en el mercado.



## MARCAS EXTERNAS

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



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

## MODELO DE NEGOCIO

01

PROVIDE CONSUMERS WITH A WIDE RANGE OF OWN-BRAND PRODUCTS AND THE BEST SPORTS BRANDS

02

LEADING THE ONLINE MARKETPLACE AND THE DIGITAL IN-STORE EXPERIENCE

03

ALWAYS GUARANTEEING QUALITY IN EVERYTHING WE DO: PRODUCT, EXPERIENCE...



# EN NUESTROS 473 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:

1. Elevar su nivel de servicio a sus clientes a través del desarrollo de soluciones omnicanal.
2. Mejorar el conocimiento de sus preferencias para poder ofrecerles la propuesta de su mayor interés por el canal adecuado.
3. Elevar conocimiento y percepción de las marcas que integran el Grupo ISRG como referentes en el ámbito del sportswear, fashion y deportes mayoritarios gracias a la apertura de nuevos puntos de venta y el desarrollo de vínculos relevantes con la comunidad deportiva y la comunidad joven interesada por la moda urbana y actual.

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

Para ello, desde el Grupo ISRG se sigue apostando fuertemente por ampliar el número de puntos de venta físicos como pieza clave de su estrategia de omnicanalidad, siendo éstos muy relevantes para el desarrollo de una distribución de proximidad rápida, así como, para continuar construyendo conocimiento de marca y relaciones con la comunidad. Esta apuesta por la omnicanalidad se traduce en fuertes inversiones en mejoras en nuestra capacidad para servir rápidamente y para ofrecer la mejor y la más amplia gama de productos de interés para nuestros clientes.

Una apuesta que se ha visto reforzada a lo largo de 2022, a través de la expansión internacional que permite la apertura y llegada a nuevos mercados y la adquisición de nuevas marcas que amplían la apuesta por la llegada digital al cliente y la especialización y la generación de nuevos modelos de tienda, centrados en la experiencia que elevan el concepto de retail actual.



INTERNATIONAL BRANDS



OWN BRANDS



SUPPLY CHAIN



IT TECHNOLOGY AND INFRAESTRUCTURE



EXTERNAL LOGISTICS

## OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

**LOS GRANDES CAMBIOS DE 2021, EL AVANCE DEL ECOMMERCE, LA FLEXIBILIDAD LABORAL, LA APUESTA SOCIAL, EL IMPULSO DE LA ESTRATEGIA CLIMÁTICA DEL GRUPO, LA INTERNACIONALIZACIÓN O EL DESARROLLO TECNOLÓGICO, HAN SIDO REFORZADOS. MANTENIENDO LA SATISFACCIÓN DE SEGUIR CRECIENDO A NIVEL ECONÓMICO SIN OLVIDAR EL COMPROMISO, LOS VALORES Y LA RESPONSABILIDAD QUE TENEMOS COMO EMPRESA.**

En 2022 se ha seguido apostando por la especialización del negocio, el impulso de las nuevas marcas y el desarrollo de nuevos modelos de tienda centrados en la experiencia y satisfacción de nuestros clientes y clientas.

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

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



**Tras las dificultades vividas en el desarrollo social y del negocio en 2020 y 2021, el año 2022 ha permitido el crecimiento, desarrollo e internacionalización.**

Ofreciendo nuevas oportunidades de crecimiento y nuevos mercados retadores en los que seguiremos apostando en los próximos años.



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.

# BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

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

## MEDIDAS PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

**NUESTROS DIRECTIVOS Y DIRECTIVAS Y PERSONAS TRABAJADORAS 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.**

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

En el ámbito de las relaciones de negocios privadas queda prohibido ofrecer cualquier tipo de ventaja

ilícita a los directivos o empleados de otras Compañías con el fin de que, incumpliendo sus deberes, se decantan por la adquisición de nuestros productos o servicios.

Además, tampoco pueden efectuar pagos con finalidad de agilizar trámites con la Administración o ante un órgano judicial.

A lo largo de 2022 y 2023 desde el Grupo ISRG se trabajará en el desarrollo de una Política antisoborno

de aplicación al Grupo que tendrá como objetivo cubrir las necesidades y problemáticas actuales, adaptarse a los cambios requeridos por el crecimiento y la expansión y mantener la esencia de la Política que venimos trabajando, procedente de JD Group.

Durante los ejercicios 2021 y 2022 no se han registrado denuncias relacionadas con corrupción y soborno.

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

↓ **DESCARGA DE DOCUMENTOS**



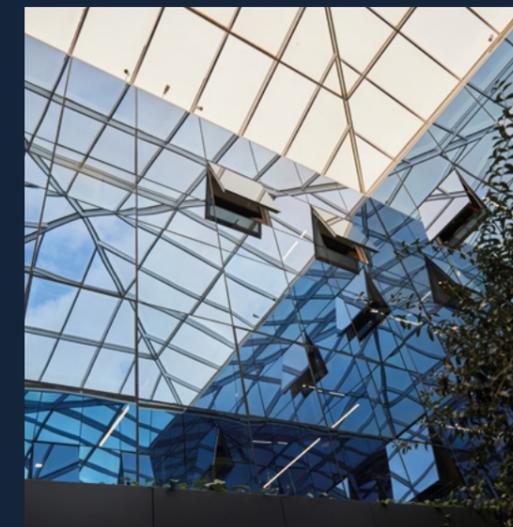
## BLANQUEO DE CAPITALES

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.

Durante los ejercicios 2021 y 2022 no se han registrado denuncias relacionadas con blanqueo de capitales.



## RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

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 una línea confidencial interna a través de la cual se pueden realizar denuncias anónimas en relación con estas conductas y mediante la 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, dicho canal sirve como vía de iniciación del Protocolo de Prevención frente al Acoso del que dispone la empresa, 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 2022, se han producido un total de 74 denuncias internas (frente a las 67 registradas en 2021) a través de la línea confidencial que tenemos a disposición de todas las personas trabajadoras, relacionadas en su mayoría con aspectos laborales. Todas las denuncias han sido adecuadamente gestionadas y resueltas de acuerdo con las políticas internas establecidas en la empresa.



Company	1Q	2Q	3Q	4Q	Total Company
BT	1	0	0	0	1
JD Spain	9	1	7	12	29
JD Canary	2	2	1	2	7
SportZone Canarias	7	2	2	1	12
Sprinter	2	4	8	11	25
<b>Total Q</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>74</b>

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN CON COLABORADORES EXTERNOS



A lo largo de los ejercicios 2021 y 2022 no se han identificado proveedores o contratistas que estén violando o poniendo en peligro el cumplimiento de los derechos humanos.

[+ VER MÁS EN APARTADO 5.1](#)

## NUESTRA ACTIVIDAD COMPRENDE LA VENTA MINORISTA DE PRODUCTOS SUMINISTRADOS POR MARCAS DE TERCEROS RECONOCIDAS MUNDIALMENTE, ASÍ COMO, MARCAS PROPIAS, SIENDO UN ASPECTO RELEVANTE LA GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO A NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE DERECHOS HUMANOS.

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

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

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

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

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

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



## APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA

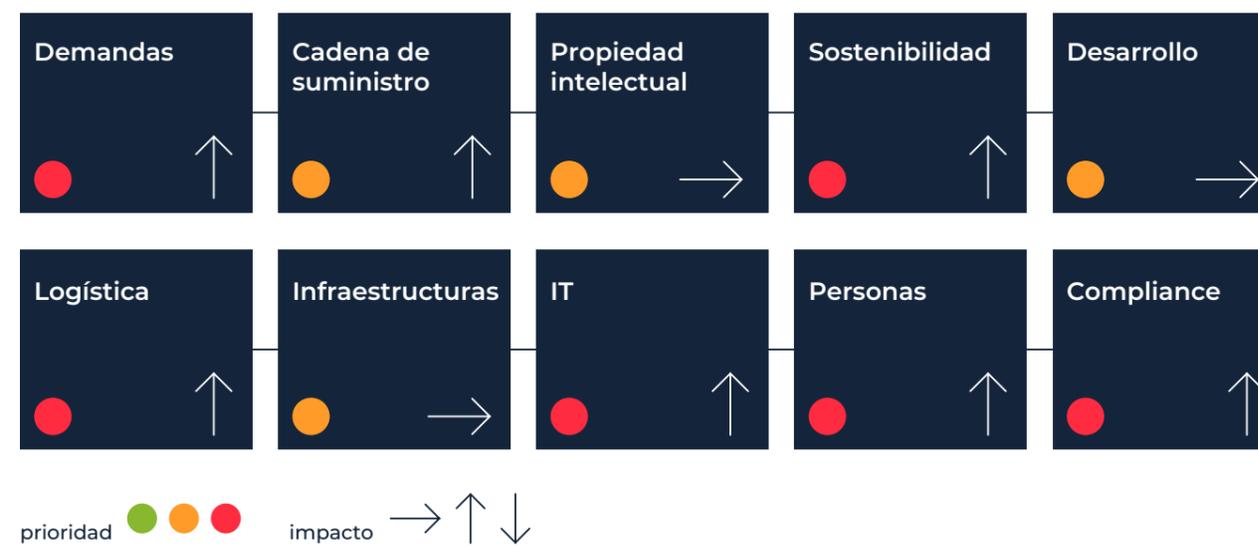
La debida diligencia constituye uno de los ejes fundamentales de la Política de Recursos Humanos del Grupo ISRG. Este proceso supone una identificación de los potenciales impactos en los Derechos Humanos a lo largo de la cadena de valor para, posteriormente, integrar las conclusiones en los procesos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

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

## RIESGOS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

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

En 2022 se han identificado diez riesgos importantes que han afectado al negocio del Grupo ISRG y que destacamos como principales en el desarrollo de nuestra operativa y desempeño a nivel financiero y extra financiero:



## MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

### RIESGOS PARA EL NEGOCIO

### ESTRATEGIA A SEGUIR POR EL GRUPO ISRG

#### DEMANDAS DEL MERCADO

##### Nuevos modelos de consumo

Los retailers estamos cada vez más expuestos a los nuevos modelos de consumo. Aparece un consumidor cada vez más exigente en la experiencia, la calidad, la responsabilidad de la compañía y la sostenibilidad. Un modelo de consumo consciente que está liderando el mercado y al que debemos ofrecer diferenciación.

Atendiendo a este cambio en el modelo de consumo, a la especialización, la búsqueda de valor añadido y la preferencia por un producto y un modelo de negocio más respetuosos, en 2021 se lanza un nuevo modelo de tienda. Un modelo de tienda que se seguirá trabajando y desarrollando a lo largo de 2022, hasta llegar a su máximo desarrollo actual con la apertura de Sprinter Alcorcón en 2023. Un modelo de tienda y negocio centrado en la experiencia, la especialización, la diferenciación y la sostenibilidad.

#### CADENA DE SUMINISTRO

##### Proveedores clave y marcas

El comercio minorista depende en gran medida de las marcas de terceros y de que éstas sean deseables para el consumidor.

El Grupo también está sujeto a las políticas de distribución de algunas marcas de terceros. Además, los problemas en la cadena de suministro o una reducción de existencias de los principales proveedores podría afectar negativamente a los resultados del Grupo.

En este sentido, desde ISRG trabajamos para mantener la relación con proveedores a largo plazo convirtiéndolos en partners de confianza que conocen y respetan nuestros valores y principios. Buscamos oportunidades para trabajar en colaboración con las marcas de terceros en el diseño de productos a medida que son exclusivos para las tiendas del Grupo.

Además nos aseguramos de no tener una dependencia limitada a un número pequeño de marcas, aumentando constantemente el número de marcas deportivas que añadimos a nuestra oferta comercial. Siempre tenemos como objetivo generar acuerdos con marcas de referencia de las que podamos contar con una licencia exclusiva en el diseño o puesta a la venta de sus productos.

##### Confianza en proveedores internacionales

Dado que gran parte del proceso productivo se desarrolla a nivel internacional, cualquier impacto en políticas, emergencias internacionales, crisis globales, genera un importante riesgo para el suministro de mercancía. En este sentido, en 2022, sufrimos el impacto en Europa de la Guerra en Ucrania, que supuso cortes en los suministros, incremento de precios de transporte (entre otros grandes impactos sociales y humanos).

Desde ISRG trabajamos para garantizar la estabilidad del stock y para evitar que los desequilibrios internacionales puedan afectar al negocio. Además, impulsamos la revisión constante de los criterios de calidad y seguridad de nuestros productos. Para ello, trabajamos mucho en el desarrollo de relaciones de confianza con nuestro partners que nos permitan garantizar y lograr la confianza de nuestros clientes y clientas.

##### Excesos de stock y estacionalidad del negocio

Al igual que ocurre con otros retailers, nuestro negocio es altamente estacional y el periodo comercial más importante en términos de ventas, rentabilidad y tesorería en sus tiendas de moda deportiva sigue siendo la temporada navideña.

Un rendimiento inferior al esperado en este periodo puede tener un impacto adverso en los resultados y puede impactar en el exceso de existencias de producto, difíciles de liquidar.

Para hacer frente a este importante riesgo para nuestro negocio y en la gestión de nuestros proveedores desde ISRG se lleva a cabo un control de los niveles de existencias, con el objetivo de gestionar los picos de demanda y hacer frente a ellos sin generar excesos de stock y haciendo una revisión regular de las ventas.

#### PROPIEDAD INTELECTUAL

##### Nuevos modelos de consumo

Las marcas registradas y los derechos de propiedad intelectual son críticos en el mantenimiento de valor para el Grupo ISRG.

La propiedad intelectual está registrada en todos los territorios relevantes. El equipo trabaja activamente para impedir que el equipo falsificado pase como legítimo.

## MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

### RIESGOS PARA EL NEGOCIO

### ESTRATEGIA A SEGUIR POR EL GRUPO ISRG

#### SOSTENIBILIDAD

##### Legislación ambiental

El creciente desarrollo regulatorio y legislativo en materia ambiental está imponiendo la necesidad de anticipación y adaptación. En 2022 destacamos tres importantes regulaciones que generar un impacto en nuestro negocio:

- Ley de residuos y suelos contaminados 7/22 y Directiva Europea de Responsabilidad ampliada del productor: Un nuevo marco normativo que generó un importante impacto en los procedimientos de gestión de residuos y especialmente en la gestión de nuestros productos con desperfecto/tara pre-consumo.

- Impuesto especial al plástico: derivado de la legislación anterior.

- Modificaciones en la Ley de eficiencia energética: Que impuso nuevos requisitos en la certificación y auditoría energética de edificios en propiedad.

- Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases.

En este sentido y, tal como venimos haciendo hasta la fecha, desde ISRG se ha buscado la anticipación, prevención y asunción de la responsabilidad ambiental derivada de estas regulaciones y del marco normativo europeo.

En este sentido se pusieron en marcha las siguientes iniciativas preventivas:

- Nuevo protocolo de gestión de residuos en tienda

- Auditoría y certificación externa de residuos zero en nuestro Centro Logístico y oficinas centrales

- Nuevo procedimiento de registro de documentación ambiental de gestión de residuos

- Nuevo protocolo de circularidad en el 100% de los "rotos" pre-consumo de marca propia (textil, calzado y accesorios) priorizando lo requerido por la Ley: reutilización y reciclado

- Auditoría y certificación energética de 2 tiendas en propiedad, las oficinas centrales y el centro logístico

- Activación del programa de reducción de envases de un sólo uso, arrancando por la reducción de bolsas de un sólo uso en tiendas Sprinter y Sport Zone

- Registro y seguimiento de los envases y residuos.

#### DESARROLLO SOCIAL

##### Impacto social de la Guerra en Ucrania en la sociedad y la comunidad local

Sin duda, la Guerra de Ucrania fue uno de los principales problemas sociales y humanitarios en 2022, que se extiende hasta la actualidad. Más allá del importante impacto que tuvo y tiene este conflicto en el país y la población, la generación de flujos migratorios y de acogida y protección internacional, fue una clara consecuencia de este conflicto.

España se convirtió en uno de los principales países europeos de acogida internacional de refugiados ucranianos, especialmente en las regiones de Madrid, Valencia y Barcelona.

Desde el grupo ISRG se puso en marcha un plan de acción para hacer frente a esta crisis. Colaborando en el territorio ucraniano, pero focalizando la acción en los flujos migratorios y las necesidades derivadas de los mismos. Para ello, se llevó a cabo el siguiente plan de emergencia:

- Plan de emergencia global: colaborando con donaciones económicas de más de 50.000 euros al soporte médico y social en el terreno de conflicto. A través de las entidades internacionales: Red Cross, Amnistía Internacional y Médicos del Mundo

- Plan de apoyo migratorio: Para ello se hizo una donación masiva de productos para los centros de acogida y centros humanitarios de Madrid, Barcelona y Alicante.

- Ampliación de programas sociales de infancia: Muchos de los menores migrantes fueron integrados en nuestros programas de apoyo a la infancia. Así como, mujeres con hijos también apoyadas por programas del Grupo.

## MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

### RIESGOS PARA EL NEGOCIO

### ESTRATEGIA A SEGUIR POR EL GRUPO ISRG

#### LOGÍSTICA

##### Operaciones de almacén

Nuestros almacenes, ubicados en el polígono industrial de Atalayas (Alicante), almacenan un gran volumen de producto y centralizan la distribución a todas las tiendas del Grupo y clientes de la tienda online de Sprinter y Sport Zone.

Desde la inauguración del nuevo almacén en 2018, se han seguido realizando inversiones para mejorar las instalaciones, adaptándonos al volumen creciente y dotándolas de mayor flexibilidad de procesos y capacidad de operaciones.

Desde ISRG tenemos asegurado el valor de las existencias que se encuentran tanto en los almacenes centrales como en los almacenes de tiendas y externos. Asimismo, contamos con políticas de buenas prácticas para mitigar al máximo los riesgos de incendio y accidentes laborales.

En el Almacén Central se cuenta con el soporte de nuestro proveedor de instalaciones así como ingenieros altamente cualificados para dar una rápida respuesta en caso de cualquier incidencia en los equipos con especial atención en los momentos de máxima demanda.

##### Adaptación a las temperaturas

Los cambios de temperatura que estamos viviendo, están motivando que, especialmente en España, nos encontremos con altas temperaturas en verano que dificultan y generan riesgos para el equipo de logística.

Con el objetivo de seguir impulsando el bienestar de las personas, desde el equipo de prevención de riesgos laborales se ha trabajado intensamente en el desarrollo de políticas y buenas prácticas para prevenir los efectos del calor durante la jornada laboral.

Además, de cara a 2023 se ha decidido climatizar las zonas de mayores temperaturas dentro del centro logístico para poder garantizar el bienestar climático del equipo.

#### PERSONAS

##### Gestión del talento

El éxito del grupo depende de forma directa de la capacidad que tengamos para gestionar, atraer y retener el mejor talento.

Vivimos momentos de muchos cambios en las empresas, mercado laboral, condiciones de trabajo y modalidades de trabajo.

Desde ISRG se sigue apostando por un equipo interno centrado en la selección del mejor talento a través de la especialización. Se trabaja para ofrecer las mejores condiciones y para garantizar una buena experiencia por parte del equipo que facilite la retención y la captación de talento.

##### Diversidad, Inclusión y Equidad

La diversidad y la inclusión se considera un elemento clave en la estrategia de gestión del talento del grupo ISRG.

Además, el impulso de la diversidad se ha convertido en un aspecto esencial de la atracción y retención.

Desde ISRG contamos con un Plan de Igualdad en el que trabajamos con ambiciosos objetivos para garantizar la igualdad de oportunidades. Además contamos con un equipo dentro de talent, específicamente orientado a la integración de la diversidad dentro de la compañía.

Adicionalmente trabajamos estrategias de sensibilización y acercamiento a la diversidad, la inclusión y la equidad.

##### Wellbeing

El bienestar físico y emocional de las personas que forman parte del equipo se ha convertido en un valor esencial para el negocio, directamente vinculado a nuestra estrategia como compañía.

Desde ISRG contamos con un programa de bienestar físico y emocional para todas las personas que forman parte del equipo. Damos especial importancia a la preservación de la salud mental y el bienestar emocional.

De cara a 2023 se seguirá trabajando en el desarrollo de este programa con estrategias específicas que permitan ofrecer apoyo a todas las personas que necesiten soporte.

## MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

### RIESGOS PARA EL NEGOCIO

### ESTRATEGIA A SEGUIR POR EL GRUPO ISRG

#### PERSONAS

##### Regulación laboral

En los últimos años se han vivido importantes cambios en la regulación y legislación laboral. Cambios que han tenido un importante impacto en las empresas, requiriendo una rápida adaptación para garantizar su cumplimiento y evitar posibles sanciones y riesgos reputacionales.

Desde ISRG trabajamos constantemente en la revisión, adaptación de la legislación laboral y posibles cambios que afecten al negocio. En los cambios regulatorios ocurridos en 2022, se ha conseguido una rápida adaptación del negocio, consiguiendo mantener al equipo informado. Mediante la inversión en nuestros equipos de personas seguimos

#### INFRAESTRUCTURAS

##### Contratos de arrendamientos de locales comerciales

El Grupo puede verse expuesto financieramente cuando se ha comprometido a un arrendamiento a largo plazo en un lugar que, como resultado de factores externos. Unas tasas de desocupación más elevadas hacen que un local sea menos atractivo para el cliente, lo que se traduce en una reducción de la afluencia y, potencialmente, de ventas en el futuro.

Además, podría producirse un nuevo desplazamiento de los ingresos de las tiendas físicas al comercio electrónico, a medida que los consumidores se familiaricen con el comercio electrónico.

Siempre que sea posible, desde el Grupo se buscarán los siguientes factores mitigantes: Nuevos contratos de arrendamiento por un máximo de 10 años, opciones de salida anticipada, revisión de alquiler con límite, alquileres flexibles con renta variable en base al volumen de venta. Desde el Grupo se gestiona activamente los riesgos de propiedad, y si se detecta que el rendimiento de una tienda es insatisfactorio se evaluará seguir con el negocio en esa ubicación, y en caso de que se decida continuar se propondrán medidas con el propietario para llegar a un acuerdo de precios.

#### IT

##### Sistemas informáticos

Para el trabajo del Grupo ISRG una sólida red informática y con un funcionamiento eficiente es clave.

El Grupo depende en gran medida de sus sistemas y redes informáticos y de los de sus socios para prestar servicios a sus clientes.

Cualquier interrupción a largo plazo en la disponibilidad de los principales sistemas empresariales tendría un impacto significativo en el negocio.

##### Ciberseguridad

La ciberdelincuencia es cada vez más sofisticada y el riesgo aumenta en todos los mercados. Cualquier ciberataque o violación de datos puede provocar a corto plazo una pérdida de ingresos y de recursos.

Además, existe el riesgo de un impacto negativo a largo plazo en la confianza de los clientes y en la reputación del Grupo.

El continuo crecimiento del Grupo conduce a una red de sistemas informáticos más complejos.

Por ello, desde ISRG se reconoce la importancia de mantener un conjunto sólido de políticas de ciberseguridad, procedimientos y controles técnicos en todas las áreas de negocio.

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.

Además, contamos con un grupo en el que se registra cualquier duda o incidencia relacionada con ciberseguridad de cualquier persona del equipo. De esta forma, se garantiza que todas las personas puedan tener la información y la respuesta en el momento en el que la necesitan.

## MAPA DE RIESGOS Y ESTRATEGIAS QUE AFECTAN AL NEGOCIO

### RIESGOS PARA EL NEGOCIO

### ESTRATEGIA A SEGUIR POR EL GRUPO ISRG

#### CUMPLIMIENTO NORMATIVO, BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

##### Regulación y Compliance

El Grupo opera en un entorno de rápida transformación y cambio que está sujeto a diversas leyes, códigos de prácticas, directrices y normas, que afectan a marcos de competencia, seguridad, clientes, publicidad, normativa ambiental, laboral o social... entre otras.

Desde ISRG se ha apostado mucho por el desarrollo de un equipo legal. Creando la función de Responsable de Compliance, tanto a nivel internacional como parte de JD Group, como a nivel nacional para los mercados de España, Portugal y Holanda.

El incumplimiento de estos marcos legales puede causar daños financieros o de reputación. Por ello, es importante controlar las prácticas llevadas a cabo por el grupo y por los partners de negocio para evitar asumir riesgos legales, financieros y reputacionales.

El objetivo es reforzar el conocimiento y cumplimiento normativo, evitando exposiciones y asumiendo la responsabilidad.

##### 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 cumplimiento de estos. El Grupo ISRG espera que todos los proveedores cumplan con sus condiciones de suministro.



## INFORMACIÓN FISCAL Y DE TRANSPARENCIA

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

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

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

Principales datos fiscales obtenidos durante los ejercicios 2021 y 2022, por país:

Datos fiscales	Ejercicio 2021			Ejercicio 2022		
	España	Portugal	Países Bajos	España	Portugal	Países Bajos
Resultado antes de impuestos	65.052.423	18.258.741	(3.918.614)	80.664.688	24.501.670	(15.184.056)
Resultado después de impuestos	42.128.654	20.932.378	(3.742.469)	62.196.372	17.901.911	(16.462.215)
Impuesto sobre sociedades pagado	14.280.182	140.544	-	11.219.865	2.881.974	-
Subvenciones recibidas	358.010	3.114.309	-	333.008	98.229	-

##### Ejercicio 2021

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

##### Ejercicio 2022

	Tributos soportados		Tributos recaudados			Otros	
	Impuesto sobre beneficios pagado	Cuotas S.S. por cuenta de la empresa	Retención IRPF a los trabajadores	Cotización S.S. por cuenta de los trabajadores	Tributos recaudados excluida retención IRPF a los trabajadores	Impuestos / tasas locales	Aranceles
España	11.219.865	34.993.488	13.422.619	7.153.556	84.765.520	1.617.532	22.133.421
Portugal	2.881.974	7.165.240	2.727.602	3.083.314	57.448.703	-	1.435.191
Países Bajos	-	3.714.575	3.216.912	95.171	10.523.433	441.839	170.983
Francia	-	-	-	-	5.769.935	-	-
Italia	-	-	-	-	5.254.031	-	-
Otros países UE	-	-	-	-	2.589.610	-	-
Resto mundo	-	-	-	-	619.052	-	-
Total	14.101.839	45.873.303	19.367.133	10.332.041	166.970.284	2.059.371	23.739.595

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.

# PERSONAS Y TALENTO

A lo largo de 2022 se ha puesto el foco en el impulso del mejor talento, la selección y la retención. Impulsando la creación de una marca empleadora que apuesta por la diversidad, la inclusión, el bienestar y la experiencia de las personas.



# EMPLEO EN ISRG

En este apartado recogemos los principales datos que afectan al número de empleados y distribución de los mismos dentro del Grupo ISRG durante los ejercicios 2021 y 2022

Personal a cierre del ejercicio y personal promedio

## ◆ Distribución por país

### Distribución por país - España

Distribución por género	Cierre			Promedio		
	Total 2020	Total 2021	Total 2022	Total 2020	Total 2021	Total 2022
Hombre	1.983,00	2.571,00	2.805,00	1.734,00	2.315,13	2.618,32
Mujer	3.182,00	4.398,00	4.538,00	2.748,00	3.916,30	4.353,22
<b>Total</b>	<b>5.165,00</b>	<b>6.969,00</b>	<b>7.343,00</b>	<b>4.482,00</b>	<b>6.231,43</b>	<b>6.971,54</b>

### Distribución por país - Portugal

Distribución por género	Cierre			Promedio		
	Total 2020	Total 2021	Total 2022	Total 2020	Total 2021	Total 2022
Hombre	650,00	870,00	1.200,00	599,11	646,05	820,12
Mujer	1.094,00	1.517,00	1.242,00	939,93	1.154,41	1.433,11
<b>Total</b>	<b>1.744,00</b>	<b>2.387,00</b>	<b>2.442,00</b>	<b>1.539,04</b>	<b>1.800,46</b>	<b>2.253,23</b>

## ◆ Distribución por edad y modalidad de contrato

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

Distribución por edad	Cierre						Promedio			
	Indefinido	Temporal	Total 2022	Total 2021	Total 2020	Total 2022	Total 2021	Total 2020		
0-19	183,00	220,00	403,00	408,00	102,00	98,32	135,19	233,51	249,11	67,79
20-29	5.307,00	1.237,00	6.544,00	6.507,00	4.758,00	4.676,10	1.477,03	6.153,13	5.386,89	4.214,92
30-45	2.530,00	56,00	2.586,00	2.235,00	1.895,00	2.515,15	60,13	2.575,28	2.200,94	1.611,45
más de 45	252,00	0,00	252,00	206,00	154,00	261,52	1,33	262,85	195,16	128,86
<b>Total</b>	<b>8.272,00</b>	<b>1.513,00</b>	<b>9.785,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>7.551,09</b>	<b>1.673,68</b>	<b>9.224,77</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

## ◆ Distribución por edad y jornada laboral

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

Distribución por edad	Cierre						Promedio			
	Parcial	Completo	Total 2022	Total 2021	Total 2020	Total 2022	Total 2021	Total 2020		
0-19	384,00	19,00	403,00	408,00	102,00	223,82	9,69	233,51	249,11	67,79
20-29	5.103,00	1.441,00	6.544,00	6.507,00	4.758,00	4.955,59	1.195,54	6.151,13	5.386,89	4.214,92
30-45	715,00	1.871,00	2.586,00	2.235,00	1.895,00	753,43	1.823,85	2.577,28	2.200,94	1.611,45
más de 45	28,00	224,00	252,00	206,00	154,00	31,00	231,85	262,85	195,16	128,86
<b>Total</b>	<b>6.230,00</b>	<b>3.555,00</b>	<b>9.785,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>5.963,84</b>	<b>3.260,93</b>	<b>9.224,77</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

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

### Distribución por clasificación profesional y contrato a tiempo parcial/completo

Distribución por clasificación profesional	Cierre						Promedio	
	Parcial	Completo	Total 2022	Total 2021	Parcial	Completo	Total 2022	Total 2021
HEAD OF	0,00	33,00	33,00	33,00	0,00	33,20	33,20	33,29
AREA LEADER	1,00	114,00	115,00	100,00	2,00	109,21	111,21	99,72
TEAM LEADER	7,00	590,00	597,00	515,00	6,05	572,10	578,15	470,13
SUPERVISOR	265,00	1.215,00	1.480,00	1.243,00	284,03	1.152,07	1.436,10	1.107,36
TEC	56,00	1.055,00	1.111,00	918,00	75,00	917,06	992,06	886,50
STAFF	5.901,00	548,00	6.449,00	6.547,00	5.595,05	479,00	6.074,05	5.435,23
<b>Total</b>	<b>6.230,00</b>	<b>3.555,00</b>	<b>9.785,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>5.962,13</b>	<b>3.262,64</b>	<b>9.224,77</b>	<b>8.032,21</b>

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

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

Distribución por clasificación profesional	Cierre								Promedio	
	Indefinido	Temporal	Total 2022	Total 2021	Total 2020	Indefinido	Temporal	Total 2022	Total 2021	Total 2020
HEAD OF	33,00	0,00	33,00	33,00	29,00	33,20	0,00	33,20	33,29	29,20
AREA LEADER	115,00	0,00	115,00	100,00	90,00	111,21	0,00	111,21	99,72	89,97
TEAM LEADER	597,00	0,00	597,00	515,00	445,00	578,15	0,00	578,15	470,13	362,64
SUPERVISOR	1.480,00	0,00	1.480,00	1.243,00	1.075,00	1.436,10	0,00	1.436,10	1.107,36	863,04
TEC	1.092,00	19,00	1.111,00	918,00	748,00	963,03	29,03	992,06	886,37	662,43
STAFF	4.955,00	1.494,00	6.449,00	6.547,00	4.522,00	4.431,05	1.643,00	6.074,05	5.435,23	4.015,74
<b>Total</b>	<b>8.272,00</b>	<b>1.513,00</b>	<b>9.785,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>7.552,74</b>	<b>1.672,03</b>	<b>9.224,77</b>	<b>8.032,10</b>	<b>6.023,02</b>

Descripción de las categorías profesionales ISRG:

- Head Of: Directores de departamento y regionales.
- Area Leader: Incluye Area Leaders y Area Managers de Retail.
- Team Leader: Team Leaders de HO (personas que gestionan equipos pequeños) y Store Managers.
- Supervisor: Supervisa equipos pequeños a un nivel muy operativo. Incluye también a los segundos de tienda.
- Técnico: Incluye a los técnicos de los diferentes departamentos, representando el mayor volumen de personal de oficina. Además, incluye también a los técnicos del centro logístico y mantenimiento que realizan labores de oficina o monitorización y control.
- Staff o team member: Incluye a los mozos de almacén, vendedores, todos los perfiles de primer y segundo año de centro logístico y retail y los perfiles de primer año de oficinas centrales, dado que tras su primer año pasarían a la clasificación de técnico.

## ◆ Distribución por sexo y modalidad de contrato

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

Distribución por sexo	Cierre						Promedio			
	Indefinido	Temporal	Total 2022	Total 2021	Total 2020	Indefinido	Temporal	Total 2022	Total 2021	Total 2020
Hombre	3.126,00	582,00	3.708,00	3.441,00	2.633,00	2.836,22	603,21	3.438,43	2.960,80	2.332,00
Mujer	5.146,00	931,00	6.077,00	5.915,00	4.276,00	4.716,15	1.069,19	5.786,34	5.071,33	3.691,02
<b>Total</b>	<b>8.272,00</b>	<b>1.513,00</b>	<b>9.785,00</b>	<b>9.356,00</b>	<b>6.909,00</b>	<b>7.552,37</b>	<b>1.672,40</b>	<b>9.224,77</b>	<b>8.032,13</b>	<b>6.023,02</b>

◆ Distribución por sexo y contrato a tiempo parcial/completo:

Distribución por sexo y contrato a tiempo parcial/completo

Distribución por género	Cierre									
	Parcial		Completo		Total 2022		Total 2021		Total 2020	
Hombre	2.472,00	1.533,00	4.005,00	3.441,00	2.633,00	2.040,12	1.398,31	3.438,43	2.960,77	2.332,00
Mujer	3.758,00	2.022,00	5.780,00	5.915,00	4.276,00	3.922,22	1.864,12	5.786,34	5.071,33	3.691,02
Total	6.230,00	3.555,00	9.785,00	9.356,00	6.909,00	5.962,34	3.262,43	9.224,77	8.032,10	6.023,02

◆ Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

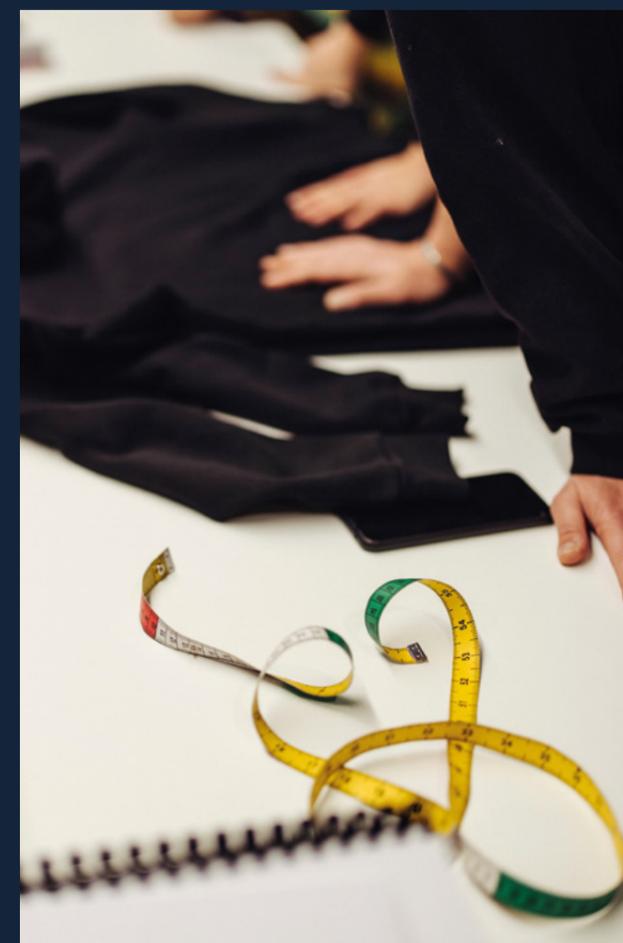
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Grupo de edad	Total 2022	Total 2021	Total 2020	Total por sexo		HEAD OF		AREA LEADER		TEAM LEADER		SUPERVISOR		TÉCNICO		STAFF	
				H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
				0-19	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
20-29	44	15	7	16	28	0	0	0	0	0	0	5	8	1	4	10	16
30-45	60	41	20	28	32	0	0	0	1	8	8	4	9	13	5	3	9
más de 45	8	4	1	4	4	0	0	1	2	1	1	1	0	1	1	0	0
Total	114	60	28	49	65	0	0	1	3	9	9	10	17	15	10	14	26



POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

**DURANTE 2022 HEMOS AVANZADO EN LA ESTANDARIZACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA, INTEGRANDO LAS TIENDAS DE SPORT ZONE CANARIAS DENTRO DEL CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO. ADEMÁS, SE HA ACTUALIZADO EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE EN LA ISLA DE MADEIRA.**



Resulta de gran interés por parte de la Dirección del Grupo ISRC, favorecer e incentivar la calidad y productividad en el trabajo y a su vez, garantizar el derecho al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Por este motivo, en 2022 se ha eliminado la carencia del primer mes para el cobro del bonus anual, y además se ha decidido no descontar el periodo de prestación por nacimiento en el importe a percibir.

Desde ISRC hacemos una retribución a nuestro equipo según puesto y grado de responsabilidad dentro de la compañía, con independencia de su género. Resulta de gran interés por parte de la Dirección del Grupo ISRC, 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.

La tabla salarial de 2022 fue incrementada en Sprinter y JD con un 2.25% tal y como refleja el Convenio Colectivo JD-Sprinter. Además a JD se le otorgó la Gratificación Adicional del 0.75% por haber alcanzado los objetivos marcados para el cobro de dicha gratificación.

Tanto en España como en Portugal los salarios mínimos han sido actualizados en los siguientes valores:

País y Región	Importe	Incremento
España	1.000€	03,62%
Portugal (Península)	705€	15,03%
Portugal (Madeira)	723€	06,01%

◆ Remuneración media por sexo:

Sexo	Remuneración media por sexo		
	Remuneración media en euros: 2020	Remuneración media en euros: 2021	Remuneración media en euros: 2022
Hombre	21.714,30 €	23.705,96 €	24.567,00 €
Mujer	20.375,01 €	23.625,59 €	25.550,00 €

◆ Remuneración mediana por tramo de edad:

Edad	Mediana de la remuneración por edad		
	Remuneración mediana en euros: 2020	Remuneración mediana en euros: 2021	Remuneración mediana en euros: 2022
0-19	13.557,60 €	16.298,80 €	14.741,41 €
20-29	17.783,72 €	18.918,07 €	21.341,00 €
30-45	23.675,00 €	25.027,43 €	27.071,00 €
más de 45	27.199,99 €	28.842,56 €	34.709,00 €

◆ Remuneración mediana por categoría profesional:

Puesto	Mediana remuneración por categoría profesional		
	Remuneración mediana en euros: 2020	Remuneración mediana en euros: 2021	Remuneración mediana en euros: 2022
HEAD OF	81.476,65 €	103.286,04 €	127.446,00 €
AREA LEADER	42.044,87 €	54.196,01 €	58.150,00 €
TEAM LEADER	23.625,03 €	26.636,29 €	28.710,00 €
SUPERVISOR	-	19.661,65 €	19.278,00 €
TEC	17.122,69 €	19.272,19 €	24.001,00 €
STAFF	13.522,47 €	16.596,18 €	15.050,00 €



**Retribución media de los Consejeros y directivos, incluyendo retribución variable**

Durante los ejercicios anuales finalizados el 31 de enero de 2023 y de 2022, los Administradores de la Sociedad Dominante no han percibido remuneraciones por el desempeño de las labores inherentes a su cargo.

Por su parte, la remuneración percibida por el personal definido como de Alta Dirección por el Grupo se incluye en las cuentas anuales consolidadas, estando compuesto por 1 hombre y 1 mujer. Del mismo modo, la remuneración recibida por el CEO del Grupo se encuentra registrada en las cuentas anuales consolidadas.

**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.**

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

Clasificación profesional	Brecha salarial (remuneración de puestos de trabajo iguales o de mediana de la sociedad)		
	Brecha salarial (%) 2020	Brecha salarial (%) 2021	Brecha salarial (%) 2022
HEAD OF	3,20%	6,35%	17,22%
AREA LEADER	2,80%	-3,80%	1,45%
TEAM LEADER	-5,88%	-1,47%	-6,70%
SUPERVISOR	-	-2,34%	-1,49%
TEC	-9,75%	-0,86%	-8,01%
STAFF	0,00%	-0,01%	-0,12%

\*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 se elaboró siguiendo los criterios establecidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**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 a 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.

De ahí que, de cara a 2023, se implantará un mensaje específico de desconexión laboral en todos los emails corporativos del Grupo. Este mensaje estará orientado a compartir nuestro compromiso con la conciliación.

## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ES UN ASPECTO FUNDAMENTAL EN LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EN EL GRUPO.

Por ello, durante 2022 se ha avanzado en la ampliación de las medidas de conciliación existentes, con acciones como:

### RENOVACIÓN DE LA POLÍTICA DE TELETRABAJO

Hasta dos días de teletrabajo semanal

### TELETRABAJO Y TELETRABAJO FLEXIBLE EN PORTUGAL

Para el personal de oficina

### PROYECTO DE PLANIFICACIÓN HORARIA 5+2

Libranza de manera rotativa para garantizar equidad en el equipo

### DÍA ADICIONAL DE EXCESO

Para los equipos de retail

### CIERRE DE LA PLATAFORMA LOGÍSTICA

Los días 24 y 31 de diciembre

### FLEXIBILIDAD PARA CAMBIOS DE TURNO EN LOGÍSTICA

En olas de calor o temperaturas extremas

## NOVEDADES EN MATERIA LABORAL EN 2022

En ISRG trabajamos para garantizar el cumplimiento legislativo en materia laboral ofreciendo siempre un seguimiento y actualización de las medidas. A lo largo de 2022, destacamos las siguientes:

**1.** Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre: Con fecha 30 de diciembre de 2021, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Dicha norma implicaba un cambio de paradigma en materia de contratos de trabajo de carácter temporal. Desde ISRG, dando cumplimiento al compromiso, expresamente consignado en el Convenio Colectivo de aplicación, tanto con la calidad como con la estabilidad en el empleo, se puso en marcha un ambicioso plan en orden a minimizar las ratios de temporalidad existentes hasta la fecha.

El compromiso de ISRG se materializó durante el primer trimestre del 2022, procediendo a la transformación en indefinido de la gran mayoría de los contratos temporales existentes hasta la fecha, alcanzando tasas de contratación indefinida muy superiores a las constatadas en el sector.

Analizando la comparativa 2021-2022 respecto del ratio de Contratos Indefinidos existentes en cada una de las empresas del Grupo ISRG, entendemos el importante impacto y esfuerzo llevado a cabo:

	% Indefinidos Promedio	
	2021	2022
Sprinter	62%	90%
JD Spain	45%	88%
Sport Zone Canarias	59%	89%
JD Canary	60%	81%
Bodytone	84%	98%

Esta fortaleza en materia de contratación indefinida y estabilidad en el empleo, es un motivo de orgullo para ISRG que, junto a las políticas de conciliación, suponen un paso adicional en el trabajo constante por garantizar empleo de calidad en todos los puestos, áreas y centros de trabajo.

**2.** 2º Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo: Con fecha 7 de marzo de 2019, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicha normativa extendía la obligación de contar con Planes de Igualdad a las empresas que contasen con menos de 250 trabajadores, concediendo de plazo hasta el 7 de marzo de 2022, para adecuarse a dicha obligación en las empresas de 50 a 100 trabajadores.

Por ello, con fecha 21 de febrero de 2022, se aprobó el primer Plan de Igualdad del Grupo ISRG, que venía a sustituir los planes individuales hasta ahora existentes y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

## 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.

### ABSENTISMO LABORAL

En el ejercicio 2022 el total de horas de absentismo laboral en el Grupo ISRG ha sido de 423.778 horas, que se desglosan de la siguiente forma:

Motivo de absentismo	Absentismo Laboral ISRG*		
	Total 2020	Total 2021	Total 2022
Días perdidos por accidente de trabajo	2.473	3.433	3.032
Días perdidos por baja por enfermedad profesional	0	0	0
Días de baja por contingencia común (enfermedad común o accidente no laboral)	69.275	100.380	93.003
Nº de días de absentismo	180.251	103.813	96.035
Nº de horas de absentismo	965.042	419.918	423.778

\*En los datos relativos a Absentismo laboral no se han tenido en cuenta las sociedades de SUR y Deporvillage

## PERSONAS Y TALENTO

Tal como hemos destacado desde el inicio, para el grupo ISRG las personas son siempre el centro de nuestro negocio. La clave para el éxito reside en la captación del mejor talento, la preservación y retención de las personas y la mejora constante de su bienestar y felicidad dentro del grupo.

Consideramos clave poner el foco en los valores que nos representan, garantizar que los hacemos extensibles y compartimos con el equipo. Por ello impulsamos la igualdad y la diversidad, generamos oportunidades de desarrollo y de formación, fomentamos la marca empleadora y la captación de los mejores candidatos y candidatas y asumimos nuestro rol como eje para el impulso del desarrollo de las personas.

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

Actualmente somos más de 9.920 personas (dato a cierre 2022) las que formamos el equipo ISRG.

Durante 2022 se han publicado más de 11.880 vacantes, se han realizado más de 382 procesos de selección en oficinas centrales y el equipo ha aumentado en más de 740 nuevas incorporaciones.

Impulsando el talento femenino y la equidad, presente siempre como valor de la compañía. Para ello se ha conseguido incrementar en un 20% el número de mujeres en puestos STEM dentro de la compañía (pasando de 14,29% en 2021 a 35,21% en 2022).

Apostando por el talento joven, más de 1.967 personas han participado en el programa de prácticas, dedicando más de 551.542 horas de prácticas entre SSCC, Retail y Centro Logístico. De ellos más del 40% han pasado a formar parte del equipo tras sus prácticas.

En línea con nuestro compromiso con el desarrollo del talento, nuestro equipo ha realizado más de 113.688 horas de formación en 2022.

A ello, se suma la apuesta por la inclusión y la diversidad. Actualmente, nuestro equipo está formado por más de 5.198 mujeres que representan más del 52% de la plantilla.

## APUESTA POR LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD

52%  
MUJERES

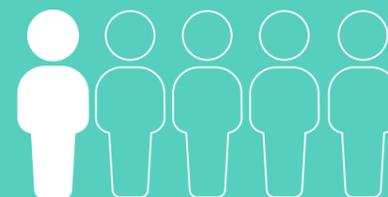
48%  
HOMBRES

+20%

MUJERES  
EN PUESTOS  
STEM

14%  
2021

35%  
2022



+9.920

PERSONAS QUE FORMAN ISRG

11.880  
VACANTES EN 2022

740 NUEVAS  
INCORPORACIONES

382  
PROCESOS  
DE SELECCIÓN

+551.542  
HORAS DE  
PRÁCTICAS  
ENTRE SSCC, RETAIL  
Y CENTRO LOGÍSTICO

+1.967

40%

DE ELLOS YA FORMAN  
PARTE DEL EQUIPO

113.688

2022

73.929

2021

HORAS DE  
FORMACIÓN

EN LÍNEA CON NUESTRO  
COMPROMISO CON EL  
DESARROLLO DEL TALENTO



## NUEVOS PROYECTOS PARA CAPTAR EL MEJOR TALENTO

### LA EXPERIENCIA MARCA LA DIFERENCIA

Partiendo de esta premisa y dada la gran expansión que está viviendo la compañía, desde el área de talento se trabaja por evolucionar nuestro rol para generar un employee journey map que garantice desde el punto de vista de personas el mejor talento posible, trabajando para impulsar unas estructuras y un ambiente de trabajo basado en el respeto y en la igualdad de oportunidades en el entorno profesional.

2022 ha sido un año donde hemos trabajado para crear y alinear procedimientos y políticas relacionadas con las personas en los nuevos negocios y países donde opera el grupo.

Los proyectos que hemos desarrollado durante 2022 han seguido metodologías ágiles en todos los procesos para apoyar la creación de experiencias positivas que reconstruyan el Employee Journey Map y nos hagan reforzar la marca empleadora y la experiencia de todas las personas que forman parte del grupo.

Algunos de los proyectos que hemos desarrollado durante 2022 son:



**Proyecto piloto "Performance Appraisal":** Proyecto de evaluación del desempeño 180°, iniciado en el año 2021 y que hemos continuado perfeccionando durante este año y cuyo lanzamiento es inminente. Ha permitido avanzar hacia un sistema objetivo que permita promover la cultura del feedback continuo e identificar/establecer los próximos pasos en la carrera profesional de la persona, basándose en la evaluación del performance y el establecimiento de objetivo/metás.

**Estandarización de Job Titles:** Se han estandarizado los nombres de los puestos de trabajo de todas las personas de la compañía, para avanzar en la estandarización de estructuras y simplificación de los planes de carrera, garantizando la igualdad de oportunidades y el uso de lenguaje no discriminatorio.

**Plan de Igualdad de Grupo:** con fecha 21 de febrero de 2022 se aprobó el I Plan de Igualdad de grupo. Este plan no solamente aplica a las sociedades suscriptoras del plan, sino que se extiende más allá del cumplimiento legal y de las fronteras, siendo una herramienta para luchar contra la discriminación por razón de sexo y promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo.

**Enclave laboral:** Una de las grandes apuestas en diversidad e integración que la creación de un enclave laboral en el centro logístico, que inicialmente formaban 5 personas con discapacidad intelectual de la asociación APSA, y que posteriormente se amplió a 7 personas.

Este enclave permite integrar laboralmente a personas con discapacidad intelectual en la compañía, asegurando un correcto seguimiento y transmisión de conocimiento que permita la plena adaptación de la persona al entorno logístico.

Además, el crecimiento del negocio y la rapidez del mismo ha hecho necesaria la aplicación de la tecnología al servicio de la gestión del talento. Para ello se ha apostado por las mejores herramientas para impulsar la selección y desarrollo:

**Nuevo ATS global:** como parte de JD Group, se ha iniciado el proceso de implantación de un nuevo Applicant Tracking System (ATS), un espacio de gestión de las candidaturas recibidas que permitirá el impulso del employer branding y una gestión integrada y más eficiente de los procesos de selección.

**Generación de canteras de talento HO y Retail:** para anticiparnos a las necesidades del futuro cercano y asegurar la disponibilidad del mejor talento.

**Procesos de selección online:** seguimos apostando por las herramientas online que promuevan la flexibilidad, como son las entrevistas virtuales, desde nuevas aperturas de tienda hasta cualquier puesto de tienda o de oficina y centro logístico.

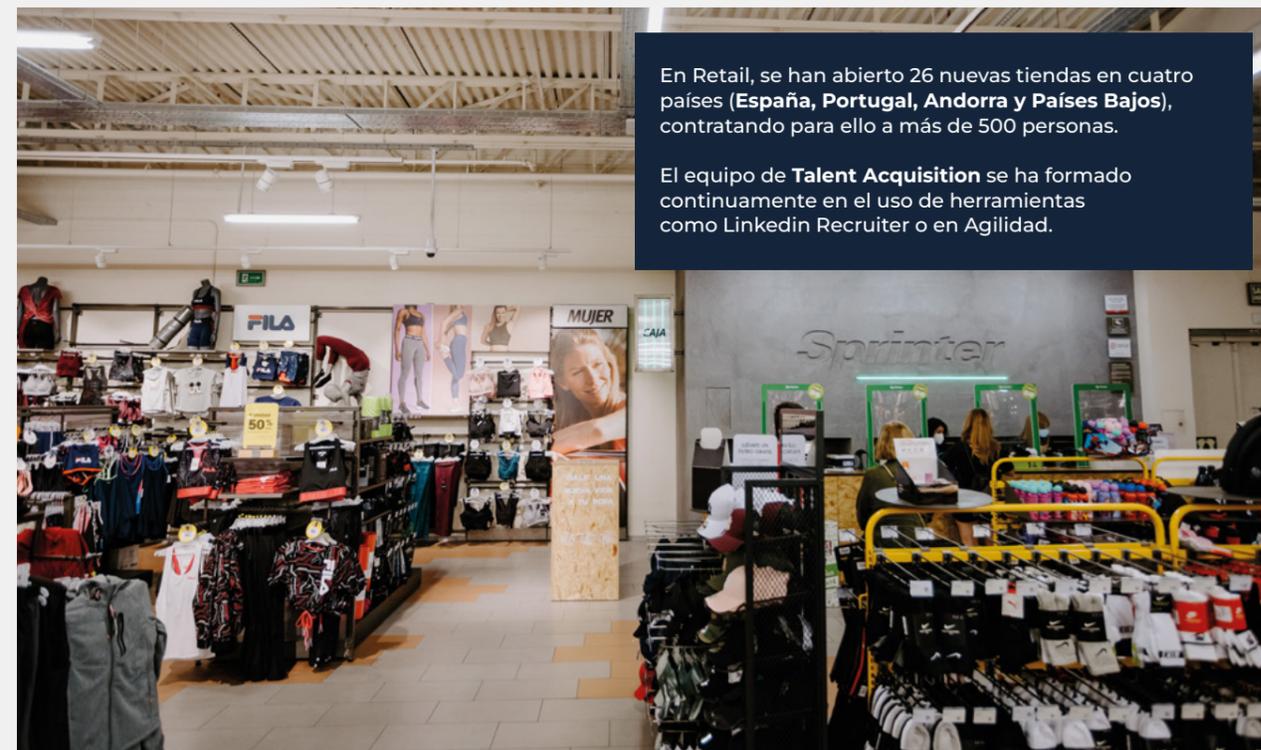
**Sistema de ticketing Salesforce:** para la gestión de solicitudes de personal de tienda. Ahora las tiendas pueden realizar sus solicitudes de personal y tienen trazabilidad del estado en cualquier momento.

## RESULTADOS 2022 EN LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO

Este año hemos cerrado el ejercicio con un notable incremento en el número de personas por el crecimiento del negocio (nuevas tiendas, nuevos players...), sino también un aumento en el nivel de especialización con la creación de nuevas estructuras y áreas en los servicios centrales (Pricing, Rewards, Legal...).

La estrategia de la compañía, basada en la internacionalización y en la omnicanalidad y experiencia del cliente ha impulsado la necesidad STEM, alineados con las tendencias del mercado.

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



## IMPULSO Y FOMENTO DE LA MARCA EMPLEADORA

Las nuevas tendencias en el mercado continúan demostrando la importancia de aportar valor añadido como compañía, siendo un aspecto clave el generar un excelente employer branding para atraer al mejor talento y que nos elija como compañía donde trabajar no solamente por las condiciones laborales, sino también por los valores y la cultura de la empresa.

Para esto nuestra estrategia de Employer Branding es Candidate Centric. Esto supone que la candidatura se sitúa en el centro del proceso de selección, y que nos esforzamos por enamorar a la persona como compañía para que elija nuestro proyecto como lugar donde desarrollar una carrera profesional.

A nivel de employer branding, las redes sociales profesionales como LinkedIn han jugado un papel fundamental. Muestra de la fuerte apuesta del área por las redes sociales ha sido el LinkedIn de JD Iberia, que ha pasado de 734 followers en 2021 (año de su creación) a 4521 a fin de 2022.

La estrategia a nivel de talento en los próximos meses se basará en la mejora y rediseño del portal de empleo, potenciar el uso de redes sociales profesionales y contar con talento diverso y donde nuestros empleados y empleadas sean embajadores/as de marca.

En base a esta metodología y herramientas aseguramos y trabajamos para garantizar el éxito de los procesos de onboarding.

## ONBOARDING Y ACOGIDA DEL NUEVO TALENTO

Durante 2022 el onboarding ha continuado aportando valor en la experiencia de la persona que se incorpora, funcionando como un ciclo continuo que se inicia mucho antes de que la persona se incorpore y finaliza la primera fase de acogida y acompañamiento una vez la persona lleva varios meses en la compañía.

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



Personas que realizaron el programa de onboarding

HO	2020			2021			2022		
	Retail	Plataforma Logística	Servicios centrales	Retail	Plataforma Logística	HO	Retail	Plataforma Logística	
			237	2.350	214	215	2.035	159	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>Total</b>	<b>2.801</b>	<b>Total</b>	<b>2.409</b>				

En 2022 hemos empezado a trabajar dos proyectos que marcarán un antes y un después en el employee journey y que se lanzarán en 2023, como son:

- **Employee handbook**, que supondrá una herramienta de consulta de todas las políticas y procedimientos que necesita conocer una persona que se incorpora en la compañía (horarios, vacaciones, política de teletrabajo...)
- **Nuevo onboarding**, rediseñando la experiencia de las personas que se incorporan mediante la gamificación y la digitalización de procesos para mejorar el engagement y el feedback para seguir garantizando un primer día memorable.

## TALENTO JOVEN Y PROGRAMAS DE PRÁCTICAS

Parte de nuestro compromiso con el desarrollo del talento reside también en facilitar y fomentar el acercamiento a la empresa a través de prácticas.

Una labor esencial para favorecer la incorporación al mercado laboral de los y las jóvenes talentos y además, acercarnos al entorno universitario y formativo para proporcionar oportunidades de desarrollo profesional en todas las áreas de la compañía.

Para el grupo, el talento joven y los programas de prácticas son esenciales en nuestro día a día, colaborando activamente con los principales centros formativos, escuelas de negocio, universidades y asociaciones en los países donde operamos, garantizando la calidad de la formación gracias a un exhaustivo itinerario formativo basado en E-learning.

Las prácticas no solamente suponen un primer contacto con la empresa, sino que en más del 40% de los casos supone la generación de una sólida cantera de talento y una gran alternativa al reclutamiento tradicional, dado que contar en la plantilla con personas que han realizado prácticas supone contar con personas formadas y alineadas con la cultura y los valores del grupo.

◆ **Programa de prácticas en Servicios Centrales:** Durante 2022 colaboramos con 25 centros de formación (Universidades, Escuelas de Negocios e Institutos) como parte de nuestro programa de prácticas profesionales de 6 meses de duración y que cuentan con el soporte de becas.

En el marco de estos programas, en servicios centrales de Alicante se formaron un total de 129 personas, estudiantes de últimos cursos de formación profesional y enseñanzas universitarias. En total se realizaron más de 62.000 horas de prácticas. El éxito de estos programas se evidencia con sus excelentes resultados de conversión: 34 personas que realizaron prácticas en 2022 en nuestros servicios centrales obtuvieron un contrato tras finalizar sus prácticas.

◆ **Programa de prácticas en Retail:** En retail se ha desarrollado con mucho éxito el programa de prácticas durante 2022. En total en el grupo, 1.826 personas han pasado por programas de prácticas, con un total de 487.619 horas de formación.

◆ Hemos continuado el **Programa de prácticas de Formación Dual**, consolidando la apuesta por él en las tiendas de Galicia, así como en nuestras oficinas en los departamentos de IT y de Mantenimiento e Ingeniería. Para 2023 continuaremos la apuesta por la formación profesional intensiva como nuevo modelo formativo que favorece el éxito del programa.



Durante 2023 esperamos un nuevo cambio legislativo que probablemente afecte a los programas de prácticas en su gran mayoría. El grupo continúa confiando en los programas de prácticas y en su potencial y continuaremos trabajando para garantizar el éxito del programa.

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

UNO DE LOS PILARES DE NUESTRA APUESTA POR EL TALENTO ES LA FORMACIÓN. CREEMOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL EQUIPO Y SABEMOS QUE LA FORMACIÓN APORTA UN GRAN VALOR AÑADIDO AL TRABAJO Y A LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS COMUNES.

Por ello, en 2022 seguimos apostando por el desarrollo competencial, trabajando para alinear las formaciones y desarrollo de competencias en todos los mercados y países y focalizándonos en el desarrollo del employee journey & career path.

En total en el año 2022 se realizaron más de 113.688 horas de formación (cerca de 40.000 horas más que en 2021).



Horas de formación impartidas (durante la jornada laboral)

2020			2021			2022		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
20.030	27.186	47.216	31.123,85	42.805,35	73.929,20	48.938	64.750	113.688
42,42%	57,58%	100,00%	42,10%	57,90%	100,00%	43,05%	56,95%	100,00%

Horas de formación por categorías profesionales\*

2022						
HEAD OF	AREA LEADER	TEAM LEADER	SUPERVISOR	TEC	STAFF	TOTAL
173	1.606,5	1.0912,5	43.541	8.697,5	43.002,5	107.933

\*En las horas reportadas por categoría profesional se han excluido las sociedades de SUR y Deporvillage atendiendo a su representación por número de empleados y empleadas en el total del Grupo.

Horas de formación por categorías profesionales\*

2021						
HEAD OF	AREA LEADER	TEAM LEADER	SUPERVISOR	TEC	STAFF	TOTAL
460,45	1.628,50	11.017,90	21.379,20	11.969,15	23.644,00	70.099,20

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

LA FORMACIÓN SUPONE UNA PIEDRA ANGULAR EN LA ESTRATEGIA DE PERSONAS DE LA COMPAÑÍA, POR LO QUE CONTAMOS CON EQUIPOS ESPECIALIZADOS EN LAS TRES GRANDES ÁREAS DEL NEGOCIO: RETAIL, CORPORATE Y DISTRIBUTION CENTER.

Algunos de los proyectos y formaciones más relevantes que hemos desarrollado durante 2022 son:

### Formación Corporate & Head Office

En 2022 continuamos nuestra apuesta por la formación en el área Corporate, es decir, para todas las personas que componen Head Office. Entre los diferentes proyectos desarrollados, destacamos los siguientes:

- ◆ **Programa para el desarrollo profesional (TDP):** En Portugal, lanzamos la primera edición y para España iniciamos el segundo nivel de esta formación clave en el impulso de competencias transversales en los puestos técnicos de oficina. En ella se ofrece contenido orientado a impulsar el talento y también la carrera de nuestro equipo de técnicos, trabajando aspectos como la correcta gestión del conflicto, estrategias para formar y dar feedback, coaching & mentoring o conocimiento de herramientas.
- ◆ **Management Tools:** Se apuesta por formaciones de manejo de equipo ampliadas y mejoradas Management tools. Aumento de duración y contenidos para personas que lideran equipos (Team leaders, Area Leaders o Head of), junto con conocimiento del business model. En este programa, orientado a nuestros equipos de management, dirección y liderazgo se han completado con éxito 6 ediciones a lo largo de 2022.
- ◆ **Presentaciones y comunicación:** Uno de los grandes retos en el desarrollo de nuestro trabajo y alineado al crecimiento del grupo es el desarrollo de presentaciones corporativas eficientes. Detectando esto, en 2022 se lanza un programa orientado al desarrollo de presentaciones eficaces que agilicen y faciliten su trabajo diario.
- ◆ **Ciberseguridad:** Reconocido como un importante reto de negocio, desde el equipo de development se desarrolla una formación específica focalizada en seguridad y protección de la información. Basada en el conocimiento y la concienciación, se realizan un total de 44 horas de formación en el grupo.
- ◆ **Internacionalización y desarrollo de competencias en nuevos mercados:** En el proceso de internacionalización del grupo, la estandarización de la formación es clave. Por ello, se lanza en Holanda la primera edición del MDP-Management Development Programme, enfocado a puestos de gestión de equipos acompañado de una estrategia de gestión del cambio muy potente. Además, como punto clave en nuestros valores, se lanza la campaña de inclusión y se realiza la primera formación en Google Workspace.

### Formación en Retail

Uno de los pilares fundamentales de la estrategia de formación y desarrollo del talento es el impulso de la capacitación en los equipos de Retail. Son el equipo más cercano a nuestros clientes y clientas, el que debe conocer en profundidad el producto, operativas, mensajes... y acompañar la innovación con el crecimiento y desarrollo de su carrera en la compañía.

- ◆ **Impulso de la innovación y la experiencia del cliente y la clienta:** el área de Development desarrolla la construcción en materia formativa del nuevo modelo de tiendas "Mall of Sports".
- ◆ **Un concepto de tienda integral con consecución en 2023,** donde se brindará una experiencia única a nuestros clientes. Por ello lo que el foco se centra en inducciones (formaciones iniciales para los equipos de tienda) para las nuevas incorporaciones, así como formación de producto, con sesiones de conocimiento con las diferentes marcas del mercado para elevar la experiencia e información de nuestros equipos, creando sinergias con otros departamentos como buying & merchandising.
- ◆ **Nuevos servicios:** En la estrategia de la empresa basada en elevar los servicios de ciclismo y taller en determinadas tiendas, incluiremos formación teórico-práctica al personal técnico de los talleres de ciclismo en tienda enfocada a las marcas Shimano, Teambike, Sram y Rockshok.
- ◆ **Nuevas herramientas:** Alienado con este impulso de la innovación y la experiencia, se finaliza la implantación de la herramienta Mobshop, herramienta de gestión de mercancía y control de procesos en tienda, estandarizando así el proceso para todas las tiendas de Iberia.
- ◆ **Nuevos mercados:** respecto al mercado Neerlandés, 2022 fue un año decisivo para SUR, ya que centramos nuestros esfuerzos en estandarizar procesos y desarrollar la implantación de metodología ISRC. Para ello, se desarrolla un roll out completo para enero-febrero 2023 pionero en la compañía: El proyecto "EMS-European Model Store".

## “EMS-European Model Store”

En este proyecto se llevará a cabo la migración de los procedimientos y herramientas utilizadas en tienda hacia la estandarización de los sistemas en todos los mercados del grupo. A lo largo de 2022, se desarrolló en 5 tiendas piloto.

Para ello se formó al equipo en las siguientes herramientas y programas:



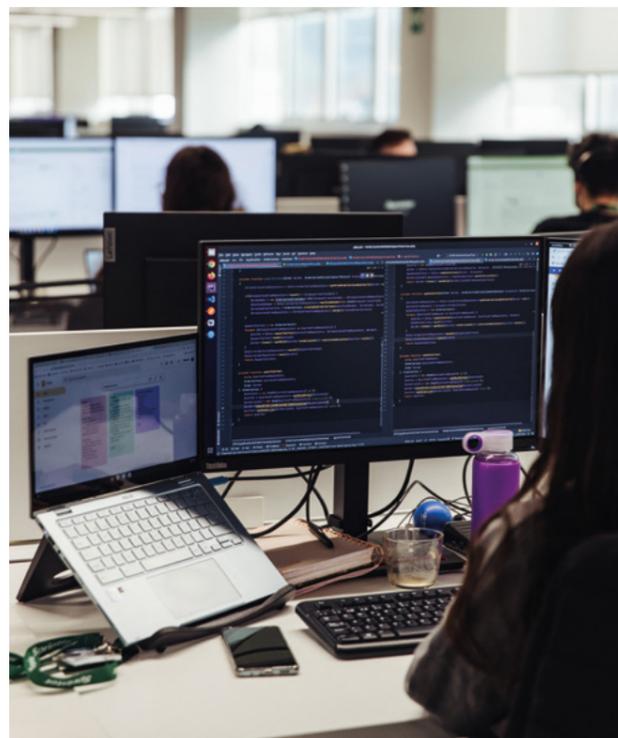
## FORMACIÓN EN EL CENTRO LOGÍSTICO

Formación en el Centro Logístico: La especialización, agilidad e impulso de las fortalezas del trabajo en equipo, son herramientas esenciales para el desarrollo de nuestro centro logístico y las personas que lo forman.

Por ello, en el **Distribution Center** continuamos reforzando la formación como motor del cambio y del desarrollo profesional de todos los equipos, desarrollando nuevas formaciones, como el ITP (International Talent Pool).

### ITP (International Talent Pool)

En este programa preparamos a parte de la plantilla del DC, para abordar proyectos de expansión internacional, e incluso nos enfrentamos a un cambio en la interfaz del Sistema de Gestión del Almacén, por lo que prácticamente toda la plantilla ha sido formada en esta nueva herramienta.



## PROGRAMAS FORMATIVOS PARA CORPORATE/ HEAD OFFICE

Entre los programas formativos más destacados para nuestro equipo de HO, se encuentran:

◆ **Management Development Program (MDP):** destinados a trabajar las competencias directivas. El programa MDP alcanzó las ediciones 6ª y 7ª edición en el año 22; 199 empleados en formación y 597 horas invertidas.

Para Países Bajos, se realizan en concreto 3 ediciones donde participan equipo de JD Italy y área de retail.

◆ **Talent Improvement Skills (Kahoot & Genially):** Estas formaciones estuvieron dirigidas al equipo de talent y development de ISRC, en el manejo de las herramientas Kahoot y Genially. Ambas son herramientas para el desarrollo de materiales interactivos para informar o formar con engagement en las formaciones o en los procesos de selección. Hicimos una sesión de cada, asistiendo 7 personas a Kahoot y 4 a Genially. Apostamos por el train the trainers.

◆ **Project Archery:** Sesiones dirigidas a las diferentes áreas de People para presentar el nuevo proyecto global de la compañía e identificar las necesidades como departamento.

◆ **Tu desarrollo profesional (TDP):** Apostando por el desarrollo de las competencias transversales de los equipos técnicos y tras el gran éxito que tuvo este programa el anterior año, se realizan más promociones del programa, implantando el mismo progresivamente en todas las fascias, trabajaremos para garantizar que esté totalmente extendido en ISRG durante 2023.

◆ **Inclusivity Campaign:** Destinada a las nuevas incorporaciones, se continúan realizando Webinars sobre Igualdad, Diversidad, Nuestros Prejuicios & Inteligencia Cultural.

◆ **Idiomas:** Con el objetivo de alcanzar la democratización de idiomas, lanzamos la plataforma Gofluent para todas las personas del grupo HO. Esta licencia corporativa da acceso a los equipos a un perfil individual donde pueden realizar actividades de gramática, vocabulario, lectura de artículos, etc. También incluye sesiones orales grupales de 40' para poner en práctica todo lo aprendido.

Por otro lado, las personas que lo soliciten bien por necesidad laboral o por interés personal, tienen la oportunidad de optar a una licencia premium con acceso a sesiones individuales “one to one” de 30'.

◆ **Google Workspace**

## PROGRAMAS FORMATIVOS PARA DISTRIBUTION CENTER

En nuestro Distribution Center, ha habido una combinación en varios ejes:

### Formaciones Plan de Carrera

- Login
- FPL
- Prologist

### Formaciones en competencias digitales

- Google Workspaces DC
- Google Workspaces DC Avanzada

### Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales

- Operadores de apiladoras y transpaletas eléctricas
- PRL Desa/Primeros auxilios
- Medidas de emergencia / evacuación y primeros auxilios
- Curso seguridad en altura y rescate
- Formación loto: Sistemas de bloqueo
- PRL 60 horas
- PRL curso práctico extinción de incendios

### Formaciones técnicas complementarias al puesto de trabajo

- Nivel 1 multicanal DC con práctica
- Inclusivity campaign
- Scada + Distrisort
- Formación taller ciclismo
- Proyecto SILO: Formación
- Management tools
- Gestión emocional TL DC
- ITP DC

Tras el afianzamiento del equipo de Bodytone en el grupo, se inician las formaciones con el equipo ubicado en Molina de Segura; apostando por la formación centrada en competencias digitales, prevención de riesgos laborales y planes de carrera como ejes principales en 2022-23.

◆ Formaciones del Plan de Carrera: FPL (Formación en puestos de logística para Operators), LOGIN VIRTUAL (Formación de inducción para operators de logística)

◆ Formaciones en competencias digitales: GOOGLE WORKSPACE

◆ Formaciones en materia de prevención de riesgos laborales: OPERADOR DE CARRETILLA ELEVADORA Y TIJERA.

## PROGRAMAS FORMATIVOS PARA RETAIL

Para continuar con estructuras fuertes y consolidadas en todas nuestras tiendas, así como para futuras promociones, se llevan a cabo en todas las sociedades del grupo programas de desarrollo de talento y formación.

El eje de referencias en Retail para todas las fascias son dos programas formativos donde se consolidan las skills necesarias para desarrollar puestos de trabajo en nuestras tiendas orientados a supervisor, assistant manager y stores managers.

Describimos a continuación las principales acciones y programas:

01	<b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b>	En retail para supervisores (Team building en JD & SUR)
02	<b>PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN</b>	En retail para equipo directivo (Management induction course en JD & SUR)
03	<b>OPERATIONAL RETAIL PROGRAM</b>	Programa de especialización en informes de datos y gestión de equipos para directivos
04	<b>FORMACIÓN DE PRODUCTO</b>	Sesiones realizadas en Alicante/Aalsmeer con diferentes proveedores donde exponen la próxima campaña, así como las novedades de los productos, nuevas tecnologías y argumentos de venta
05	<b>ACADEMY</b>	Se mantiene la apuesta por el desarrollo transversal de las competencias profesionales del equipo, ayudando a nuestro crecimiento como empresa
06	<b>NOVEDADES EN ISRG ACADEMY</b>	El programa Academy realizó sus ediciones 6ª, 7ª y 8ª, con 29 participantes. Siendo la 8ª edición la primera internacional con participantes de España, Portugal y Países Bajos
07	<b>INCLUSIVITY CAMPAIGN</b>	Debido a que en Retail, el contenido de la Inclusivity Campaign se contempla como un módulo obligatorio dentro de Upskill, todas las nuevas incorporaciones realizan dicho módulo
08	<b>6 WEEKS</b>	(Itinerarios formativos intensivos de 6 semanas para personas con potencial o contrataciones externas) 11.256 horas. Este itinerario formativo está desarrollándose en todas las fascias del grupo, por sus grandes beneficios resultados VS tiempos
09	<b>FORMACIONES DE CUSTOMER SERVICE</b>	En las tiendas de JD Spain & Canary: 2007 horas de formación destinadas a realizar un refresh sobre la atención al cliente

Además, para el equipo de Retail se llevan a cabo los siguientes programas formativos especiales:

- ◆ **Horarios 5+2:** Gran avance para la experiencia del empleado. Se trata de una formación dirigida a los store managers y assistant managers de las tiendas. El eje de la formación se basa en trabajar escenarios y herramientas necesarias para realizar la distribución de la jornada semanal en 5 días de trabajo y 2 de descanso. En 2022 fueron 58 personas formadas. Este proyecto finalizará como tope en 2025.
- ◆ **Senior Store Manager Programme:** la segunda edición de este programa con 9 participantes, 8 de Iberia y 1 perfil de Países Bajos.
- ◆ **Formación Extenda:** Sesión de contacto sobre el nuevo sistema de cajas instalado en las tiendas de Países Bajos y que próximamente se implantará en las tiendas de Iberia (2023-2024). En esta sesión, se pudo ver cómo se realizan las ventas, devoluciones, cambios de precio, etc, es decir toda lo que implica Front office y Back office de un sistema operativo garantizando la correcta gestión de cajas de las tiendas.
- ◆ **E-Learning:** Basándonos en la estrategia de elevación y gamificación en nuestros e-learning se han lanzado dos módulos de producto.

La Academia

2021				2022			
Promociones programas (retail)	Personas que cursaron	Personas válidas para promocionar	Formadores/as	Promociones programas (retail)	Personas que cursaron	Personas válidas para promocionar	Formadores/as
110	1037	944	25	236	1974	1682	25



## PRÓXIMOS PROYECTOS DE FORMACIÓN 2023

La formación y el desarrollo de competencias será un eje clave para nuestro negocio en 2023. Como principales pilares del próximo año se trabajará el impulso de las competencias transversales, la cualificación y la innovación y la globalización que genere un conocimiento transversal.

Entre los programas a desarrollar en los distintos ejes destacan:

### Corporate y Head Office

- ◆ **Lanzamiento de La e-Academia:** una plataforma online para impulsar el acceso al conocimiento que se irá nutriendo de cursos de softskills y cursos más operativos y manejo de herramientas.
- ◆ **Lanzamiento de nuevos programas como ISRG Exclusive:** Un programa para Head of y Area Leaders focalizado en la gestión de equipos de alto nivel.
- ◆ Segunda edición del **Learning Development Program.**
- ◆ **Lanzamiento de un programa operacional para Bodytone** (estandarización de herramientas y procedimientos).
- ◆ Estandarización y homogeneización de la **formación en Google Workspace.**
- ◆ **Lanzamiento del Mentorship Program y programa Learning Heroes** (personas de referencias en los departamentos a nivel de formación de new joiners).
- ◆ **Lanzamiento de la Knowledge Hub** (espacio donde se ubica todo el conocimiento de los departamentos).

- ◆ Establecer e identificar los **Learning Pathways** en los diferentes departamentos, para tener el detalle de lo necesario en cada puesto.

### Retail

Con el objetivo de unificar los programas formativos de **La Academia** a nivel de grupo realizamos los siguientes cambios en los programas formativos:

- ◆ **SDP (Supervisor Development Program):** Un cambio de denominación a los tradicionales programas para retail que, además, llevará consigo un cambio de estructura. Para ello se realizará un lanzamiento inicial online, con dos sesiones de 4 horas, realizando un programa formativo de 13 horas de duración. Esta formación es obligatoria para promocionar como Supervisor/ In Store Merchandiser.
- ◆ **MDP (Management Development Program):** Para Sprinter, la duración del programa se mantendrá en 21 horas. En el caso de JD, debido al alto número de perfiles externos, se aumentará la duración pasando de 21 horas a 32. Para ello, se realizan dos sesiones online (una de 5 horas y otra de 4 horas), previas a acudir presencialmente a las

Academias de Alicante o Maia a realizar el MDP. Programa formativo obligatorio para promocionar a Floor, Assistant o Store managers.

- ◆ **LS (Leadership Skills):** Este programa tiene como objetivo, el trabajo y manejo de las soft skills dirigida a los Assistants/Store Managers. Se reducen las horas de formación, pasando de 16 horas a 14.
- ◆ **E-learning y estandarización:** Con el objetivo de estandarizar los módulos E-learning, comenzaremos a trabajar con la herramienta Rise. Buscamos la actualización, dinamización y gamificación del contenido de los diferentes módulos que componen la formación online. Primer enfoque con el desarrollo de un módulo de Sostenibilidad para todo el grupo.
- ◆ **Acceso a idiomas para el equipo de Retail:** Para conseguir la democratización de idiomas en el grupo, realizaremos un roll-out de la plataforma Gofluent en los equipos de Retail.

Adicionalmente, en JD, se realizarán una serie de Workshops orientados a retail, con formaciones en sala o en tienda dividida en 3 niveles en función del grado de responsabilidad:

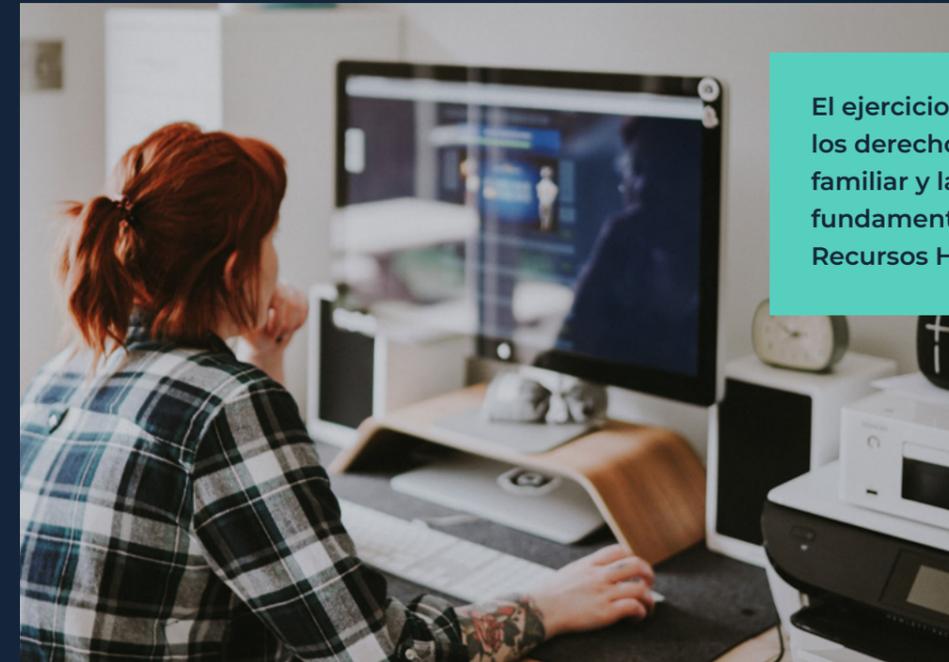
- Formaciones para Sales Assistants, 10 horas.
- Formaciones para Senior Sales/ Supervisores, 9 horas.
- Formaciones para Floor, Assistant o Store Manager, 10 horas.

### Distribution Center

De cara a seguir trabajando en la especialización del Centro logístico se llevarán a cabo formaciones en: nuevo sistema de gestión de almacén, lanzamiento de la e-academia orientada a facilitar el acceso del equipo del Centro Logístico al conocimiento o la formación en herramientas del entorno Google workspace.



## IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



El ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral es un aspecto fundamental en las políticas de Recursos Humanos en el grupo.

Por ello, durante 2022 se ha avanzado en la ampliación de las medidas de conciliación existentes, con acciones como:

- ◆ Renovación de la política de teletrabajo en España, permitiendo en aquellos roles donde es compatible, la realización de hasta dos días de teletrabajo semanal.
- ◆ Implantación definitiva de la política de teletrabajo y del horario flexible en Portugal para el personal de oficinas.
- ◆ Inicio del proyecto de planificación horaria 5+2, aplicable en tiendas con apertura de lunes a domingo. Consiste en favorecer los días de libranza de manera rotativa para asegurar la equidad en los equipos de gestión de tiendas para que puedan disfrutar de dos días de libranza consecutivos.
- ◆ Aprobación de un día adicional de exceso para los equipos de retail.
- ◆ Cierre de la plataforma logística los días 24 y 31 de diciembre.
- ◆ Mayor flexibilidad horaria para realizar cambios de turno en la plataforma logística, especialmente por ola de calor o temperaturas extremas.
- ◆ En el marco de estas medidas y apostando por la conciliación y la corresponsabilidad se destacan los siguientes datos en materia de permisos parentales:

### Permisos parentales durante el ejercicio

	2020		2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	76	192	94	169	84	192
Número total de empleados que se han acogido a permiso parental	78	192	93	169	84	192
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental	75	183	91	179	94	180
Número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de volver	73	184	50	111	71	133
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	89%	94%	81,97%	80,43%	87%	66%
Número total de empleados que se acogieron a jornadas reducidas	4	178	8	130	13	148

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

## Plan de Igualdad

### AVANCES EN EL PLAN DE IGUALDAD EN 2022

El 21 de febrero se aprobó el I Plan de Igualdad de Grupo para el periodo 2022-2026 como resultado del fuerte compromiso del grupo con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y así dar también cumplimiento a los objetivos 5 (Igualdad de Género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) de la agenda 2030.

## ODS 5

Igualdad de género y empoderamiento de la mujer

De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.

## ODS 8

Crecimiento económico Desarrollo sostenible

Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío, erosionando así el contrato social básico subyacente a las economías democráticas donde el progreso debiera compartirse.



Este plan se ha realizado en consenso entre la empresa y la parte social, y contiene una serie de medidas y acciones a realizar en el periodo 2022-2026 con el objetivo de garantizar un entorno en igualdad de condiciones. Las medidas y acciones se desarrollan en 11 ejes:

- ◆ **Proceso de selección y contratación**, con el objetivo de garantizar un proceso de selección objetivo y sin sesgos, y mostrar en todos los canales de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- ◆ **Clasificación profesional**, y así garantizar el equilibrio de la contratación por género en todos los colectivos.
- ◆ **Formación**, para poner a disposición de toda la plantilla materiales formativos para sensibilizar y realizar un cambio cultural.
- ◆ **Promoción profesional**, para garantizar y mantener la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y fomentar el desarrollo profesional femenino
- ◆ **Condiciones de trabajo**, y así velar por la igualdad de trato y oportunidades en la mejora de las condiciones de trabajo.
- ◆ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, para garantizar el ejercicio de dichos derechos e incrementar las medidas legales para facilitar la conciliación
- ◆ **Infrarrepresentación femenina**, analizando continuamente la composición de la plantilla
- ◆ **Retribuciones**, y garantizar idéntica remuneración a idéntico puesto
- ◆ **Prevención del acoso** sexual por razón de sexo, y establecer mecanismos para eliminar todo acoso sexual y por razón de sexo
- ◆ **Lenguaje y comunicación inclusiva**, para adaptar todos los materiales e incidir en el cambio cultural desde el lenguaje como creador de realidad.
- ◆ **Salud laboral**, para garantizar la adaptación de los materiales de prevención de riesgos a lenguaje inclusivo.

## EXPERIENCIA, BIENESTAR Y VALORES DE EQUIPO

### LA EXPERIENCIA DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DENTRO DEL GRUPO HA IDO EN CONSTANTE CRECIMIENTO Y CON UN RITMO BASTANTE ACELERADO ADECUÁNDOSE A LOS RITMOS DE LAS NECESIDADES DEL EQUIPO.

El crecimiento de la empresa nos ha llevado a tener un equipo completo que vele por el bienestar corporativo y la experiencia del equipo ISRG, creando así un lugar en el que querer estar, trabajar y por supuesto, generar orgullo de pertenencia.

A lo largo de estos años, y con diferentes medidas generales ya desarrolladas, hemos conseguido elaborar un Plan de Bienestar corporativo 360°, nuestro Wellbeing Program ISRG. Se ha lanzado un programa de acompañamiento de las personas en su vida en la empresa "Growing together" y se han impulsado 2 nuevos programas orientados a la promoción de valores: Sharing Values y el Programa de Voluntariado corporativo, "Together we add".

Para ISRG resulta imprescindible la equidad entre todas las personas del equipo y, por ello, todos los programas son extensivos a nuestras oficinas centrales, centro logístico y equipo de retail. Todos y todas somos importantes.

Destacamos algunas de las acciones llevadas a cabo en 2022:

#### → Wellness program

Desde ISRG estamos muy concienciados con el bienestar global de todo nuestro equipo. Por ello, para conseguir cubrir todas las áreas contamos con nuestro "Wellness Program". Se trata de un programa que abarca todas y cada una de las ramas del bienestar: físico, social, medioambiental, financiero y emocional.

Como principales hitos del programa en 2022, destacan:

- ◆ **Lanzamiento del programa de fisioterapia** en 3 ciudades con precios especiales para el equipo, que suponen una reducción de más de 40% respecto al precio de mercado. Un programa al que sumamos el proyecto "Gracias por tu esfuerzo" con el que se regalaron más de 300 sesiones de fisioterapia gratuita para el equipo.
- ◆ **Programa "Dejar de Fumar" junto a la AECC:** de la mano de expertos psicólogos clínicos de la Asociación Española contra el Cáncer lanzamos el programa de apoyo al deshabituamiento del tabaco. Realizando un primer piloto en Alicante con más de 30 solicitudes, 3 grupos y 22 participantes. Consiguiendo una tasa de éxito del 90% y un grado de satisfacción de 4,8/5.
- ◆ **Programa de bienestar emocional y gestión de estrés:** A lo largo de 2022, se puso un foco especial en el bienestar emocional. Se realizaron 14 workshop sobre salud mental, normalización, gestión de estrés, asertividad... personalizados por departamentos y áreas de negocio. En ellos participaron más de 580 personas y se implicaron más de 100 managers de tiendas de España y Portugal. Consiguiendo una satisfacción media de 4,7/5
- ◆ **ANELES:** Un sistema creado por el equipo de ISRG en colaboración con un equipo de psicólogos clínicos de Área Humana. Con él se pretende generar una aproximación a la importancia de la salud mental desde la perspectiva interna y externa, ofreciendo apoyo, contactos y herramientas para manejar conocer y prevenir problemas de salud mental. Para ello se repartió este folleto las más de 10.000 personas del grupo ISRG en 3 idiomas.



### → Sharing values

Sharing Values es un programa que consiste en la creación y lanzamiento de acciones corporativas ligadas a los valores que representan a ISRG.

Estas acciones se promueven a nivel interno durante todo el año, normalmente asociadas a un calendario que establece los días más idóneos para su promoción. La envergadura de cada una de estas iniciativas varía en función de su relevancia y el alcance que se pretenda conseguir.

El objetivo de este programa es desarrollar la responsabilidad social de la empresa y crear una cultura de equipo que defina a la comunidad ISRG, fomentando el engagement de los propios empleados en la compañía.

A lo largo de 2022 destacamos:

- ♦ **Mes Mundial de la salud y el deporte:** Celebrado a nivel internacional para todo el equipo con el mensaje "Sport makes us better". A lo largo de este mes se realizaron 3 webinars vinculados con la promoción de la salud y el deporte y acercando historias de superación a través de los valores que este estilo de vida genera. Contamos con la participación de más de 500 personas.
- ♦ **Mes Mundial del Medioambiente:** En él lanzamos nuestro programa de voluntariado ambiental "With your sneakers leave the best footprint" realizando actividades en 4 ciudades con más de 250 personas. Además lanzamos nuestro programa de awareness ambiental, environmental wellness con recursos, webinars y formaciones relacionadas con la gestión de residuos, la eficiencia energética o el cuidado de entornos naturales.
- ♦ **Mes Mundial de la normalización de la salud mental:** Un mes clave en el que centramos la atención en la importancia de normalizar, conocer y acercar la salud mental y los problemas relacionados con ella. Generando puntos de encuentro, debate y diálogo sobre temas como la ansiedad, los trastornos alimentarios, la depresión o el suicidio. Además, se realizaron workshop experienciales con psicólogos especialistas orientados a abordar problemas relacionados con la salud mental en el entorno laboral. Unas jornadas en las que participaron más de 300 personas.



- ♦ **Mes mundial de la discapacidad:** Otro momento clave en nuestro calendario, acercando la discapacidad y el conocimiento de la misma a nuestro equipo. En 2022 lo hicimos a través de una experiencia de realidad 3D junto al equipo de Fundación Adecco. En ella participaron más de 150 personas en 3 días de nuestros equipos de Alicante.

### → Growing Together

Con este programa tenemos diferentes **objetivos** entre los que se encuentran:

- ♦ Acompañar al empleado en las diferentes etapas de su vida
- ♦ Ser partícipes de forma activa en la vida del empleado y que se sienta apoyado por la empresa
- ♦ Convertir a ISRG en algo más que una empresa, conseguir ser una segunda familia

En el programa incluimos las siguientes etapas: welcome pack, cumpleaños, nacimientos, jubilación y Navidad. Además, en 2022 celebramos junto al equipo los 25 años de Sport Zone y los 10 años de JD Spain, con momentos muy especiales.

### → Programa de Voluntariado Corporativo

Uno de los proyectos clave para impulsar el compromiso de la empresa con las personas y el entorno y hacer parte al equipo de este compromiso.

En 2022 se han realizado más de 15 actividades de voluntariado corporativo con 10 entidades sociales. En ellas han participado 440 personas de las diferentes áreas de negocio, dedicando más de 3.992 horas en 6 ciudades distintas.

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: IMPULSO DEL TALENTO DIVERSO

EN EL GRUPO PROMOVEMOS VALORES COMO LA DIVERSIDAD, LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL DESARROLLO SOCIAL, APOYANDO A LOS COLECTIVOS VULNERABLES, COMO SON LAS PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



Creemos que el talento diverso aporta valor a la empresa y enriquece a nuestros equipos, y este compromiso con la diversidad, la inclusión y la promoción de la equidad, lo llevamos a cabo desde una perspectiva integral a través de 3 ejes fundamentales:

- ♦ La formación
- ♦ La sensibilización
- ♦ La integración mediante programas adaptados

El férreo compromiso de la compañía con la Diversidad e Inclusión derivado de los cambios legislativos y sociales han hecho que, entre otras actuaciones, se trabajen los siguientes objetivos globales:

- ♦ Incorporación de una nueva persona en el área de Diversidad e Inclusión, para reforzar el equipo que ya cuenta con dos personas.
- ♦ En 2023 se iniciará la elaboración de un Plan global de Diversidad e Inclusión, con acciones concretas y con el objetivo de plasmar el compromiso de la empresa con la Diversidad a todos los niveles.
- ♦ Creación de un enclave laboral en el centro logístico, que inicialmente formaban 5 personas con discapacidad intelectual de la asociación APSA, y que posteriormente se amplió a 7



personas. Este enclave permite integrar laboralmente a personas con discapacidad intelectual en la compañía, asegurando un correcto seguimiento y transmisión de conocimiento que permita la plena adaptación de la persona al entorno logístico. El carácter innovador del Enclave Laboral en el Centro Logístico hizo que se nos hiciese entrega del Premio de la Cátedra de Accesibilidad y Entorno Inclusivo "Francisco Carreño Castilla" y Fundación ASISA.

- ♦ En Portugal ha entrado en vigor una Ley de derechos de las personas con discapacidad, similar a la existente en España. Se está trabajando en un plan integral que extienda y trace una hoja de ruta a nivel de integración en Portugal, dada la próxima entrada en vigor de una nueva legislación que establece una cuota de reserva de personas con discapacidad del 2%.



**El carácter innovador del Enclave Laboral en el Centro Logístico hizo que se nos hiciera entrega del Premio de la Cátedra de Accesibilidad y Entorno Inclusivo "Francisco Carreño Castilla" y Fundación ASISA, logro que nos impulsó a continuar trabajando por garantizar un entorno de trabajo que sume y donde nadie se quede atrás.**

Además, en el marco de los 3 ejes que triangulan nuestra apuesta por la diversidad, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

## FORMACIÓN

En la integración de colectivos vulnerables, consideramos fundamental trabajar la capacitación para la adquisición de competencias en el desarrollo profesional.

En el caso de la integración laboral de personas con discapacidad, hemos desarrollado un programa de capacitación específico y adaptado que permite que la aproximación a la empresa se realice desde el conocimiento, con programas como son el Inclusivity Campaign

Además, se ha llevado a cabo la integración transversal en los paquetes formativos de contenido orientado al acercamiento a la diversidad como:

- ◆ Tipos de discapacidad
- ◆ Tips/consejos para garantizar un trato adecuado
- ◆ Cómo gestionar procesos de selección y acogida de personas con discapacidad
- ◆ Inclusivity campaign

## SENSIBILIZACIÓN

Creemos que la integración social y laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social sólo es posible trabajando la concienciación, la normalización y la sensibilización.

Priorizando este objetivo, desde ISRG hemos desarrollado varios programas esenciales para promover el conocimiento y acercamiento a la diversidad:

- ◆ **Programa de acercamiento y conocimiento de la discapacidad:** Orientado a ofrecer al equipo la posibilidad de ponerse en la piel de una persona con discapacidad, experimentar las necesidades, retos y ver las fortalezas. Con estas iniciativas se busca generar una sensibilización basada en la experiencia y en la normalización. Para ello contamos con dinámicas como: Ponte en su piel, Realidades diferentes (junto a Fundación Adecco) o Deporte Inclusivo.
- ◆ **Programa de convivencia con la discapacidad:** Orientado a generar puntos de encuentro entre personas del equipo sin discapacidad y personas con discapacidad alejados del entorno laboral. Con estas dinámicas permiten desarrollar entornos de convivencia en los que valorar las relaciones como iguales y generar vínculos. En 2022 realizamos 4 voluntarios de convivencia con personas con discapacidad junto a Fundación Randstad.
- ◆ **Programa de integración, competencias y formación:** Un programa específico orientado a apoyar la integración de personas con discapacidad dentro y fuera de nuestro equipo. Para ello se genera un espacio de diálogo en el que personas con discapacidad en búsqueda de empleo se acercan a nuestro trabajo y día a día de la mano de nuestro equipo. En 2022 lanzamos la segunda edición de este programa con 4 acciones de voluntariado formativo en Tenerife, Gran Canaria y Oporto. En ellas participaron 25 personas de nuestro equipo de Retail, 29 beneficiarios y 4 Area Sales Managers.



## INTEGRACIÓN

Desde ISRG mantenemos una fuerte apuesta por la integración laboral, especialmente de la integración de personas con discapacidad.

Creemos que el talento diverso, las competencias diversas aportan valor a la empresa y hacen crecer y mejorar a los equipos. Así lo comprobamos en los procesos de integración que hemos llevado a cabo en la compañía y así se refleja en el feedback que recibimos por parte de las personas integradas y de los equipos.

- ◆ Participación en diferentes ponencias, proyectos y ferias de empleo (lanzaderas de empleo, jornadas, speed networking, speed interviews...) Ejemplos:
  - Ponencia sobre acciones de diversidad e inclusión en la Universitat Jaume I de Castellón
  - Participación en speed interviews en el Proyecto Lanzadera Empleo Alicante 2022
  - Participación en charla sobre mejora de la empleabilidad en el Proyecto Lanzadera Empleo Murcia 2022

- Feria de empleo Si i Millor
- Participación en Jornada de Buenas Prácticas de apoyo a la diversidad, discapacidad y salud mental de la UMH
- ◆ Participación en el evento evento (D) de Eficiencia - Team Building "Ultrapassar desafios com (d) eficiência", en la AEP - Asociación Empresarial de Portugal
- ◆ Reuniones con asociaciones como APPACDM de Oporto, para mostrar el trabajo diario en tienda y mostrar a personas con discapacidad las diferentes posibilidades
- ◆ Formación en competencias laborales

Mantenemos un compromiso de integrar al menos una persona con discapacidad en cada una de las aperturas de nuevas tiendas.

Continuamos apostando por la realización de prácticas profesionales como instrumento para la mejora de la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social. Colaboramos con más de 30 asociaciones y entidades.

Todas las ofertas de empleo contienen en su descripción el compromiso por la diversidad e igualdad de oportunidades.

Los procesos de selección tienen como objetivo identificar el mejor talento y motivación, con un modelo de gestión por competencias, donde valoramos muy positivamente las experiencias de voluntariado, sociales y del ámbito doméstico.

	Nº total de empleados (España)	Nº total de empleados con discapacidad	Cuota Reserva (2%)	% plantilla con discapacidad
2020	6.826	75	136	1,10%
2021	6.969	101	139	1,45%
2022	6.971	98	139	1,41%

## SEGURIDAD Y SALUD

**Para ISRG la salud y seguridad es un pilar fundamental en el negocio. Como empresa debemos garantizar y promover el bienestar de las personas que forman parte del equipo.**

Por ello, 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, ISRG ha apostado por la constitución desde el año 2021 de un Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos

Laborales de conformidad con lo establecido en el RD 39/1997 de 17 de enero, el cual ha sido auditado en 2022 satisfactoriamente.

ISRG ha asumido mediante esta modalidad las especialidades de seguridad y salud, ergonomía-psicosociología y la especialidad de higiene industrial ofreciendo así un elevado grado de protección de todas las personas trabajadoras de la compañía.

El Servicio de Prevención Mancomunado da cobertura a las siguientes sociedades; Sprinter Megacentros del Deporte, JD Sport Fashion Spain, JD Canary y Sport Zone Canarias.

La especialidad de vigilancia de la salud ha sido contratada con Quirón Prevención el cual es uno de los servicios de prevención más prestigiosos de todo el país, que, gracias a su enorme red de centros,

nos permite llegar a todos nuestros centros de trabajo. Dicha entidad a través del portal "mi salud" pone a disposición de los trabajadores una amplia gama de servicios y ventajas relacionadas con la promoción de la salud y el seguimiento médico.

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

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

## INICIATIVAS PARA LA MEJORA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Con el objetivo de seguir desarrollando e impulsando la seguridad, salud y bienestar de las personas, desde ISRG se han llevado a cabo las siguientes acciones:

### → Ergonomía en el entorno laboral

La ergonomía de los puestos de trabajo es un pilar fundamental dentro de la protección de la salud de nuestras personas trabajadoras por lo que este año hemos realizado un interesante estudio ergonómico utilizando para ello el método MOCAP para las tareas de PVD en oficinas.

A través de una serie de sensores ubicados en diferentes partes del cuerpo nos ha permitido evaluar las diferentes posiciones de cuello, muñecas y manos, de manera que hemos podido así obtener una valiosa información para corregir las diferentes posturas del cuerpo de nuestro personal de oficinas mejorando de esta manera la salud de nuestros equipos y previniendo así lesiones futuras.

Dicho estudio y conclusiones han sido complementados a lo largo de todo el año con la entrega de diferentes elementos ergonómicos específicos para los puestos de trabajo de oficinas.

Por otra parte, también hemos considerado de gran importancia la alternancia de posturas en bipedestación y sentado de las personas de oficina por lo que hemos creado una serie de puestos de trabajo en bipedestación (Stand up desk) para alternar la posición de sentado y bipedestación. Estos puestos pueden mejorar la salud de personas que por motivos individuales sufren algún tipo de dolencia de espalda.

### → Bienestar para impulsar la inclusión

Tras la creación de un enclave laboral en nuestro centro logístico, hemos querido proteger frente a los riesgos laborales de una manera muy especial a las personas que forman parte de este enclave. Por ello se ha procedido a realizar una evaluación de riesgos específica de los puestos de trabajo en el que desarrollarán sus funciones las personas con discapacidad que integran este enclave.

### → Evaluación de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales es otro de los pilares fundamentales de la salud de nuestros equipos por lo que hemos querido evaluar de manera muy concreta dichos aspectos.

Para ello hemos utilizado el prestigioso método oficial de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO, el cual lo hemos aplicado al personal de nuestras oficinas y centro logístico. El nivel de participación en el cuestionario ha sido muy elevado alcanzando un 83% lo cual muestra el gran interés de la plantilla en estos aspectos ligados a su salud.

Los resultados obtenidos han sido muy positivos destacando los aspectos relacionados con los factores de tiempo de trabajo, autonomía, demandas psicológicas, variedad contenido, interés persona trabajadora compensación, desempeño del rol y relaciones y apoyo social, todos ellos con excelentes valores que superan el 80% de percepción positiva respecto al factor comentado.

Tras la finalización de la metodología se mantuvieron reuniones con los responsables de todos los departamentos afectados para poner en común los resultados y planificar objetivos de mejora continua, de igual manera se comunicó a toda la plantilla los excelentes resultados obtenidos.

### → Prevención de riesgos asociados a fenómenos climáticos

Con motivo del cambio climático y el consecuente aumento de las temperaturas en épocas estivales hemos establecido un plan de contingencia para combatir los posibles efectos del calor en nuestras instalaciones.

Para ello se han usado todos aquellos medios posibles para combatir las altas temperaturas, desde la utilización de medios técnicos de ventilación, la dotación de bebidas isotónicas en nuestro centro logístico hasta la aplicación de medidas organizativas de rotación de personas y adaptación horaria de turnos de trabajo.

### → Impacto del COVID-19

La vuelta a la normalidad de la situación Covid ha venido marcada por las directrices del Ministerio de Sanidad a lo largo del año 2022, relajando y eliminando las diferentes medidas de distanciamiento, higiene de manos y uso de la mascarilla. En dicha desescalada se han ido retirando de nuestras tiendas y oficinas centrales/almacén logístico los distintos elementos de protección. Se han desescalado de igual manera las medidas de protección de carácter organizativo al ser normalizada la infección y tratada como un resfriado común por el Ministerio de Sanidad. Cabe destacar que, a pesar del levantamiento de las diferentes restricciones y obligaciones establecidas, hemos considerado de gran importancia mantener aspectos relacionados con la higiene y limpieza en todas nuestras instalaciones.



## ACCIDENTES LABORALES

A lo largo de 2022 se han registrado los siguientes accidentes laborales en el Grupo ISRG.

	2020			2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	41,00	62,00	103,00	38,00	92,00	130,00	46,00	95,00	141,00
Accidentes mortales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Días perdidos por accidente	913,50	1.075,75	1.989,25	577,00	1.718,5	2.295,5	1.003,00	1.620,02	2.623,02
Índice de frecuencia de accidentes (en tanto por millón)	5,70	8,70	7,20	7,84	12,86	10,35	6,09	5,93	6,01
Índice de gravedad de accidentes (en tanto por mil)	0,08	0,17	0,12	0,11	0,35	0,28	0,15	0,08	0,11



# 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.



## ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL GRUPO

Desde el Grupo ISRG garantizamos los derechos laborales de nuestros empleados y empleadas, respetando la libertad de asociación y negociación colectiva y disponiendo de mecanismos de diálogo permanente con la representación de las personas 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 Murcia para Bodytone o el Convenio Colectivo APED aplicable a Sport Zone y JD Portugal, así como el convenio colectivo aplicable en Madeira (JORAM).

Los comités existentes en la empresa están formados por diferentes representantes sindicales, especialmente en Sprinter y JD. De esta representación se constituyó el Comité Intercentros de Sprinter y JD, cuya misión principal es ser el interlocutor entre la empresa y los diferentes Comités o delegados de personal 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 informada a la plantilla 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, que supone un marco participativo y de comunicación bidireccional.

Unos canales de comunicación que han sido claves, a lo largo de 2022, 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.

## 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.

Las reuniones se realizan de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, 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.

DESDE EL GRUPO ISRG APOSTAMOS POR LA INNOVACIÓN, LA CALIDAD Y LA EXCELENCIA EN LA ATENCIÓN A NUESTROS CLIENTES Y CLIENTAS, QUE SON PARTE ESENCIAL DE NUESTRO NEGOCIO Y EN LO QUE SIEMPRE BUSCAMOS LA MEJOR EXPERIENCIA Y LA MÁXIMA TRANSPARENCIA EN CADA PUNTO DE CONTACTO CON NUESTROS PRODUCTOS, CANALES DE COMUNICACIÓN Y NUESTRA ATENCIÓN Y SERVICIO.

# COMPROMISO CON LA CALIDAD

EN TODO LO QUE HACEMOS



PARA ELLO, DESDE EL INICIO CUIDAMOS EL PROCESO PRODUCTIVO, LAS FÁBRICAS CON LAS QUE TRABAJAMOS, LOS MATERIALES, PRODUCTOS Y PROCESOS. UNA BÚSQUDA DE LA CALIDAD QUE MANTENEMOS EN TODO EL PROCESO DE VENTA, EN LA COMUNICACIÓN Y EN NUESTRA ATENCIÓN A CLIENTES Y CLIENTAS.

Pese a las dificultades derivadas de la crisis sanitaria del COVID-19, desde ISRG se han mantenido e incrementado los esfuerzos, objetivos y logros en la gestión responsable de nuestros procesos productivos y en la calidad, seguridad y sostenibilidad de nuestros productos.

En este sentido, destacamos que, a lo largo de 2022, no sólo se han conseguido los objetivos previstos, en todos los casos, se han superado.



- ◆ En lo relativo a nuestra gestión responsable de nuestros proveedores, se ha logrado que la totalidad de nuestra compra suministrada por fabricantes (100%) haya sido evaluada desde el punto de vista social.
- ◆ Adicionalmente, se ha incrementado 8 puntos porcentuales el porcentaje de fábricas auditadas externamente respecto al ejercicio 2021.
- ◆ En nuestro compromiso con la sostenibilidad de nuestras materias primas, se ha logrado un incremento del 74% de fibras sostenibles respecto a las expectativas marcadas en 2021.
- ◆ En 2022 hemos conseguido que todos nuestros productos monofibra de algodón sean producidos con algodón sostenible (BCI), consolidando la apuesta por la sostenibilidad.
- ◆ Apuesta especialmente importante por el poliéster y fibras sintéticas recicladas, superando las expectativas marcadas en 2021.
- ◆ El 75 % de nuestras colecciones textil para deportes están siendo producidas con fibras recicladas
- ◆ Respecto al uso de químicos, continuamos apostando y promoviendo el certificado OEKOTEX entre nuestros productos.

Además, durante 2022 se ha conseguido formalizar uno de los grandes proyectos de sostenibilidad del grupo, relativos a packaging sostenible, todos nuestros productos textiles y calzado son ya envasados con packaging sostenible.

## GESTIÓN RESPONSABLE DE NUESTROS PRODUCTOS Y CADENA DE SUMINISTRO

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

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

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

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



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

- ◆ El empleo se elige libremente.
- ◆ Se respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- ◆ Las condiciones de trabajo son seguras e higiénicas.
- ◆ No se permitirá trabajo infantil.
- ◆ Se respetan y cumplen las leyes y legislaciones que rigen los salarios mínimos, las horas de servicio y las horas extras.
- ◆ La discriminación no puede ser tolerada.
- ◆ Se fomenta la generación de empleo.
- ◆ Todos los trabajadores deben ser tratados con respeto y garantizando que puedan realizar su labor en las mejores condiciones posibles.

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

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

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

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

- ◆ Cuestionario que remitimos a nuestras fábricas que usamos para identificar y evaluar las posibles áreas de riesgo. En caso de que no se identifiquen áreas de riesgo crítico, la fábrica puede entrar a formar parte de nuestra cadena de suministros y se le asignará un grating.
- ◆ Auditorías sociales llevadas a cabo por compañías externas de prestigio internacional tales como Intertek, SGS, y Bureau Veritas, entre otras.

- ◆ Visitas regulares llevadas a cabo por nuestro personal a las fábricas para verificar nuestras producciones y velar por el cumplimiento de nuestros estándares y principios.

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

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

En la actualidad, las fábricas que suponen el 96% de la producción de marca propia han sido, además, auditadas de manera externa siguiendo metodologías de auditoría independiente internacionalmente reconocidas, tales como BSCI, SMETA o WRAP, entre otras. Incrementando el % de fábricas auditadas externamente en 8 puntos porcentuales respecto al ejercicio 2021.

Las principales regiones de abastecimiento continúan siendo China y Bangladesh, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

País de abastecimiento	% Total Compra (USD)-2019	% Total Compra (USD)-2020	% Total Compra (USD)-2021	% Total Compra (USD)-2022
BANGLADESH	15,12%	16,73%	17,01%	23,09%
CHINA	76,34%	74,63%	75,03%	70,80%
INDIA	0,04%	0%	0,00%	0,06%
PAKISTAN	1,14%	0,91%	1,10%	1,37%
TAIWAN	0,43%	0,11%	0,21%	0,13%
TURQUÍA	0%	0,51%	0,70%	1,88%
MALAYSIA	0%	0%	0,00%	0,02%
COMUNITARIOS	6,92%	7,11%	5,95%	2,65%

Todas las fábricas con las que trabajamos en Bangladesh forman parte de RSC; organismo que desde 2020, reemplaza a ACCORD en sus funciones relacionadas con la vigilancia y mejora continua de la seguridad de la industria textil bangladeshi.

## → Relativa a producto y materias primas

Durante el año 2022 hemos incrementado nuestra apuesta por las fibras sostenibles, incentivando su uso en nuestro proceso productivo y superando en todos los casos las expectativas que nos marcamos en 2020.

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

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

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

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

### Fibras Sostenibles

Durante 2022 se ha crecido un 74% en la apuesta por fibras sostenibles, superando las expectativas marcadas en 2021. Gracias al desarrollo de artículos a partir de fibras sostenibles, conseguimos favorecer la transformación de nuestro sector, fomentando la circularidad y respetando el medio ambiente y la biodiversidad, siendo esta una apuesta para el próximo año.

Entre las fibras sostenibles utilizadas, destacan:

- ◆ **Algodón sostenible (BCI):** En lo relativo al algodón sostenible (BCI), en 2022 se han conseguido superar las expectativas de crecimiento marcadas, consiguiendo que todos nuestros artículos 100% algodón hayan sido producidos con algodón BCI. Better Cotton Initiative (BCI) es la organización más importante a nivel mundial a la hora de promover el cultivo sostenible. La formación es uno de sus pilares más significativos, y en este sentido desarrolla programas de formación de cara a capacitar a los productores en el cultivo sostenible del algodón, reduciendo el impacto medioambiental, aumentando la rentabilidad y favoreciendo el desarrollo de la industria.

Los principales **beneficios** que se obtienen son:

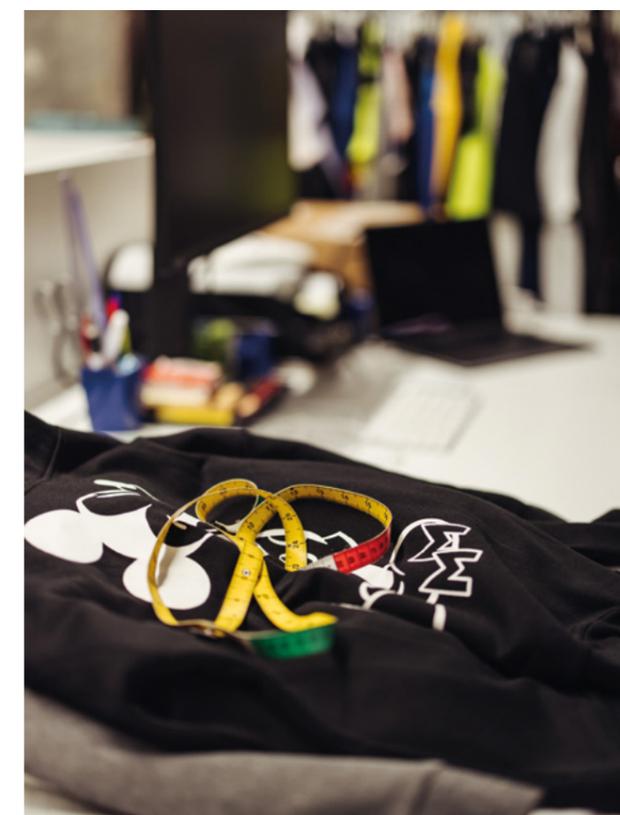
- Minimizar el uso de pesticidas.
- Reducir el consumo de agua.
- Evitar la pérdida de fertilidad del suelo.
- Proteger hábitats naturales y la biodiversidad.

- Preservar las propiedades de la fibra natural.
- Incentivar la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

- ◆ **Poliéster y fibras sintéticas recicladas:** Posiblemente, uno de los grandes hitos de 2022 ha sido la apuesta por el poliéster reciclado, cuyo crecimiento ha superado con creces todas las expectativas.

Gracias a ello el 75% de nuestras colecciones textil para deportes están siendo producidas con fibras recicladas. 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.

- ◆ **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.



→ Relativo a packaging

Durante 2022 se ha conseguido formalizar uno de los grandes proyectos de sostenibilidad del grupo, relativos a packaging sostenible, hoy día el 100% de nuestros artículos han sido envasados con elementos de packaging sostenible.

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

Con estos objetivos, se empezaron a ver los primeros resultados a lo largo de 2021. Desde el Grupo ISRG empezamos a trabajar con varios Nominated Supplier, que cuenta con las certificaciones y trazabilidad exigible, de manera que todas las fábricas con las que trabajamos compran a este proveedor su packaging. Así nosotros podemos garantizar la trazabilidad de todo el proceso productivo de nuestros envases y del etiquetado de nuestros productos.

Con esto hemos conseguido, además, garantizar la calidad de todos nuestros envases y mayor consistencia en la información que ofrecemos de todos los potenciales residuos generados.

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

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

→ Relativo a la seguridad y salud

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

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



## GESTIÓN RESPONSABLE DE LA RELACIÓN CON LOS CONSUMIDORES

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

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



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

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

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

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

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

	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022
Inversión de Análisis (USD)	144.152	362.361	438.522	473.470



## 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.



### SEGUIDORES

Sprinter

421.605

638.958

8.053

### SEGUIDORES

JD

@jdsportes  
421.605

@jdwomenes  
24.618

260.538

5.467

### ENGAGEMENT RATE

@jdsportes  
0,6%

@jdwomenes  
0,7

### SEGUIDORES

deporvillage

61.280

97.893

15.981

24.890

### SEGUIDORES

bodytone

@bodytonefitness  
32.007

5.394

### ENGAGEMENT RATE

@bodytonefitness  
7,26%

### CRECIMIENTO YoY

33,33%

209%

## CANALES DE COMUNICACIÓN CON NUESTROS CLIENTES Y CLIENTAS

Uno de los proyectos clave para impulsar el compromiso En ISRG fomentamos un diálogo constante con nuestros clientes y clientas a través de los canales de comunicación con los que cuentan las diferentes fascias que componen nuestro Grupo.

Las personas interesadas en contactar con nuestras empresas disponen de diversos canales para comunicarse e interactuar, así como para mantenerse al día de todas las novedades relativas a nuestros productos y servicios.

En redes sociales contamos con perfiles de las sociedades en Instagram, Facebook, Youtube y LinkedIn.

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, Portugal y Holanda. En concreto, desde nuestro servicio de ATC se gestiona la atención de Holanda, Sprinter España, Sport Zone Canarias, Sport Zone Portugal y algunas gestiones para JD España, JD Canary y JD Portugal, como faculties y reclamaciones oficiales (el resto de aspectos relativos a atención al cliente de la enseña JD se gestiona desde UK).

A lo largo de 2022, nuestro departamento de atención al cliente ha recibido 129.216 llamadas, 69.766 correos electrónicos, y 51.266 chats en los que conseguimos una respuesta en 24 horas e incluso en el mismo día. En el volumen de llamadas recibidas, se ha detectado un

descenso respecto a 2021 (189.313 llamadas y 144.937 correos electrónicos) que se explica por la mejora de la situación sanitaria que ha permitido la apertura de nuestras tiendas físicas y, con ello, una reducción de nuestros pedidos online.

Nuestro nivel de servicio y atención al cliente sigue mejorando cada año, manteniendo niveles muy altos. El nivel de servicio (% de atendidos respecto al total) por país es de: España (98%); Portugal (98%) y Holanda (94%).

Durante 2022 incorporamos las herramientas de Atención al Cliente al equipo de Holanda (salesforce y Talkdesk) lo que nos permite tener visibilidad del volumen de contactos por canal en este mercado y consolidarlo con los datos de España y Portugal.

Como objetivos para 2023 desarrollaremos y mejoraremos el Customer Experience en todos los países. Enfocados en 3 importantes proyectos:

- ◆ Medición Net Promoter Score (NPS): esta herramienta nos permite medir la satisfacción de nuestros clientes/as de nuestras tiendas de manera rápida y sencilla.
- ◆ Inteligencia Artificial (Quality Management): nos permitirá medir la calidad de las llamadas atendidas.
- ◆ Creación del equipo de Calidad: creación de un equipo especializado en calidad, dentro del departamento de atención al cliente, nos permitirá trabajar los datos extraídos de las distintas evaluaciones llevadas a cabo, para sacar conclusiones y emprender medidas de mejora.

DESDE ISRG MANTENEMOS UN IMPORTANTE COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOCIAL. SABEMOS QUE EL ÉXITO DE NUESTRO NEGOCIO SE DEBE, FUNDAMENTALMENTE, A LAS PERSONAS Y LA SOCIEDAD. POR ELLO, ENTENDEMOS COMO UNA PRIORIDAD Y UNA RESPONSABILIDAD DEVOLVER A LA COMUNIDAD Y LAS PERSONAS QUE FORMAMOS PARTE DE ELLA PARTE DE LO MUCHO QUE NOS APORTAN EN NUESTRO NEGOCIO.

# COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOCIAL

Tras la crisis sanitaria del COVID-19, que dejó importantes desigualdades y retos sociales, en 2022 enfrentamos una nueva situación de emergencia global, derivada de la Guerra de Ucrania.



Ante esta situación, desde ISRG volvimos a poner en marcha el plan de emergencias internacionales, centrado en dar soporte a las entidades internacionales que estaban ofreciendo su ayuda en terreno y dotar de recursos esenciales a los centros de acogida en España para flujos migratorios de personas refugiadas.

A lo largo de 2022 se han seguido incrementando los esfuerzos por impulsar el desarrollo y colaboración social.

# 170.000€

EN DONACIONES DE APOYO A LA COMUNIDAD

# 200.000€

INVERTIDOS EN PROYECTOS COLABORATIVOS

# +1 Millón

DE BENEFICIARIOS QUE RECIBEN AYUDA DE FORMA DIRECTA

# +40

ENTIDADES SOCIALES FORMAN PARTES DE NUESTROS PROYECTOS

# +50

PROYECTOS EN LOS QUE ISRG COLABORA

# 4.300

PERSONAS QUE RECIBEN APOYO DE FORMA DIRECTA, 2.600 MÁS QUE EN 2021

## ACCIÓN SOCIAL EXTERNA. PROYECTOS COLABORATIVOS

Con el desarrollo de la estrategia lanzada en 2021, se puso el foco en el desarrollo de proyectos colaborativos, alineados con el negocio y en los que desde ISRG generamos alianzas colaborativas que nos permiten incrementar el impacto positivo generado

Tal como se establece en la estrategia de impacto social se desarrollaron proyectos en 3 ejes fundamentales:

- ◆ Sport is inclusion & diversity
- ◆ Sport promotes values
- ◆ Sport is health and wellness

Centrados en 5 colectivos de acción:

1. Mujeres en situación de vulnerabilidad
2. Infancia en riesgo de exclusión
3. Jóvenes y bienestar emocional
4. Diversidad
5. Salud

Siguiendo esta estrategia destacan 5 proyectos clave:

→ **El deporte cambia vidas**

Proyecto lanzado junto a Fundación Aladina en 2021 y centrado en el desarrollo de un programa de

fisioterapia y ejercicios físicos para menores con enfermedades oncológicas durante sus procesos de ingresos hospitalarios y/o recuperación.

Como novedad en 2022, con el apoyo de Sprinter se lanzó el programa en Murcia, a partir de agosto. Contando con un entrenador para dar soporte a los pequeños de la zona.

Con este proyecto se apoya de forma directa a más de 200 menores y sus familias en 3 hospitales. En 2022 Sprinter dedicó un total de 20.000 euros al proyecto, además de material necesario para seguir dotando a los espacios deportivos y hospitales. En 2023, se mantendrá el apoyo a este proyecto sumando la consolidación del mismo en la Región de Murcia.

→ **Play for Future**

A finales de 2021 lanzamos este programa de transferencia de valores deportivos a través del deporte a niños en situación de extrema vulnerabilidad.

Este proyecto nace de la sinergia entre Sprinter y NIKE y la colaboración de Cruz Roja. El programa se lanzó en Barcelona y Alicante y en él participaron 189 niños entre 4 y 16 años. Con una inversión de más de 200.000 euros, todos los menores recibieron becas deportivas en entornos regulares, participaron en 12 actividades multideporte orientadas a fomentar valores y recibieron material deportivo para el colegio y becas deportivas.

Entre los objetivos de este programa está la transmisión de valores, la generación de nuevos referentes y la mejora psicosocial, relacional y educativa del menor.

En este programa se llevó a cabo la primera metodología de evaluación de impacto social basada en LBG, en ella se extrajo que:

Un 89% de los menores....

- Ha mejorado su nivel de frecuencia y asistencia escolar
- Aprende sobre el deporte, la importancia de superarse y escuchar.
- Piensa que el deporte es importante

Además de una importante evaluación cualitativa:

- Mi familia no puede pagar un deporte. Y gracias a esto puedo hacer fútbol.
- Mi hija gracias a esta oportunidad ¡Ya sabe nadar!

→ **Unlimited Women. Empowered through sport**

Programa orientado al incremento del empoderamiento y seguridad para mujeres víctimas de violencia de género.

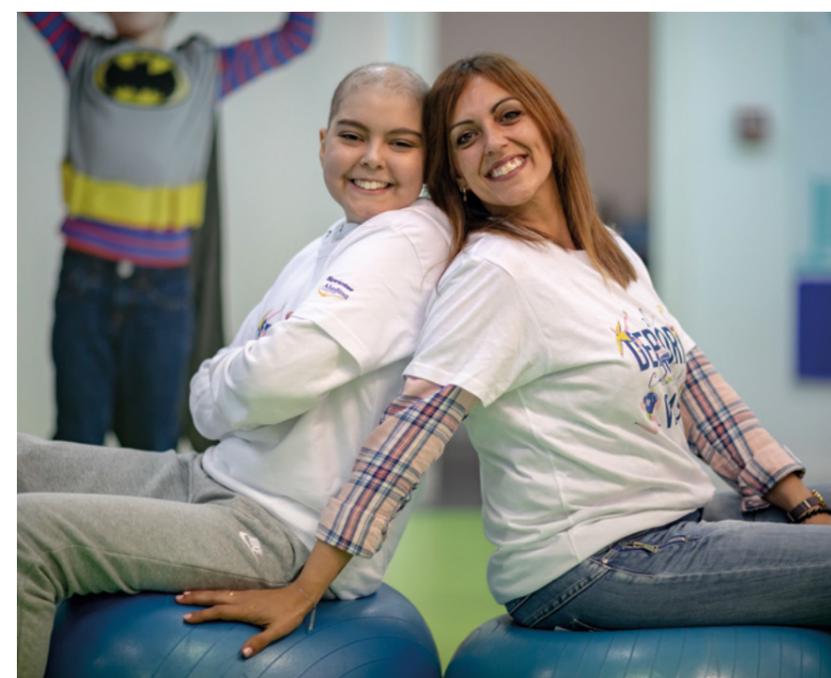
Lanzamos la primera edición de este programa con un piloto en Portugal, concretamente en un centro de acogida de Cruz Vermelha en la región de Oporto.

Para poder desarrollar el programa llevamos a cabo una mejora de las instalaciones del centro, entrega de material deportivo y primera necesidad, generación de un espacio deportivo para las mujeres y de un espacio de juegos para los y las niñas.

El proyecto cerró con una inversión de más de 25.000 euros, impactando en 43 mujeres a lo largo del año.

En 2023, este proyecto se extenderá a España lanzando la primera edición con 60 mujeres en Madrid, Barcelona y Alicante y con un programa de acción en 4 fases:

- Autoexpresión e incremento de la confianza
- Autoconocimiento
- Desarrollo de competencias laborales
- Acercamiento a la empresa





### → El árbol de los deseos

Con la llegada de la época navideña se lanzó la segunda edición del proyecto "El árbol de los deseos" en colaboración con más de 15 entidades sociales en España y Portugal.

Por primera vez este programa se hizo extensible a nuestro equipo de tienda, pudiendo cumplir los deseos de más de 600 niños y niñas en situación de vulnerabilidad por Navidad.

### → Apoyo a la diversidad y la inclusión

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

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

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

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

**Becas anuales de apoyo a la discapacidad intelectual** a través de la Fundación Dehora y su Centro de capacitación personal y laboral.

## ACCIÓN SOCIAL Y APOYO A LA COMUNIDAD LOCAL

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

Desde ISRG colaboramos con más de 49 entidades sociales y los proyectos que lideran. Entre las acciones sociales que destacamos se encuentran:

- ♦ **Widget Solidario:** Como actor del tejido ecommerce, en 2016 se decidió utilizar la posición digital para ser un catalizador de fundraising para diferentes causas sociales y contribuir a una necesaria transformación social. En este marco, en 2022 desde el Grupo ISRG hemos apoyado 4 proyectos sociales: Emergencia Ucrania con Médicos del Mundo (2.951,00 euros), Ayúdanos a restaurar zonas degradadas con FIEB (3.606,00 euros) y Una Canasta por la inclusión (3.563,00 euros).

- ♦ **Menús Solidarios La Prosperidad - San Gabriel:** Desde ISRG y en colaboración con nuestro restaurante NUTZ ofrecemos menús solidarios anualmente por valor de 50.000 euros.

+ MÁS INFORMACIÓN

- ♦ **Apoyo al Comedor Social de Elche:** En esta misma línea y con la creciente demanda de asistencia alimentaria por parte de personas sin hogar tras el COVID-19, en 2022 ampliamos nuestro apoyo al Comedor Social de Elche. En 2022 realizamos una donación de 7.000 euros para que pudieran seguir cubriendo sus necesidades básicas.
- ♦ **Empresas Solidarias:** El Grupo ISRG es parte integrante de la iniciativa "Empresas Solidarias" que aglutina a más de 80 empresas de la provincia de Alicante y que tiene como objetivo movilizar y estimular la acción social de cercanía a través de la entrega de productos de primera necesidad a colectivos en riesgo de exclusión de la comunidad.

+ MÁS INFORMACIÓN

### Proyectos internacionales

Además de nuestro compromiso con la comunidad local, desde ISRG seguimos apoyando proyectos internacionales. Entre los proyectos destacamos:

Plan de vacunación infantil en países en vías de desarrollo de Fundación La Caixa.

Programa de apoyo al desarrollo académico de jóvenes en Egipto.

Proyecto Runners for Uganda de la mano de la entidad internacional Asociación Across Africa.

Plan de emergencia Ucrania.



EL GRUPO ISRG TIENE UN FIRME COMPROMISO CON SU POLÍTICA DE GESTIÓN AMBIENTAL ORIENTADA A CONOCER, DAR SEGUIMIENTO Y REPORTAR LOS IMPACTOS DE NUESTRA ACTIVIDAD. PARA CUMPLIR CON ESTE OBJETIVO Y SIGUIENDO NUESTRA ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, CONTINUAREMOS AMPLIANDO NUESTROS ESFUERZOS PARA REDUCIR NUESTRA HUELLA AMBIENTAL TRABAJANDO, PRINCIPALMENTE, EN TRES EJES ESTRATÉGICOS: LAS ENERGÍAS RENOVABLES, LA ECONOMÍA CIRCULAR Y LA SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL.

# COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD



**POR LAS CARACTERÍSTICAS DE NUESTRO MODELO DE NEGOCIO, NO TENEMOS RESPONSABILIDADES, GASTOS, ACTIVOS, NI PROVISIONES Y CONTINGENCIAS DE CARÁCTER MEDIOAMBIENTAL QUE PUDIERAN SER SIGNIFICATIVAS EN RELACIÓN CON EL PATRIMONIO, LA SITUACIÓN FINANCIERA Y LOS RESULTADOS DE LA MISMA. POR ESTA RAZÓN NO SE INCLUYEN DESGLOSES ESPECÍFICOS EN EL PRESENTE INFORME. ADEMÁS, DESDE EL GRUPO ISRG SIEMPRE SE APLICA EN NUESTRO COMPROMISO CON LA GESTIÓN AMBIENTAL EL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN Y PREVENCIÓN DE IMPACTOS.**

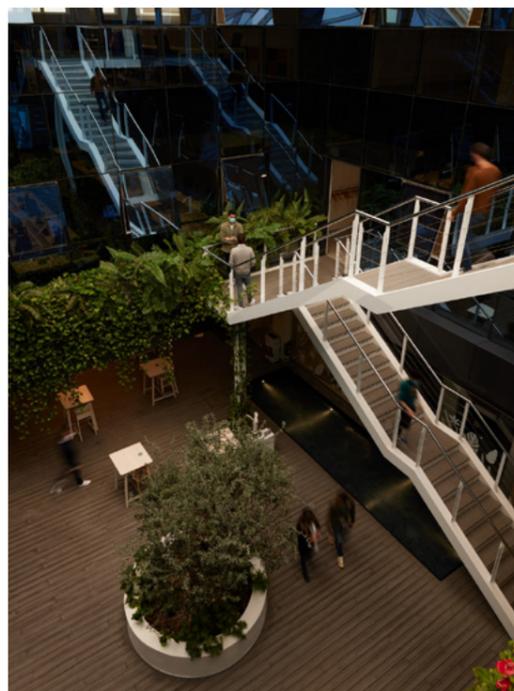


Sin embargo, en nuestra compañía conocemos la importancia que deben tener los aspectos ambientales en nuestra gestión y estrategia de crecimiento. La base de nuestro compromiso es el cumplimiento de la normativa medioambiental aplicable y la búsqueda constante por la mejora continua en el desarrollo de políticas de gestión ambiental orientadas a la medición, minimización de los impactos negativos y la maximización de nuestro impacto ambiental positivo.

Enfocados en mejorar nuestro desempeño ambiental, trabajamos constantemente en la reducción y compensación de nuestros impactos en los entornos naturales, extremando nuestra contribución a través de acciones de sensibilización, preservación y soporte a instituciones ambientales de referencia

En nuestra línea estratégica, enfocamos nuestras acciones en 4 grandes ejes estratégicos:

- ◆ **Goal Zero:** Centrado en la acción climática. Marcamos 3 objetivos principales de cuantificación, reducción y compensación de nuestro impacto.
- ◆ **Economía circular:** Se trata de uno de los ejes centrales de nuestra acción, enfocado en la apuesta por la circularidad de nuestros residuos, con especial atención a nuestros residuos textiles. Además, impulsamos la optimización de la vida útil de nuestros productos y recursos.
- ◆ **Concienciación y sensibilización:** Además del programa de formación sobre reciclaje, eficiencia energética y concienciación ambiental, desde 2021 se ha empezado a trabajar en el programa de voluntariado ambiental del Grupo ISRG que se ampliará en 2023
- ◆ **Biodiversidad y entornos naturales:** En 2020 empezamos a trabajar junto a la entidad ambiental Bosques Sostenibles, en la compensación de la huella ambiental a través de la reforestación de entornos naturales nacionales. Desde el año 2021 se ha activado el desarrollo de un proyecto clave para el grupo que es el bosque ISRG cuya plantación se ha llevado a cabo en el año 2022. Además, promovemos acciones de cuidado de nuestro entorno ambiental como, por ejemplo, voluntariados de limpieza de playas y entornos naturales, recogidas de plástico en el mediterráneo, mejoras de espacios para la recuperación de animales víctimas de tráfico, etc.



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

En nuestra estrategia de reducción del impacto climático, hemos puesto el foco en 3 ejes principales: **reducir nuestro consumo y la apuesta por las energías renovables, el estudio y cuantificación de nuestra huella climática y la compensación de nuestras emisiones.**

### → Análisis y cuantificación de emisiones

Para el Grupo ISRG, uno de los principales ejes de nuestra estrategia Goal Zero es el análisis y la medición de nuestras emisiones de CO2. En el año 2021 decidimos dar un paso más y ampliar nuestro análisis. Fijamos como objetivo medir nuestras emisiones alcance III, además de nuestras emisiones de alcance I y II, reforzando nuestro compromiso con la cuantificación de nuestro impacto y el establecimiento de objetivos de reducción a corto y largo plazo.

El análisis de nuestras emisiones de alcance III, llevado a cabo por primera vez en 2022 (respecto a la huella de 2021), nos facilita información clave para conocer nuestro impacto ambiental real y nos ayuda a fijar objetivos más ambiciosos para mejorar nuestro desempeño.

De cara al periodo 2023 - 2024, una vez analizadas y cuantificadas nuestras emisiones de alcance III, estableceremos un plan de reducción orientado a seguir trabajando por nuestro objetivo de Goal Zero, fijando como año de referencia el 2021, año en el que se inició el cálculo de huella de alcance 3 y verificado y auditado de forma externa.

Además, en 2022 damos un paso más en la compensación de emisiones en entornos naturales locales, sumando a las más de 441 toneladas de CO2 compensadas con el Bosque ISRG. Además, estamos trabajando a lo largo de 2023 en la compensación adicional de otras 600 toneladas de CO2 en una nueva zona de mejora ambiental en Alicante que se complementará con otra zona de repoblación forestal de Ávila. Ambas de la mano de Bosques sostenibles.

### Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

	Huella de Carbono (CO2 equivalente)	
	2021	2022
Scope 1	1.728,00	1.990,95
Scope 2	0	1.902,32
Scope 3**	12.802,50	17.216,27
Total CO2 Generado	14.530,50	19.118,59
Total CO2 Compensado	857	441

### Consumo directo e indirecto de energía

	Consumo directo e indirecto de energía						
	Consumo directo (Mkw)			Consumo indirecto (Mkw)			
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
Consumo de combustible en vehículos	4.392	2.637	3.425	Consumo eléctrico	34.973	41.444	53.147
				Consumo de gas	168	178	124,68***

\*No se ha tenido en cuenta en el análisis de emisiones las sociedades de SUR y Deporvillage al no tener implantada en ambas sociedades la estrategia de sostenibilidad del Grupo ISRG

\*\*Los datos relativos a emisiones indirectas de alcance 3 serán reportados en septiembre de 2023 e incluidos en el informe publicado al siguiente año.

\*\*\*Se han actualizado los factores de conversión de Gas Propano a los oficiales del Ministerio de Transición Ecológica 2022.

## IMPULSO DE LA ECONOMÍA CIRCULAR



Para el Grupo ISRG es prioritario garantizar la correcta gestión de todos los residuos generados en nuestra actividad. Además, apostamos por un cambio de modelo hacia un sistema de producción y consumo circular, maximizando el uso de nuestros recursos.

Trabajando para cumplir con estos objetivos, contamos con las siguientes medidas en materia de reducción y valorización de residuos:

- ◆ **Programa de 2º Vida Textil:** Desde el año 2021 ofrecemos a nuestros clientes puntos de recogida de textil post consumo en algunas de nuestras tiendas. El producto recogido pasa por un proceso de tratamiento que permite recuperar el máximo de prendas posibles que se destinan a donación, el producto que no es apto para donación se envía a planta de reciclaje garantizando un segundo uso para sus materias primas.
- ◆ **Programa Responsabilidad Ampliada del Producto (RAP):** En el año 2022 hemos desarrollado y lanzado el programa de reutilización y reciclaje de todos los productos de marca propia de nuestro negocio

que no son aptos para la venta al público debido a algún desperfecto. El objetivo del proyecto es eliminar los procedimientos de destrucción de productos reduciendo el impacto ambiental negativo y promoviendo un impacto social positivo. El material pasa por un proceso de clasificación y posteriormente se destina a donación o a un proceso de reciclaje transformando nuestro textil en nuevas fibras para la producción de nuevos productos.

- ◆ **Certificación Residuo Cero:** En 2022 hemos obtenido la Certificación Cero Residuos a Vertedero en nuestro centro logístico y oficinas centrales de Alicante. En el proceso de auditoría el equipo de TÜV SÜD ha verificado que el 98.78% de nuestros residuos se destinan a operaciones de valorización, destacando en su informe la labor de la empresa en el impulso de la Gestión de los residuos a través de formaciones y talleres sobre gestión de residuos y eficiencia energética.
- ◆ **Protocolo de gestión de residuos en tiendas:** Enfocados en garantizar la correcta gestión de los residuos en todos los ámbitos de nuestro negocio, en 2022 hemos auditado más de 50 de nuestras tiendas para conocer sus operativas de gestión de residuos y estructurar procedimientos que nos permitan guiar a nuestros equipos en la correcta gestión de sus residuos.

- ◆ **Auditoría externa de la huella de carbono:** Por primera vez, en 2022, hemos contado con un equipo de expertos para auditar y verificar los cálculos de nuestra huella de carbono.
- ◆ **Auditoría energética:** En cumplimiento del RD 390/2021 de certificación energética de edificios, hemos auditado y certificado nuestras oficinas centrales y centro logístico de Alicante, además de dos tiendas del Grupo ISRG (aplicable por sus características).

De cara a 2023, seguiremos avanzando en nuestro objetivo Goal Zero, arrancando los siguientes proyectos:

- ◆ **Estrategia de reducción:** senda de reducción 2023-2040 en base a objetivos SBTi
- ◆ **Registro de huella en el MITECO:** reforzando nuestro compromiso con la transparencia.

### → Reducción

- ◆ **Apuesta por las energías renovables:** Desde el año 2020 fomentamos el uso de las energías renovables, garantizando que el 100% de nuestra demanda eléctrica en España y Portugal está cubierta por energías renovables a través de GdO.

- ◆ Programa de sustitución de luminarias LED: Enfocados en seguir reduciendo nuestras emisiones de CO<sub>2</sub>, en 2022, hemos lanzado la primera etapa del proyecto de cambio al sistema de iluminación LED en 14 tiendas del Grupo realizando una inversión de más de 177 mil euros.
- ◆ **Apuesta por energías fotovoltaicas:** se ha impulsado la instalación de placas fotovoltaicas en nuestro Centro Logístico de Atalayas (Alicante) cubriendo aproximadamente un 25-30% de nuestro consumo total de energía y suponiendo una reducción de aproximadamente 300 tn de CO<sub>2</sub> anuales.

### → Compensación

- ◆ **Compensación de huella:** Trabajando sobre este objetivo desde 2020, hemos logrado compensar más de 1.500 toneladas de CO<sub>2</sub> en entornos forestales nacionales
- ◆ **Bosque Sprinter - JD:** En 2022, hemos anunciado la creación del primer Bosque Sprinter & JD promoviendo la plantación de más de 2.220 árboles que representan la compensación de 441,14 toneladas de CO<sub>2</sub>. Este proyecto fomenta el cuidado de espacios naturales cercanos, mejorando nuestro entorno y contribuye en la compensación de nuestra huella ecológica.

## EN 2023...

- **EXTENSIÓN DEL PROGRAMA RAP A MARCA INTERNACIONAL,** garantizando la donación o reciclaje del 100% de nuestros rotos pre consumo.
- **CREACIÓN DE LA TIENDA SOLIDARIA** en nuestras oficinas centrales de Alicante. La tienda contará con productos con pequeños desperfectos que podrán ser comprados por las personas de nuestro equipo y todo el dinero recaudado se destinará a proyectos sociales y ambientales.
- **EXPANSIÓN DEL PROGRAMA DE 2ª VIDA TEXTIL,** ampliando el número de puntos de recogida de textil post consumo
- **PILOTO SUSTITUCIÓN DE BOLSAS PLÁSTICAS:** el objetivo del piloto es buscar una alternativa más sostenible a las bolsas de plástico de nuestras tiendas, apostando por un modelo que permita maximizar la reutilización.
- **NUEVAS BOLSAS DE TEXTIL RECICLADO** para uso en tiendas: A partir de 2023 nuestros clientes contarán con bolsas de textil reutilizado para uso en sus compras en algunas tiendas del Grupo, sustituyendo las cestas de compra. Las bolsas están hechas con nuestro propio material textil reciclado.

## COMPENSACIÓN

- ◆ **Compensación de huella plástica 2022:** A lo largo de 2022, en colaboración con Gravity Wave, el Grupo ISRG ha promovido la recogida de más de 10.000kg de plásticos en el Mar Mediterráneo, compensando aproximadamente el 10% de la huella plástica de nuestra actividad comercial.

	Residuos Generados (KG)*	
Clasificación	2021	2022
Cartón y Papel	410.360,76	331.858
Madera y Astillaje	66.480	68.380
Polietileno	16.946,27	23.491
Residuos Urbanos	139.960,43	145.264
Textil reciclado		1.706
Hierro y Acero		127.935
Cables distintos de los ESP COD.170410		113
Lámparas Fluorescentes y Bombillas*		146
Aerosoles*		96
Baterías*		248
Tóner de Impresión*		71
<b>Total residuos generados</b>	<b>633.747,46</b>	<b>699.308,00</b>

## SENSIBILIZACIÓN

- ◆ **Formaciones:** Las formaciones y la sensibilización de nuestros equipos son fundamentales para lograr un mejor desempeño ambiental para nuestra compañía. A lo largo del último año hemos formado nuestros equipos en diversas temáticas como: correcta segregación de los residuos; eficiencia energética; circularidad; etc.
- ◆ **Mes Mundial del Medio Ambiente:** Destacando los días mundiales del reciclaje, del medio ambiente y de los océanos, entre los meses de mayo y junio 2022, hemos promovido diversas acciones formativas y de voluntariado entre nuestro equipo, fomentando el acercamiento a las temáticas ambientales.
- ◆ **Programa de Voluntariado:** En 2022 hemos lanzado el programa de voluntariado ambiental, promoviendo 6 distintas acciones en más de 5 ubicaciones en España, recogiendo más de 350 kg de residuos de entornos naturales y plantando más de 300 árboles.

## BIODIVERSIDAD Y PRESERVACIÓN DE ENTORNOS NATURALES

Tras el análisis de materialidad llevado a cabo en 2021 y el análisis de materialidad externa realizado en 2022, se ha determinado que, aunque como negocio no tenemos un impacto determinante en la biodiversidad, sí en los recursos naturales y en el capital natural, así como, una responsabilidad en la concienciación y acción en materia de preservación de entornos naturales. Por ello, en 2021 se inició un proceso de colaboración con la entidad ambiental Bosques Sostenibles, orientado a la preservación de entornos naturales deforestados.

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

A esta colaboración se suman 2 acciones adicionales:

- ♦ **Impulso de voluntariados ambientales** orientados a la mejora y cuidado de entornos naturales: En 2022 se han desarrollado 6 acciones de voluntariado ambiental en 5 ciudades. En ellas se ha trabajado el acercamiento a los entornos naturales, su preservación y mejora de la huella ecológica.
- ♦ **Programa de sensibilización ambiental:** En 2021 arrancamos un programa de sensibilización ambiental que tiene como objetivo el acercamiento y conocimiento de las claves para la mejora de los entornos naturales (abordando aspectos como el reciclaje, el cuidado de entornos protegidos o la importancia del uso responsable de los recursos naturales). En 2022 se realizó una nueva edición de este programa con 4 acciones formativas sobre energía, residuos y acercamiento ambiental. Este proyecto se completará en 2023 con la formación 'I am Sustainable'.



### CONSUMO DE AGUA

Nuestro consumo de agua en el ejercicio 2022 ha sido de 26.534 m<sup>3</sup> (22.796,4 m<sup>3</sup> en 2021), provenientes en su práctica totalidad de suministro municipal.

Nuestro objetivo es promover el ahorro de consumo de agua, con este fin, desde 2019 contamos con un depósito de agua que tiene como fin la recogida de la lluvia y escorrentía superficial y que cuenta con una capacidad de 10m<sup>3</sup>. Gracias a estos aljibes se permite la utilización de esta agua para riego y ciertos servicios de limpieza en oficina con el consiguiente ahorro en el consumo. De cara a los próximos años se está trabajando en un proyecto de canalización y recogida de aguas grises, utilizadas en el lavado de manos para poder canalizarlas para uso en cisternas. Todo ello orientado al ahorro de recursos hídricos.



## 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 - STANDARDS)	APARTADO DEL INFORME NO FINANCIERO - ISRG 2021
<b>Marco de Reporting utilizado</b>	102-15; 102-46; 102-47; 102-50; 102-55; 102-56	<b>apartado 1.</b>
<b>Modelo de negocio</b>	102-2; 102-4; 102-6; 102-7; 102-15; 102-18;	<b>apartado 2.</b>
Descripción del modelo de negocio	102-2; 102-4; 102-6; 102-7; 102-9; 102-16	apartado 2.
Presencia geográfica	102-4; 102-6;	apartado 2.1. y 2.2.
Organización y estructura	102-7; 102-18;	apartado 2.2, 2.3 y 2.4
Objetivos y estrategias	102-15	apartado 2.4. y 2.5. y 2.6.
Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura	102-11; 102-15	apartado 3.6.
Gestión de riesgos	102-11; 102-15	apartado 3.6.
<b>Análisis de materialidad</b>	102-15; 102-46; 102-47	<b>Anexo II</b>
<b>Cuestiones medioambientales</b>		<b>apartado 7.</b>
<b>Gestión ambiental</b>	102-11; 102-15; 305-1; 305-2	apartado 7.
<b>Contaminación</b>	305-1; 305-2; 305-3; 305-5	apartados 7.1. y 7.2.
<b>Economía circular</b>	301-1; 301-2; 301-3; 306-2	apartado 7.2.
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2	apartado 7.2.
Consumo de agua y el suministro de agua	303-3; 303-5	apartado 7.3.
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1; 301-3	apartado 5.1.
Consumo directo e indirecto de energía	302-1	apartado 7.1
Medidas para mejorar la eficiencia energética	302-4; 302-5	apartado 7.1
Uso de energías renovables	302-1; 302-4	apartado 7.1
<b>Cambio climático</b>		
Emisiones de gases de efecto invernadero	305-1; 305-2; 305-3	apartado 7.1
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	El Grupo ISRG establece sus objetivos concretos en su estrategia ambiental 2021-2025
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados	305-5	
<b>Biodiversidad</b>		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3	apartado 7.3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	apartado 7.3

Cuestiones sociales y relativas al personal		apartado 4.
<b>Empleo</b>		apartado 4.1.
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8	apartado 4.1.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8	apartado 4.1.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	apartado 4.1.
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	405-2	apartado 4.1.1. y 4.1.2.
Brecha salarial	405-2	apartado 4.1.2.
Remuneración media de los consejeros y directivos	102-35	apartado 4.1.1.
Pago a los sistemas de previsión social y ahorro	201-3; 401-2	No aplica para el Grupo ISRG
Implantación de políticas de desconexión laboral	401-3	apartado 4.1.3. y 4.5.
Porcentaje de empleados con discapacidad	405-1	apartado 4.6.
<b>Organización del trabajo</b>		apartado 4.2. y 4.3.
Organización del tiempo de trabajo	102-43; 401-3	apartado 4.2. y 4.3.
Número de horas de absentismo	403-1; 403-2; 403-9	apartado 4.2.1. y 4.7.2.
Medidas de conciliación	401-2; 401-3	apartado 4.1.4. y 4.5.
<b>Seguridad y Salud</b>		apartado 4.7.
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2; 403-3; 403-4; 403-5	apartado 4.7.1.
Accidentes de trabajo	403-1; 403-2; 403-9	apartado 4.7.2.
<b>Relaciones sociales</b>		apartado 4.8.
Organización del diálogo social	402-1; 403-1; 403-4	apartado 4.8.1
Empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	apartado 4.8.2
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	102-43; 102-44; 403-4	apartado 4.8.2.
<b>Formación</b>		apartado 4.4.
Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-1; 404-2	apartado 4.4.
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	apartado 4.4.
<b>Accesibilidad universal personas con discapacidad</b>	405-1	apartado 4.6.
<b>Igualdad</b>	405-1; 405-2	apartado 4.5.
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		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.

## ANEXO I

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.
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		apartado 3.1. y 3.2.
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16; 102-17	apartado 3.1.
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-16; 102-17	apartado 3.2.
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	apartado 6.1. y 6.2.
<b>Compromiso social</b>		
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	102-43; 413-1; 413-2	Anexo III- Materialidad con Agenda 2030
<b>Gestión responsable de la cadena de suministro</b>	308-1; 414-1	apartado 3.4 y 5.1.
<b>Gestión de la relación con los consumidores</b>		apartado 5.2.
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1; 417-1; 418-1	apartado 5.2.1.
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	*Marco específico no GRI	apartados 5.2.2. y 5.2.3.
<b>Información fiscal y transparencia</b>		apartado 3.7.
Los beneficios obtenidos país por país	201-1	apartado 3.7.
Los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas	201-4	apartado 3.7.

## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Evaluación de los grupos de interés implicados y la priorización de acciones llevadas a cabo con ellos desde el Grupo ISRG

En 2022 se ha procedido a llevar a cabo el análisis de materialidad externa, cuyos datos y resultados pueden consultarse aquí. Además se ha actualizado el análisis de materialidad interna del negocio.

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

- ◆ **Gobierno de la organización - Responsabilidad:** Tiene una relevancia clave en la estrategia de responsabilidad social. Manteniendo el compromiso y alineamiento de los valores corporativos con la estrategia de negocio y garantizando basada en la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento normativo.
- ◆ **Nuestros Empleados - Confianza y bienestar:** Apostamos por garantizar la confianza en nuestros empleados, asegurándonos de su crecimiento profesional y enfocándonos en su bienestar. Ponemos en el centro a las personas como valor fundamental y les involucramos en el conocimiento y fomento de nuestros valores.
- ◆ **Nuestros Clientes - Fiabilidad:** Nuestros clientes vertebran el eje central de nuestro negocio. Nuestro objetivo es dar siempre respuesta a sus necesidades en un entorno cambiante y responder con nuestra estrategia a sus preocupaciones e intereses.
- ◆ **Nuestros proveedores/colaboradores - Transparencia y alineamiento:** Buscamos que nuestros proveedores se conviertan en partners en el negocio, haciéndoles partícipes de nuestros valores y compartiendo con ellos nuestra visión y responsabilidad. Basamos nuestra relación con ellos en la transparencia, la confianza y el alineamiento constante.
- ◆ **Entorno social - Compromiso:** Asumimos nuestro compromiso social como un pilar de nuestros valores. Como empresa queremos ser parte de una sociedad en crecimiento, igualitaria y que no deje a nadie atrás.
- ◆ **Entorno ambiental - Reducción y Preservación:** Nuestro modelo de negocio ejerce un impacto directo en el medio ambiente. Por ello, en el desarrollo de nuestra actividad nos enfocamos en la reducción y medición de este impacto. Estableciendo acciones para la preservación del entorno y colaborando con agentes sociales en este objetivo común.

## ANÁLISIS DE ASPECTOS MATERIALES EN NUESTRO NEGOCIO

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

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

+ ESTE ANÁLISIS PUEDE CONSULTARSE AQUÍ

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

### Relativos a personas/lugar de trabajo:

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

### Relativos a Entorno Social:

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

### Relativos al Entorno ambiental:

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

### Relativos a producto y cadena de suministro:

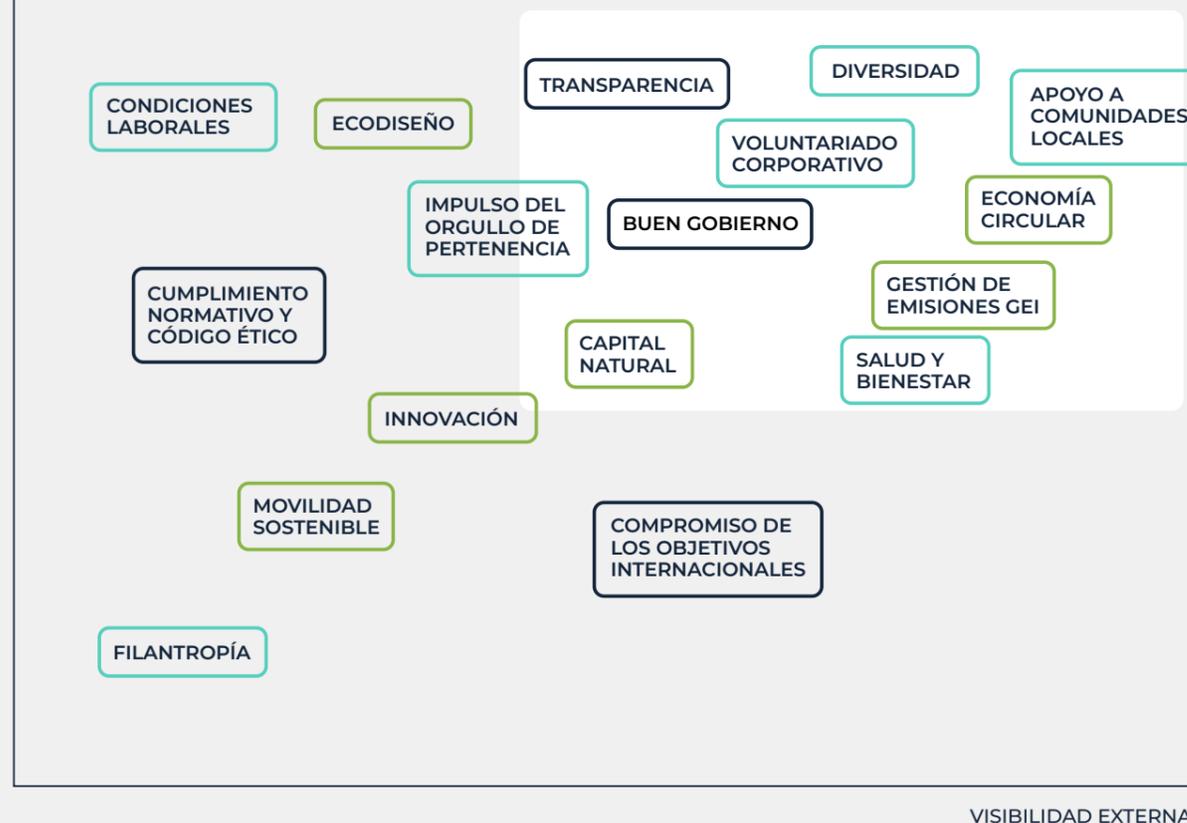
- ◆ Uso responsable de materiales primas
- ◆ Packaging
- ◆ Uso de plástico
- ◆ Cadena de suministro
- ◆ Salud y seguridad en los productos

### Relativos a gestión ética y buen gobierno:

- ◆ Gobernanza
- ◆ Transparencia

INTEGRACIÓN ESTRATÉGICA

POSICIONAMIENTO



## ANÁLISIS DE MATERIALIDAD EXTERNA

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

En concreto se ha trasladado la consulta a:

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

+ LOS RESULTADOS DE ESTE ESTUDIO Y LA MATRIZ DE PRIORIZACIÓN SE PUEDEN CONSULTAR AQUÍ.

## ANEXO III

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

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

En este sentido, se han identificado los siguientes vínculos con las metas y objetivos de la Agenda 2030.

+ PUEDE CONSULTARSE EL ESTUDIO DE MATERIALIDAD CON LA AGENDA 2030 AQUÍ.

#### Relativos a gestión ética y buen gobierno:

- ◆ Gobernanza
- ◆ Transparencia

### FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El presente Estado de Información no Financiera Consolidado forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del ejercicio comprendido entre el 1 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023 de la sociedad Iberian Sports Retail Group, S.L. y sociedades dependientes y el formulado con fecha XXX de julio de 2023.

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

**Dña. Emilia Soria Espejo**

**Consejera**

