

Estado de Información No Financiera de Sport Street, S.L y Sociedades Dependientes

El presente informe de estado de información no financiera se publica en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.

Este documento hace referencia a la actividad de Sport Street, S.L. y Sociedades Dependientes¹ (en adelante el “Sport Street” o el “Grupo”) que desarrolla en varios puntos de la geografía europea (España, Francia, Portugal, Rumanía y Polonia) una actividad centrada en el comercio al por menor de artículos de deporte y ocio.

Para la elaboración del presente estado de información no financiera se ha tomado como estándar de reporting la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), estándar reconocido internacionalmente, siguiendo los principios y contenido definidos por la versión de la guía más actualizada, GRI Standards.

Asimismo, también se han tenido en cuenta el contexto y regulación del sector, así como las principales demandas de los asociados, las tendencias sectoriales y las mejores prácticas para determinar qué aspectos no financieros son relevantes para el Grupo Sport Street.

De esta forma, y de acuerdo con el modelo de negocio del Grupo, se han identificado como principales aspectos relevantes:

- Cumplimiento y ética empresarial.
- Calidad del producto y satisfacción del cliente.
- Respeto de los derechos humanos y laborales en la cadena de suministro.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Diversidad e igualdad.
- Desempeño económico y financiero.

A continuación, en respuesta a dichos aspectos materiales, se describen las principales líneas del desempeño extra financiero relativos a las cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal y a los derechos humanos, y los referidos a la lucha contra la corrupción y el soborno.

¹ Las sociedades dependientes pueden consultarse en la Nota 2 de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2018 de Sport Street, S.L. y Sociedades Dependientes.

1. Modelo de Negocio

Sport Street se conforma como un grupo europeo de moda presente en 5 países, España, Francia, Portugal, Polonia y Rumanía.

Su actividad consiste en ofrecer las últimas tendencias en moda deportiva, incluyendo ropa, calzado y complementos. Todo ello con altos estándares de calidad y cumpliendo con las expectativas de sus clientes, intentando buscar un enfoque cada vez más sostenible.

El sector textil se caracteriza por una fuerte competitividad y en el que estar al corriente de las demandas de los consumidores se vuelve un aspecto básico de la gestión empresarial. Los gustos y preferencias cambian continuamente, haciendo necesario que las empresas dedicadas al mundo de la moda estén en constante comunicación con sus grupos de interés.

La actividad se desarrolla a través de cuatro marcas: Decimas, Polinesia, Adidas e Invain. Todas estas marcas comerciales cuentan con un modelo de venta a través de tienda física y online. Asimismo, en determinados países, y por razones comerciales, el Grupo opera bajo el régimen de franquicia. Por último, el Grupo tiene acuerdos con el proveedor Adidas para llevar la gestión de varias de sus tiendas.

El sistema logístico y de distribución del Grupo le permite operar con un flujo continuo de envíos a tiendas físicas y atender los pedidos online, todo ello desde los dos almacenes logísticos con los que cuenta el Grupo, asistiendo la demanda de cada formato comercial a lo largo de cada temporada. Actualmente el formato comercial online solamente se encuentra disponible en el mercado español, si bien el Grupo se encuentra trabajando para expandir las ventas online al mercado europeo en los países en los que tiene presencia para el ejercicio 2019.

Todos los empleados que conforman el Grupo permiten la consecución de los objetivos empresariales, tratándose de un grupo diverso, caracterizado por la búsqueda de la máxima eficiencia en todos los procesos. La plantilla está conformada por 2.662 personas a 31 de diciembre de 2018.

2. Riesgos identificados

Los principales riesgos identificados por el Grupo son los siguientes:

Riesgos medioambientales: el principal riesgo medioambiental está ligado a las condiciones climatológicas, las cuales influyen, entre otros factores, sobre la disponibilidad y el precio de las materias primas que los proveedores utilizan en sus procesos productivos. Además, las modificaciones acusadas en los ciclos climáticos pueden afectar a los patrones de demanda. Teniendo en cuenta la actividad a la que se dedica Sport Street, no tiene responsabilidades, gastos, activos ni provisiones o contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados del Grupo. Por este motivo, no se incluyen tales desgloses en el presente informe.

Riesgos relacionados con el personal: dada la actividad de Sport Street, el principal riesgo se relaciona con la atracción y retención del talento y personal cualificado.

Riesgos relacionados con los derechos humanos: Sport Street ha identificado aquellos puntos en los que se podría evidenciar riesgo en materia de derechos humanos en su cadena de valor a partir del análisis de su modelo de negocio. En base a esto se ha identificado que el principal riesgo vinculado a derechos humanos se localiza en la cadena de suministro ya que se trabaja con proveedores en países en vías de desarrollo.

Riesgos relacionados con la corrupción y el soborno: la cultura empresarial del Grupo establece los criterios de actuación éticos que deben marcar el comportamiento de todos los empleados de Sport Street en el desempeño de sus actividades profesionales, incluyendo comportamientos que puedan dar lugar a acciones vinculadas al fraude, corrupción y soborno.

El Grupo exige a su personal, compromisos de conducta y de prácticas responsables, así como el cumplimiento de la legislación aplicable y la normativa interna de Sport Street, además de la creación de relaciones responsables y basadas en el respeto con actores externos al Grupo.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1. Política de la compañía

La apuesta por la reducción del consumo de energía eléctrica y la implantación de modelos de gestión circular en las tiendas y centros del Grupo son la base de la gestión medioambiental.

Las principales cuestiones medioambientales surgen a la hora de realizar obras, mayoritariamente en tienda. Estas cuestiones se abordan de forma específica durante el transcurso de la propia obra, principalmente en lo que refiere a la gestión de los escombros al momento de realizar cualquier reforma de las tiendas o ante nuevas aperturas, para las cuales se ha establecido como política de la empresa la implementación de sistemas luminarios más sostenibles, así como la instalación de máquinas de climatización eficientes y de acuerdo a la normativa de gases. En este sentido, se ha realizado una inversión aproximada de 1.200 miles euros para mejorar la eficiencia energética de las nuevas tiendas abiertas durante el ejercicio 2018.

El desempeño medioambiental general, es decir, no ligado a la ocurrencia de obras, se gestiona desde el departamento de servicios generales.

3.2. Gestión y desempeño medioambiental

3.2.1. Contaminación y cambio climático

La reducción del consumo energético constituye uno de los compromisos del Grupo con la sostenibilidad medioambiental. Sport Street tiene como objetivo promover el uso racional y eficiente de la energía en sus procesos, permitiendo así reducir las emisiones de GEI.

El consumo energético del Grupo durante el ejercicio 2018 ha sido de 17.723 miles de KWh, lo cual equivale a 764,60 toneladas de CO₂ equivalente².

² El factor de emisión utilizado para el cálculo de las emisiones de GEI han sido las determinadas por DEFRA 2018.

3.2.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Sport Street está comprometido con la protección del medioambiente a través de una gestión responsable de los recursos naturales. Es por ello que el Grupo realiza un esfuerzo por detectar aquellos materiales que pueden ser reutilizados dentro de todo su proceso logístico.

En esta línea, durante 2018 el Grupo ha implantado un sistema de reciclaje y reaprovechamiento de las cajas de cartón empleadas en el proceso de distribución del almacén a las tiendas físicas. El proyecto se encuentra en fase piloto y está siendo extendido a las principales tiendas del Grupo. No obstante, durante 2019 el Grupo realizará una estimación de costes para verificar la idoneidad del proyecto en la totalidad de sus tiendas. Con esta iniciativa el Grupo tiene la intención de disminuir la huella ambiental derivada de este proceso. Durante 2018, el proyecto se puso en marcha en la tienda Ferial Plaza. En este sentido, de las 1.666 cajas recibidas en dicha tienda, 104 cajas fueron reutilizadas para traspaso de mercancías entre tiendas y 915 fueron devueltas a almacén, suponiendo un 61% de cajas reutilizadas.

Del mismo modo, y para reducir al máximo posible su impacto medioambiental, el Grupo reutiliza parte de los pallets que recibe al año para la gestión de su mercancía en el almacén. En este sentido, se preocupa porque los materiales de los que estos están compuestos sean lo más sostenibles posible siendo en su mayoría la madera la materia que prima en la composición de los pallets de los que dispone la compañía. En el caso de que los pallets puedan ser fácilmente reutilizables, se mantienen en el almacén hasta el fin de su vida útil y para aquellos pallets que ya no son útiles se realiza la venta de los mismos a un tercero que reutiliza los materiales.

Uno de los materiales más utilizados por Sport Street son las bolsas para la venta de su mercancía en tienda física. Las bolsas de plástico utilizadas por el Grupo cumplen con la legislación aplicable a envases y embalajes, estando compuestas con un mínimo de 70% de plástico reciclado y contando con un peso igual o superior a 50 micras. Asimismo, las bolsas de papel cuentan con las certificaciones PEFC y FSC, lo que garantiza el origen sostenible de las mismas.

En cuanto a la venta online, y para el ejercicio 2019, el Grupo introducirá separadores de papel de seda para los productos enviados mediante este canal en lugar de utilizar bolsas de plástico.

Adicionalmente, el Grupo cuenta con sistema de reciclaje de papel y cartón en las oficinas centrales y almacén logístico, mediante contenedores específicos, los cuales se encuentran perfectamente señalados y son gestionados por un gestor de residuos especializado.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.1. Política de la compañía

Sport Street enfoca sus esfuerzos en conseguir la satisfacción de sus empleados, siendo consciente de que la creación de un entorno laboral diverso fomenta la motivación de sus trabajadores. Sport Street cree en la gestión de las personas de forma ética y respetuosa. La diversidad del Grupo se pone de manifiesto en el papel que desempeñan las mujeres en la empresa, representando el 69% de todo el Grupo a 31 de diciembre de 2018.

4.2. Gestión y desempeño social

4.2.1. Empleo

El Grupo está formado por un equipo humano de 2.662 personas, repartidos en 5 países. El desglose de la plantilla por países es el siguiente:

País	Hombre	Mujer	Total
España	752	1.738	2.490
Francia	39	45	84
Polonia	3	12	15
Portugal	18	24	42
Rumania	16	15	31
Total	828	1.834	2.662

4.2.1.1. Empleados por tipo de contrato

El número de empleados con contrato indefinido y temporal a cierre del ejercicio 2018 es el siguiente:

Categoría profesional	Tipo de contrato	<30		entre 30 - 50		>50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	Indefinido	1	1	3	2	2	-
Mando Intermedio	Indefinido	2	-	3	7	-	3
Personal administrativo	Indefinido	21	61	23	33	10	3
	Temporal	-	13	-	-	-	-
Personal de almacén	Indefinido	19	7	20	19	4	3
	Temporal	21	17	10	8	-	-
Personal de tiendas	Indefinido	451	990	72	359	6	19
	Temporal	158	269	2	20	-	-
Total		673	1.358	133	448	22	28

El promedio de empleados con contrato indefinido y temporal durante el ejercicio 2018 es el siguiente:

Categoría profesional	Tipo de contrato	<30		entre 30 - 50		>50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	Indefinido	1	1	4	2	2	-
Mando Intermedio	Indefinido	2	-	3	7	-	3
Personal administrativo	Indefinido	17	60	23	29	9	3
	Temporal	-	6	-	-	-	-
Personal de almacén	Indefinido	20	6	22	18	4	3
	Temporal	10	7	5	4	1	-
Personal de tiendas	Indefinido	327	717	72	313	6	18
	Temporal	74	119	1	11	-	-
Total		451	916	130	384	22	27

4.2.1.2. Empleados por tipo de jornada

El número de empleados por tipo de jornada a cierre del ejercicio 2018 es el siguiente:

Categoría profesional	Tipo de jornada	<30		entre 30 - 50		>50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	Completa	1	1	3	2	2	-
Mando intermedio	Completa	2	-	2	6	-	3
	Parcial	-	-	1	1	-	-
Personal administrativo	Completa	20	66	23	22	9	2
	Parcial	1	8	-	11	1	1
Personal de almacén	Completa	20	6	21	17	4	3
	Parcial	20	18	9	10	-	-
Personal de tiendas	Completa	155	254	44	145	5	10
	Parcial	454	1.005	30	234	1	9
Total		673	1.358	133	448	22	28

El promedio de empleados por tipo de jornada durante el ejercicio 2018 es el siguiente:

Categoría profesional	Tipo de jornada	<30		entre 30 - 50		>50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	Completa	1	1	4	2	2	-
Mando intermedio	Completa	2	-	2	6	-	3
	Parcial	-	-	1	1	-	-
Personal administrativo	Completa	17	62	23	21	9	2
	Parcial	1	5	-	8	-	1
Personal de almacén	Completa	21	6	23	16	5	3
	Parcial	8	7	4	7	-	-
Personal de tiendas	Completa	151	242	48	146	5	10
	Parcial	250	593	25	177	1	8
Total		451	916	130	384	22	27

4.2.1.3. Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:

El número de despidos a lo largo del ejercicio 2018 es el siguiente:

Categoría profesional	<30 años		30-50		>50	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	-	-	1	1	-	1
Mando intermedio	-	2	1	1	-	-
Personal administrativo	2	6	3	1	-	1
Personal de almacén	4	2	-	3	-	-
Personal de tiendas	73	108	6	22	1	-
Total	79	118	11	28	1	2

La tasa de rotación involuntaria durante el ejercicio 2018 se sitúa en el 12%.

4.2.1.4. Remuneraciones medias

El Grupo establece las remuneraciones de su plantilla en función del grado de responsabilidad y complejidad que requiera cada puesto, siendo adaptado en función del desempeño de cada persona, buscando así la motivación de sus empleados.

La remuneración media se ha calculado como el promedio de los salarios de todo el Grupo, los cuales han sido convertidos a euros usando el tipo de cambio medio del ejercicio 2018. La remuneración media de Sport Street ascendió a 20.158 euros brutos anuales en 2018 para el caso de los hombres y de 17.783 euros para el caso de las mujeres. En el contexto de esta cifra, es importante señalar que la plantilla del Grupo en España, su mercado sede, representa la gran mayoría con un 94% del total.

A continuación se presenta el detalle de remuneraciones medias por países durante el año 2018:

País	Hombres	Mujeres
España	20.009	17.690
Francia	28.062	27.482
Polonia	9.238	10.221
Portugal	14.629	13.805
Rumanía	12.712	11.733
Total	20.158	17.783

La remuneración media por país y grupo de edad durante el ejercicio 2018 es la siguiente³:

País	<30 años	30-50	>50
España	17.088	20.809	26.861
Francia	27.356	31.690	N/A
Polonia	10.071	N/A	N/A
Portugal	13.929	20.170	16.745
Rumanía	11.264	20.034	N/A
Total	17.321	20.930	26.858

³ En los casos en los que figura N/A se debe a que no existe plantilla que cumpla con las características a las que hace referencia la tabla.

Del mismo modo, la remuneración media por país y categoría profesional durante el ejercicio 2018 es la siguiente:

País	Dirección	Mando intermedio	Personal de administración	Personal de almacén	Personal de tiendas
España	65.340	39.963	22.232	19.053	17.433
Francia	N/A	N/A	N/A	N/A	27.757
Polonia	N/A	N/A	N/A	N/A	10.071
Portugal	N/A	N/A	N/A	N/A	14.094
Rumanía	N/A	N/A	N/A	N/A	12.234
Total	65.340	39.963	22.232	19.053	17.658

4.2.1.5. Brecha salarial

La brecha salarial se ha calculado como la diferencia entre la remuneración media de hombres y mujeres sobre la remuneración media de los hombres, obteniendo una brecha salarial del 11,78% para el ejercicio 2018. Esta diferencia atiende a varios factores como pueden ser la presencia geográfica del Grupo, la especialización de los puestos de trabajo o la antigüedad de los cargos, entre otros.

4.2.1.6. Implantación de medidas de desconexión laboral

Tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, Sport Street se compromete a llevar a cabo una gestión interna que garantice a todos los miembros de su plantilla el derecho a la desconexión laboral en el ámbito digital. Actualmente el Grupo se encuentra trabajando en dicha política. Durante el año 2018 el Grupo ha puesto en práctica pruebas piloto para llevar a cabo el proyecto del sistema de fichaje para el año 2019.

4.2.1.7. Empleados con discapacidad

El número de empleados con discapacidad en plantilla a cierre del ejercicio es de 32 personas.

4.2.2. Organización del trabajo

4.2.2.1. Organización del tiempo de trabajo y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Sport Street procura el respeto a los límites establecidos por la legislación de cada país en materias de organización del trabajo tales como el horario laboral semanal y las horas extraordinarias. El Grupo flexibiliza sus horarios dentro de las diferentes casuísticas de trabajo (oficina o tienda) y procura promover un ambiente que permita la conciliación efectiva entre vida laboral y personal.

Para el caso de los trabajadores de la central, existe una política formal, llamada flexibilidad horaria, que permite iniciar la jornada laboral de cada empleado entre 8 a 10 de la mañana, con jornadas de trabajo de 8 horas y 30 minutos. Para el caso de los trabajadores de las tiendas, estos mantienen un horario de trabajo en función a su calendario de cada centro comercial.

Asimismo, durante el ejercicio 2018 los siguientes empleados se han acogido a la baja por maternidad o paternidad:

	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	16	88

4.2.3. Salud y seguridad

El Grupo dispone de sistemas de prevención enfocados a proteger a sus trabajadores y evitar posibles incidentes en el campo de la salud y seguridad. En todos los casos estos sistemas de prevención están gestionados por un agente externo excepto en el caso de Décimas, S.L.U. y Décimas France, SAS que cuentan con un sistema de prevención propio.

En relación a medidas llevadas a cabo en el ejercicio 2018 vinculadas a la salud y seguridad de los empleados, destaca la implantación en seis tiendas de la marca Décimas de unas alfombrillas anti estrés en la línea de cajas para evitar la bipedestación, así como la impartición de un taller de espalda en el almacén central del Grupo. Asimismo, la empresa pone a disposición de sus empleados la realización de exámenes voluntarios de salud con carácter anual, siendo obligatorios en el caso de ser plantilla perteneciente al colectivo LISMI.

Durante el ejercicio 2018 se han registrado 183⁴ accidentes, correspondiéndose con 65 accidentes de hombres y 118 de mujeres, todos ellos de carácter leve. Asimismo, no se ha registrado ningún caso de enfermedad profesional.

4.2.4. Relaciones Sociales

Sport Street se rige a través de convenios colectivos provinciales, siendo los siguientes de aplicación en las empresas españolas:

- Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo.
- Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.
- Convenio Colectivo de Comercio General.

Como norma general, y siempre que en la provincia haya el Convenio de Deporte, Décimas S.L.U., se rige por este. Por otra parte, Polinesia Sport, S.L.U., Invain Store, S.L.U. y Sun Street, S.L.U. se rigen, cuando haya, por el Convenio Colectivo del Sector Textil. Cabe destacar que en algunas provincias no hay convenio textil ni de deportes, por lo que los empleados de dichas provincias se rigen por el Convenio Colectivo de Comercio General. El 100% de los empleados

⁴ Los datos de accidentabilidad y enfermedades profesionales están planteados para las sociedades españolas, por lo que el alcance es del 94% de la plantilla total del Grupo a cierre del ejercicio 2018.

localizados en España están cubiertos por convenio colectivo, cuya negociación corresponde a la Patronal y a los Sindicatos.

El Grupo cuenta con una conversación fluida con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), pero también con los trabajadores con los que se habla de manera periódica y fluida, ya sea a través del departamento de Recursos Humanos o a través de sus responsables. La comunicación es uno de los pilares fundamentales del Grupo. Asimismo, se cuenta con la siguiente organización social:

- Comités de Empresa de Decimas S.L.U., en las provincias de Madrid, Barcelona y Coruña.
- Comités de Empresa de Sport Street S.L., en la provincia de Guadalajara.
- Delegados de Personal de Decimas S.L.U. en las provincias de: Cantabria, León, Vizcaya, Álava, La Rioja y Jaén.

Polinesia Sport, S.L.U., Invain Store, S.L.U. y Sun Street, S.L.U. no cuentan con RLT.

En Francia existe RLT desde finales de 2018, encontrándose representados el 100% de los empleados de Décimas France, SAS en convenio.

Para el caso de las sociedades localizadas en Portugal, Rumania y Polonia no existe RLT, si bien todos los empleados están amparados bajo el correspondiente convenio colectivo.

4.2.5. Accesibilidad

Sport Street está comprometido con los principios de accesibilidad universal, tanto en lo que respecta a sus empleados como a sus clientes. Es por ello que trata de adaptar sus instalaciones de modo que sean fácilmente accesibles y cómodas para todos sus usuarios. Como medidas de adaptación, las oficinas centrales cuentan con rampas adaptadas para acceder al edificio y las tiendas disponen de probadores para personas con movilidad reducida. Asimismo, cuando es necesario trasladarse a una nueva ubicación, se busca que las nuevas instalaciones estén lo más adaptadas posibles.

4.2.6. Igualdad

Sport Street cree en la creación de un ambiente laboral inclusivo, en el que cualquier persona se sienta representada. Asimismo, no tolera ningún tipo de discriminación basada en sexo, etnia, religión, orientación sexual o cualquier otra característica de la persona. La no discriminación no se queda sólo en los procesos de contratación y gestión internos, si no que se extiende a todo su entorno, valorando este tipo de comportamientos en sus relaciones con terceros, como pueden ser los proveedores o clientes.

Cabe destacar el papel que desarrollan las mujeres en el Grupo, las cuales suponen el 69% de la plantilla a cierre del ejercicio 2018. Asimismo, ocupan puestos de responsabilidad, suponiendo el 33% de la Dirección y el 58% de los Mandos intermedios.

Sport Street cuenta con un Plan de Igualdad aprobado en mayo de 2015 en el cual se articula los principios de actuación y las medidas que el Grupo pone en marcha para facilitar y promover la igualdad de oportunidades, la conciliación laboral y familiar, y la no discriminación por factores que no sean estrictamente profesionales. Dicho Plan se articula bajo un principio básico de actuación, siendo este el compromiso por parte de la Dirección de velar por un trato justo y equitativo para todas las personas que forman parte de la empresa, facilitando vías de

desarrollo personal y profesional al alcance de todas ellas sin atender a criterios personales de sexo, estado civil, raza o religión o cualquier otra condición que no esté relacionada con el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Es también un objetivo prioritario para la Dirección la eliminación de todo tipo de comportamiento o situaciones que puedan ser consideradas o constituir un caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. En este sentido, se cuenta con un protocolo de actuación ante el acoso laboral que permite detectar conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación. Dicho protocolo se encuentra a disposición de todos los empleados a través de la intranet y está publicado de manera física en los tableros de los centros de trabajo.

4.2.7. Formación

El Grupo trata de desarrollar planes de formación con el objetivo de que cada empleado alcance el nivel de competencias técnicas y de liderazgo requeridas para el desempeño de su función.

La formación se realiza a empleados de oficinas centrales, tienda y almacén, centrándose principalmente durante el 2018 en los trabajadores de las oficinas centrales. La formación realizada durante el 2018 tuvo lugar tanto de manera presencial como telemática, comprendiendo principalmente acciones formativas de inglés y Excel en diferentes niveles, así como cursos sobre herramientas más específicas para el departamento de Marketing, Arquitectura y Financiero entre otras, todas ellas enfocadas a mejorar el desempeño de los trabajadores de Sport Street.

Durante el ejercicio 2018, la Dirección ha recibido un total de 261 horas de formación, los mandos intermedios 169 horas, el personal administrativo 2.148 horas y el personal de almacén 139 horas.

5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Si bien el Grupo no cuenta con una política específica sobre la corrupción y el soborno, sí que busca la máxima diligencia en la realización de sus actividades. En este sentido, existen ciertos procedimientos de gestión enfocados en la prevención de la corrupción y el soborno como puede ser la política de regalos que define los requisitos para recibir y/o entregar regalos a terceras partes con las que Sport Street se podría ver vinculado o procedimientos relativos a anticipos, viajes y gastos de representación, definiendo la tipología de gasto aceptable, así como el procedimiento para su justificación.

Para disminuir su exposición al riesgo de corrupción y soborno, Sport Street establece un control exhaustivo de sus operaciones contables llevando a cabo un registro exacto de estas operaciones. Asimismo, el Grupo no mantiene relaciones con las Administraciones Públicas más allá de las legalmente aceptadas y estrictamente necesarias para el normal desarrollo de su actividad, esto es por ejemplo la licencia de obra para la adaptación de sus instalaciones y/o patrocinios deportivos que realiza con algunos de los ayuntamientos en las comunidades en las que el Grupo está presente.

6. Información sobre la sociedad

6.1. Política de la compañía

Sport Street no ha identificado riesgos o impactos significativos derivados de su actividad en la Sociedad, si bien el Grupo trata de llevar a cabo su actividad colaborando con el entorno que la envuelve, convirtiéndose en un agente más de la comunidad y apoyándola a través de diversas acciones de colaboración que redundan en un beneficio social.

6.2. Gestión y desempeño de la sociedad

6.2.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

6.2.1.1. Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

El Grupo se encuentra en constante proceso de expansión, generando nuevas fuentes de empleo en las poblaciones que se encuentra, brindando oportunidades a todos aquellos que se encuentran interesados de asumir nuevos retos y llevar la filosofía del Grupo. Al cierre del año 2018 el grupo ha generado 977 nuevas incorporaciones que se mantenían en plantilla a cierre de ejercicio en diferentes Comunidades Autónomas de España.

6.2.1.2. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

Sport Street busca aportar valor a los diferentes colectivos de la comunidad, por ello se involucra en diferentes actividades que redundan en un beneficio social. Ejemplo de ello es su pertenencia al proyecto Caixa Pro Infancia cuyo objetivo es romper el círculo de la pobreza que se transmite de padres a hijos, así como ofrecer a los más pequeños oportunidades de futuro. Los pilares del programa son los siguientes:

- Favorecer el desarrollo de las competencias de los niños y adolescentes y sus familias que permitan mejorar sus procesos de integración social y autonomía.
- Promover el desarrollo social y educativo de la infancia y adolescencia en su contexto familiar, escolar y social.
- Desarrollar e implementar un modelo de acción social y educativa integral que contribuya a mejorar las oportunidades de desarrollo social y educativo de la infancia y sus familias.
- Contribuir a sensibilizar y movilizar a la sociedad en la erradicación de la pobreza infantil.

6.2.1.3. Acciones de asociación o patrocinio

Sport Street lleva a cabo de forma constante acciones de patrocinio. No se guarda registro de acciones llevadas a cabo durante el 2018 si bien durante el ejercicio 2019 el Grupo ha colaborado en acciones como la XIII Media Maratón Ciudad de Segovia, V torneo Padel Solidario, la carrera solidaria Alcosse Parkinson o el Club de Atletismo Linense entre otros.

Gran parte de estas acciones consisten en la distribución de material deportivo, buscando fomentar un estilo de vida saludable, acorde a la actividad del Grupo.

6.2.2. Subcontratación y proveedores

Sport Street no es el fabricante de sus productos, si no que compra su producto directamente al proveedor. Estos proveedores se localizan principalmente en China, Bangladesh, Camboya y Pakistán.

El Grupo cuenta con un Código de Conducta para los proveedores. El propósito de dicho Código es establecer los valores y principios que necesariamente deben ser observados por los proveedores de Sport Street en el desarrollo de sus actividades y definir los estándares mínimos de comportamiento ético que deben servir de base para garantizar el adecuado cumplimiento de las normas de conducta que esperan. Los estándares básicos son los siguientes:

- Prohibición del trabajo forzoso.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Prohibición de conductas abusivas con los trabajadores.
- Prohibición de cualquier forma de discriminación.
- Abolición del trabajo infantil.
- Respeto del salario mínimo local.
- Respeto de la jornada laboral.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Compromiso con el medioambiente.
- Trabajo regulado bajo la legislación local.
- Prohibición de corrupción y soborno.

El Código de Conducta debe ser aceptado por todos los proveedores con los que el Grupo mantiene relaciones comerciales.

Todos los proveedores con los que trabaja el Grupo cuentan con una auditoría internacional (principalmente BSCI - Business Social Compliance Initiative) realizada por un auditor externo. Estas auditorías se realizan siempre antes de comenzar una nueva relación contractual. A través de estas auditorías Sport Street puede identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos sobre los derechos humanos que se deriven de sus relaciones de negocio con los proveedores. En dichas auditorías se tratan las siguientes áreas de desempeño:

- Sistema de gestión social.
- Participación y protección de los trabajadores.
- Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.
- No discriminación.
- Remuneración justa.
- Respeto del horario de trabajo.
- Salud y seguridad en el trabajo.
- Abolición del trabajo infantil.
- Protección especial para trabajadores jóvenes.
- Eliminación del trabajo precario.
- Trabajo forzoso.

- Protección del medioambiente.
- Comportamiento ético en los negocios.

6.2.3. Consumidores

Sport Street busca ofrecer un servicio de calidad a sus clientes, buscando su satisfacción a lo largo de todo el proceso de compra. Es por ello que el Grupo cuenta con diversas medidas que garantizan contar con productos de calidad y un proceso seguro de compra. Entre estas medidas destacan las visitas periódicas a las fábricas de los proveedores con el fin de analizar la calidad de las materias primas y detectar posibles incidencias en las tallas de los productos. Del mismo modo, el Grupo asegura la privacidad y protección de los datos de los clientes en todas las compras realizadas, bien a través del canal online o bien en todo el proceso relativo a la compra con tarjeta a través de TPVs de forma presencial en tienda.

Con el fin de fortalecer la relación con sus clientes y poder atender sus necesidades, Sport Street pone a disposición de los mismos varios métodos de reclamación a través de los cuales el cliente es capaz de reportar cualquier incidencia producida en su relación con el Grupo, comprometiéndose este en dar resolución a la misma en el menor tiempo posible. Los clientes que realizan compras en tienda física y se encuentren insatisfechos pueden rellenar en la tienda la correspondiente hoja de reclamación y en caso de tratarse de un pedido online, el cliente dispone de un buzón de correo o un número de teléfono a través del cual pueden dirigir su queja a la empresa. Durante 2018 el Grupo ha recibido 113 reclamaciones en su mayoría relacionadas con problemas y retrasos en la entrega de los productos.

7. Índice de contenidos del estado de información no financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	Estándar utilizado	Referencia al Informe
Modelo de Negocio		
Descripción del modelo de negocio del grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura. 	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15 Capítulo 1
Riesgos		
Principales riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos. 	GRI 102-15 Capítulo 2
Información sobre cuestiones medioambientales		
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión. 	GRI 103-2 Capítulo 3.1
General	<ul style="list-style-type: none"> - Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad. 	GRI 102-15 Capítulo 2
	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. 	GRI 102-11 Sport Street no cuenta con procedimientos de evaluación o certificación ambiental.
	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. 	GRI 102-29 Capítulo 3.1
	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del principio de precaución. 	GRI 102-11 Capítulo 3.1
	<ul style="list-style-type: none"> - Provisiones y garantías para riesgos ambientales. 	GRI 307-1 Capítulo 2 y Nota 21 Cuentas Anuales Consolidadas de Sport Street, S.L y Sociedades Dependientes
Contaminación	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para prevenir la contaminación. 	GRI 103-2 Capítulo 3.2.1
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de prevención y gestión de residuos. 	GRI 103-2 Capítulo 3.2.2
Uso sostenible de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo de agua. 	No material para el Grupo No aplica
	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo de materias primas. 	GRI 103-2 Capítulo 3.2.2
	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo, directo e indirecto de energía. - Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. - Uso de energías renovables. 	GRI 103-2, GRI 302-1 Capítulo 3.2.1
	<ul style="list-style-type: none"> - Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). 	GRI 305-2 Capítulo 3.2.1
Cambio Climático	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para adaptarse al Cambio Climático. 	GRI 103-2 Capítulo 3.2.1
	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos de reducción de emisiones GEI. 	No material para el Grupo No aplica
Protección de la biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. 	No material para el Grupo No aplica
	<ul style="list-style-type: none"> - Impactos causados por la actividad. 	No material para el Grupo No aplica
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión. 	GRI 103-2 Capítulo 4.1
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional. 	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1 Capítulo 4.2.1 y Capítulo 4.2.1.1.
	<ul style="list-style-type: none"> - Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. 	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1 Capítulo 4.2.1.1
	<ul style="list-style-type: none"> - Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. 	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1 Capítulo 4.2.1.1 y Capítulo 4.2.1.2
	<ul style="list-style-type: none"> - Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional. 	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1 Capítulo 4.2.1.3
	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. 	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1 Capítulo 4.2.1.4
	<ul style="list-style-type: none"> - Brecha Salarial. 	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1 Capítulo 4.2.1.5
	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad. 	GRI 102-36, GRI 202-1, GRI 405-2 La relación entre la remuneración por país y la media de la sociedad es la siguiente: España: 1,18 Francia: 1,00 Polonia: 1,14 Portugal: 1,00 Rumanía: 1,40
	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo. 	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1 Nota 20 Cuentas Anuales Consolidadas de Sport Street, S.L y Sociedades Dependientes
	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de desconexión laboral. 	GRI 103-2 Capítulo 4.2.1.6
	<ul style="list-style-type: none"> - Empleados con discapacidad. 	GRI 405-1 Capítulo 4.2.1.7
Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del tiempo de trabajo. 	GRI 102-8, GRI 103-2 Capítulo 4.2.2.1
	<ul style="list-style-type: none"> - Número de horas de absentismo . 	GRI 403-2 Durante el ejercicio 2018 se han registrado 218.432 horas de absentismo ⁵
	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para facilitar la conciliación. 	GRI 103-2, GRI 401-3 Capítulo 4.2

⁵ Las horas de absentismo están planteadas para las sociedades españolas, por lo que el alcance es del 94% de la plantilla total del Grupo a cierre del ejercicio 2018. Estas horas incluyen las bajas por accidente y contingencias comunes.

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Referencia al Informe
Salud y seguridad	- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	Capítulo 4.2.3
	- Indicadores de siniestralidad.	GRI 403-2	Capítulo 4.2.3
	- Enfermedades profesionales.	No material para el Grupo	Capítulo 4.2.3
Relaciones Sociales	- Organización del diálogo social.	GRI 102-43	Capítulo 4.2.4
	- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	Capítulo 4.2.4
	- Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	Durante el ejercicio 2018 no ha habido modificaciones en materia de seguridad y salud de los convenios de aplicación
Formación	- Políticas de formación.	GRI 103-2	Capítulo 4.2.7
	- Horas de formación por categoría profesional.	GRI 404-1	Capítulo 4.2.7
Accesibilidad	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Capítulo 4.2.5
Igualdad	- Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	Capítulo 4.2.6
	- Planes de igualdad.		
	- Medidas para promover el empleo.		
	- Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
	- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		
	- Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.		
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 103-2	Capítulo 6.2.2
Derechos Humanos	- Aplicación de procedimientos de debida diligencia.	GRI 103-2	Capítulo 6.2.2
	- Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos.		Capítulo 6.2.2
	- Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		Durante el ejercicio 2018 no se han recibido denuncias por caso de vulneración de derechos humanos
	- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.		Capítulo 6.2.2
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 103-2	Capítulo 5
Corrupción y soborno	- Medidas para prevenir la corrupción y el soborno.		Capítulo 5
	- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		El Grupo ha destinado 188 miles de euros en concepto de aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
	- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		
Información sobre la sociedad			
Políticas	- Enfoque de gestión.	GRI 103-2	Capítulo 6.1
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	- Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-2	Capítulo 6.2.1.1
	- Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 102-43	Capítulo 6.2.1.2
	- Canal de dialogo con los actores de las comunidades locales.	GRI 102-13	Capítulo 6.2.1.3
	- Acciones de asociación o patrocinio.		Capítulo 6.2.2
Subcontratación y proveedores	- Inclusión de cuestiones ASG en la política de compras.	GRI 102-9, GRI 103-3, GRI 308-2, GRI 414-2	Capítulo 6.2.2
	- Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.		Capítulo 6.2.2
Consumidores	- Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2	Capítulo 6.2.3
	- Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.	GRI 102-17, GRI 103-2	Capítulo 6.2.3
Información fiscal	- Beneficios obtenidos por país.	GRI 201-1	El beneficio antes de impuestos por país, en euros, es de: - España: 17.490.227 - Francia: (5.078.642) - Polonia: (349.179) - Portugal: (475.709) - Rumanía: (271.857)
	- Impuestos sobre beneficios pagados.		El impuesto sobre beneficios pagados en el ejercicio 2018 asciende a 2.288 miles de euros.
	- Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Durante el ejercicio 2018 no se han recibido subvenciones de carácter público.