



JIM SPORTS

technology s.l.

INFORME DE PROGRESO

JIM SPORTS TECHNOLOGY S.L.

AÑO 2013



CONTENIDO:

1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:	4
2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA.....	5
2.3.- VALORES CORPORATIVOS	7
2.4.- PRINCIPALES DEMANDAS Y PREOCUPACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	8
2.5.- APORTACIONES A ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL.....	8
2.6.- MEMORIA RSE	9
3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS	10
3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS.....	10
3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES.....	15
3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES	18
3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN.....	23

1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Desde JIM SPORTS TECHNOLOGY S.L. conscientes de que las organizaciones empresariales deben comprometerse con el desarrollo de una sociedad justa, respetuosa con los derechos humanos y con el medio ambiente, renovamos nuestro compromiso con los Diez principios del Pacto Mundial, basados en Declaraciones y Convenciones Universales que velan por los Derechos Humanos, laborales, medioambientales y lucha contra la corrupción.

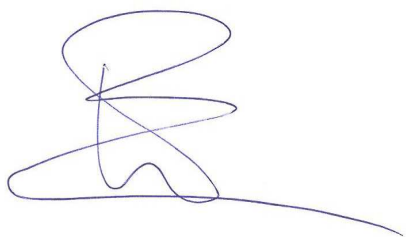
En este informe de Progreso queremos dar a conocer las acciones emprendidas en el campo de la RSE, conscientes de que aún nos queda mucho camino por recorrer. Por eso, debemos continuar trabajando día a día para que los Diez Principios se integren de forma efectiva en la gestión interna de nuestra empresa.

Así mismo, nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Melide, 17 de Octubre de 2014

Fdo, Jesús Manuel Graña Gómez

Administrador



2. INTRODUCCIÓN

2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

RAZON SOCIAL: JIM SPORTS TECHNOLOGY S.L.

DIRECCIÓN: Polígono industrial da Magdalena s/n
15800 Melide – A Coruña- España

DIRECCIÓN WEB: www.jimsports.com

TELEFONO DE CONTACTO: + 34 981 506 434 Extensión 107

FAX: + 34 981 506 410

CORREO ELECTRÓNICO: comunicación@jimsports.com

GERENTE: D. Jesús Manuel Graña Gómez

ACTIVIDAD: Venta al por mayor de artículos deportivos

Nº EMPLEADOS/AS: 26

PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS:

- Clientes/Usuarios
- Proveedores
- Personal
- Administración pública

PAISES PRINCIPALES EN LOS QUE DESARROLLA ACTIVIDAD:

España, China, Portugal, Francia, Taiwan

PREMIOS Y DISTINCIONES RECIBIDAS:

- Premio al mejor gestor deportivo otorgado por la Asociación Gallega de gestores deportivos 2011.

FECHA DE ADHESIÓN: Noviembre 2011

2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA

Fundada en 1997, Jim Sports cubre todas las necesidades en el ámbito deportivo. Con sede en Palas de Rei (Lugo) y Melide (A Coruña), ha desarrollado varias marcas propias (Softee, Recbol, Liquid, Lynset) que reúnen más de dos millares de referencias.

Después de haber asumido la distribución de las firmas Slazenger y Carlton, impulsó el subgrupo de compras Raquetas y Pelotas, una plataforma que brinda a los pequeños y medianos detallistas la oportunidad de acceder a una amplia oferta en deportes de raqueta en condiciones privilegiadas.

Disponemos de un almacén logístico de 7.200 metros en Palas de Rei que unidos a los 4000 existentes en Melide nos sitúan como uno de los mayores operadores logístico-deportivos del continente.

La adquisición de una de las fábricas punteras en tenis de mesa así como la fábrica propia de producción de equipamiento pesado coloca al Grupo Jim Sports en primerísima línea de la distribución deportiva en Europa.

Grupo JIM SPORTS es un grupo de empresas especializado en el mundo del deporte, comenzando por JIM SPORTS TECHNOLOGY, S.L., que es la empresa más antigua y la que se dedica a la importación, venta nacional y exportación de material deportivo.

En la venta nacional está apoyada por la red comercial de distribuidores de COTEDÉ SPORTS, S.L., luego está METAL POWER, S.L. carpintería metálica, que es la empresa que se dedica a la fabricación de estructura y equipamiento deportivo.

Para almacenar todo este material contamos con las instalaciones de PALLATIUM SPORTS, S.L., empresa que sirve como base logística de todas las empresas del grupo, siendo también la empresa que lleva todas las representaciones de marcas importantes como SLAZENGER o CARTON a nivel nacional.

Contamos también con SPORT EQUIPALIA, S.L., empresa que se dedica a la obra deportiva e instalaciones deportivas.

Para diversificar un poco el negocio del GRUPO están dos empresas, EME INVERSIA 72, S.L. empresa que se dedica a la importación y venta de material publicitario, contando con taller propio de serigrafía.

A día de hoy el GRUPO JIM SPORTS está presente en más de 30 países y en 4 continentes donde Softee se afianza como marca de referencia del deporte allí donde va y Jim Sports sigue desarrollando soluciones y desarrollos demostrado una capacidad de respuesta y servicio a la altura de las expectativas de nuestros clientes.

Dentro del GRUPO JIM SPORTS, contamos con un departamento específico de Logística formado por profesionales que se encargan de dar una atención personalizada a nuestros clientes, donde la actividad está encaminada a tomar las buenas decisiones relativas a los medios utilizados en un universo de exigencias muy complejas, que abarcan factores humanos, físicos, geográficos y medioambientales.

Nuestro principal objetivo es preservar el excelente estado de nuestro producto, tratando de protegerlo siempre durante todas las operaciones de traslado, transporte y manejo; de manera que dichos productos lleguen a manos de nuestros clientes sin que se haya deteriorado o hayan sufrido merma.

La Logística del GRUPO JIM SPORTS determina y coordina en forma óptima el producto, el cliente, el lugar de entrega y el tiempo correcto. Si asumimos que el rol del mercadeo es estimular la demanda, el rol de la Logística será precisamente satisfacerla

Como aval de calidad y respeto al medio ambiente el Grupo Jim Sports cuenta con un sistema integrado de gestión de la calidad y el medio ambiente basado en las normas internacionales ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 que permiten poner de manifiesto lo mejor de la organización así como poner de manifiesto nuestro compromiso con el medio ambiente, para manipular, procesar, transportar y comercializar los productos que vendemos. Además de dar un tratamiento adecuado y no contaminante a los desperdicios, funcionamiento de sus equipos e instalaciones.

Con casi 15 millones de euros en ventas y cerca de 100 empleados, el GRUPO JIM SPORTS es una de las mayores empresas de deporte a nivel nacional.

2.3.- VALORES CORPORATIVOS

Nuestra forma de trabajar en conjunto se basa en valores compartidos que son inherentes a la identidad de nuestro GRUPO. Dichos valores nos ayudarán a recorrer el camino hacia el liderazgo en el sector de las empresas de deportes a nivel nacional.

Los valores sobre los que se asienta esa forma de funcionar determinan no sólo el itinerario empresarial de la entidad, sino su identidad en cuanto a **respeto, ética y personalidad empresarial**, que serán su carta de presentación de cara a sus empleados y también hacia el exterior.

Nuestra misión es lograr que nuestros clientes nos valoren por ofrecerles soluciones competitivas y prácticas además de fiabilidad y confort. Ganamos al combinar nuestra solidez internacional con un enfoque local y al aplicar las mejores ideas que surgen de todos los integrantes del grupo y más. Actuamos de manera honesta, ética y legal en todo lo que hacemos. Cumplimos nuestros compromisos y asumimos la responsabilidad personal de nuestras acciones.

Tenemos el valor de actuar de acuerdo a nuestras convicciones. Dejamos de lado el interés personal cuando sea necesario para proteger estos valores. Somos responsables frente a nuestros colegas, clientes y proveedores y, los lugares donde trabajamos y vivimos.

La intención de colaborar con la creación de un universo empresarial más justo y sostenible, **Jim Sports** es uno de los firmantes del **Pacto Mundial de la ONU**. Este pacto es una iniciativa internacional que procura la implantación de unos principios de responsabilidad social empresarial en el mundo. Sus **10 principios** están avalados y aprobados por la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo*, la *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción* y la *Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo*.

La adhesión de **Jim Sports** a este Pacto Mundial supone el **compromiso firme** de adoptar medidas y actitudes respetuosas con los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y contra la corrupción.

2.4.- PRINCIPALES DEMANDAS Y PREOCUPACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

JIM SPORTS TECHNOLOGY S.L. mantiene un diálogo constante, estrecho y fluido con sus grupos de interés a través de los canales de comunicación establecidos (reuniones periódicas, teléfono, fax, correo electrónico, encuestas de satisfacción).

Las principales demandas recogidas se resumen en:

Personal: flexibilidad horaria, medidas de conciliación

Proveedores: relaciones duraderas, plazos cortos de facturación

Clientes; calidad y seguridad de los productos comercializados y respeto por el medio ambiente.

Comunidad local: respeto por el medio ambiente, colaboración en el desarrollo local

Entidades patrocinadas: apoyo a los proyectos, relaciones duraderas

2.5.- APORTACIONES A ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL

Uno de los valores sobre los que se asienta la política empresarial del Grupo Jim Sports es el respecto con el entorno con el que interactúa. Por eso, a fuerza de crear y distribuir deporte a más de 30 países, el Grupo ha ido creando una conciencia solidaria de cara a las realidades que le son próximas.

Fruto de este contacto, y de los valores que rigen el cuadro empresarial del Grupo, nace la idea de crear una fundación a través de la que poder canalizar no sólo deporte, sino colaboración, solidaridad y desarrollo: es el nacimiento de la **Fundación HBL**.

En octubre de 2013, Jim Sports da forma a este espíritu solidario creando la Fundación HBL, cuyas líneas de actuación para colaboración con el desarrollo se materializan en tres ámbitos:

- **1) ámbito deportivo:** a través de la donación de material deportivo del cuño Jim Sports, y la colaboración con eventos e iniciativas deportivas de diversa índole.
- **2) ámbito educativo:** fomentando la educación a través del deporte directamente, e indirectamente facilitando material escolar.
- **3) ámbito alimenticio:** porque la alimentación es la base del desarrollo, Jim Sports canalizará a través de la Fundación HBL todos sus esfuerzos en cuanto a envío de alimentos no perecederos a las zonas que más lo necesiten.

Durante el año 2013 la empresa ha destinado un importe total de 8.500 euros como donativo a diferentes organizaciones sociales (ONG's y patrocinios deportivos)

2.6.- MEMORIA RSE

Esta memoria ha sido elaborada a partir de los datos proporcionados por los registros internos de la empresa y abarca el período comprendido entre Enero y Diciembre del año 2013. Incluye todas las actividades, todos los departamentos y todas las instalaciones de la empresa.

La anterior memoria se ha presentado en octubre de 2013 y desde entonces no se han producido cambios significativos ni en la empresa ni en las mediciones de los datos.

La memoria se presenta con una periodicidad anual.

Para la elaboración de esta memoria se ha utilizado como documento de referencia la guía GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad y se han utilizado indicadores GRI para el seguimiento de los resultados.

Toda la información aquí reflejada procede de datos y mediciones internas realizadas por la empresa. Esta memoria está a disposición de todos los interesados en la página web de la empresa, así como en la Página web del Global compact.

DATOS DE CONTACTO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA MEMORIA DE RSE:

D. Jesús López Roca

Polígono industrial da Magdalena s/n

15800 Melide – A Coruña- España

Teléfono: + 34 981 506 434 Extensión 107

Fax: + 34 981 506 410

Correo electrónico: roca@jimsports.com

3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

A continuación, se analizan cada uno de los 10 principios del Pacto Global y cómo se desarrolla dentro de JIM SPORTS TECHNOLOGY S.L. Para cada uno de ellos se han establecido indicadores de seguimiento basados en los Indicadores GRI.

3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1 las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

PRINCIPIO 2 Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

La empresa apoya y respeta los Derechos Humanos tanto los recogidos en la Declaración de Derechos Humanos como los desarrollados en la normativa y legislación que le es aplicable (ley de Igualdad, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, legislación laboral, estatuto de los trabajadores, convenio colectivo, etc.).

La empresa cuenta con parte de su producción y proveedores en países tales como China y Taiwan en los que sí puede existir riesgo de trabajo forzado. Para ello la empresa ha aprobado el código ético que todos los proveedores deben aceptar u comprometerse a cumplir. La empresa, a través de su evaluación anual de proveedores lleva un control sobre los mismos y sobre la información transferida, entre los que se encuentran el compromiso de cumplimiento del código ético para los proveedores.

Acciones desarrolladas:

- Aprobación por parte de la Dirección y difusión de la Política de RSE, en la que se recogen los compromisos de la empresa en materia de RSE
- Implantación y seguimiento del plan de Plan de Seguridad y Salud laboral, según la legislación vigente
- Formación en materia de responsabilidad Social y de seguridad y salud laboral.
- Entrega de equipos de protección individual, así como prendas de trabajo a todo el personal que pudiera requerirlo
- La empresa cuenta con un procedimiento interno documentado y aprobado por la Dirección en el que se establecen los requisitos de selección y evaluación de los proveedores. Así mismo, en todo caso la empresa exige a sus proveedores y subcontratas el cumplimiento de la legislación en vigor.
- Mantenimiento del Sistema de Gestión de calidad, que regula, entre otros requisitos la formación y contratación del personal.
- Evaluación de los proveedores (sobre todo los de países extranjeros) y aprobación del código de conducta para los proveedores en el que se vincula el cumplimiento de la legislación en vigor y el respeto por los Derechos Humanos.

- Aprobación y difusión de un código de conducta interno en el que se pone de manifiesto la política de la empresa en relación con los principios del Pacto Global y que todos los empleados tienen que cumplir.

Objetivos:

- Crear una sección de Responsabilidad Social en la web de la empresa donde se recoja el informe de progreso y las acciones en materia de responsabilidad social desarrolladas en la empresa.
- Mejorar la comunicación interna
- Mantener las políticas actuales en cuanto a selección y evaluación de proveedores
- Mantener los procesos y adaptarse a los cambios normativos que pudieran producirse

Indicadores GRI:

HR 2	<i>Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.</i>	El 100% de los proveedores han sido analizados en materia de derechos humanos y al menos el 80% de ellos, al ser proveedores en China y Taiwan, sí puede existir un riesgo de vulneración de los Derechos Humanos. En el año 2013 se ha publicado un código de conducta para proveedores
HR 3	<i>Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.</i>	Durante el año 2013 se han realizado acciones formativas en RSC con una duración de 70 horas , que incluyen políticas y procedimientos relacionados con los Derechos Humanos. Se divulga al 100% del personal.
HR 4	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	0 incidentes No se han producido incidentes de discriminación
HR 5	<i>Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.</i>	80% proveedores No se han identificados riesgos
HR 6	<i>Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</i>	80% de proveedores El trabajo infantil únicamente es un factor de riesgo en ciertos proveedores de China y Taiwan.. La empresa ha elaborado un código ético al que deben comprometerse todos los proveedores. A través del sistema de gestión y a través del procedimiento de evaluación de proveedores, se realiza el control sobre el

		desempeño de los mismos.
HR 7	<i>Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.</i>	80% de proveedores Puede que haya un cierto riesgo para alguno de los proveedores de China y Taiwan. . En todo momento la empresa respeta la legislación en vigor.
HR 8	<i>Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.</i>	0% del personal La empresa no cuenta con personal de seguridad
HR 9	<i>Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas</i>	0 incidentes No se han detectado incidentes por este motivo
HR 10	<i>Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.</i>	100% operaciones. Se ha evaluado toda la actividad de la empresa y se han analizado los proveedores con los que se trabaja y no se han identificado riesgos.
HR 11	<i>Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.</i>	0 reclamaciones No se ha presentado ningún tipo de reclamación relacionada con derechos humanos
S8	<i>Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.</i>	No se han recibido sanciones ni multas
LA 4	<i>Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo</i>	100%. Todos los empleados están cubiertos por Convenio Colectivo, en cumplimiento de la legislación vigente.
LA 6	<i>Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.</i>	100% de los trabajadores. En cumplimiento de la legislación en vigor.
LA 7	<i>Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.</i>	0% No se han registrado ningún caso

LA 8	<i>Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves</i>	No se han realizado
LA 9	<i>Asuntos de Seguridad y Salud cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos</i>	100% de temas de Seguridad y Salud se tratan con el personal. En todo momento se tiene en cuenta la legislación en vigor.

3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

PRINCIPIO 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

PRINCIPIO 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

PRINCIPIO 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

La empresa en todo caso aplica la normativa y legislación en vigor en temas laborales relacionados con la contratación, formación y promoción del personal. Internamente, en cumplimiento de la legislación en vigor, la empresa mantiene un diálogo con los órganos de representación de los trabajadores en aquellos casos en que proceda esta consulta.

La empresa no ha identificado en su actividad directa ninguna posibilidad que pueda poner en peligro el derecho a la libertad de asociación de su personal, ya que en todo momento se respeta la legislación en vigor en esta materia. En el caso de algunos de los proveedores extranjeros sí puede que este derecho pueda estar en peligro, pero se ha distribuido entre todos los proveedores el código ético al que todos deben acogerse. La empresa, a través de su evaluación anual de proveedores lleva un control sobre los mismos y sobre la información transferida, entre los que se encuentran el compromiso de cumplimiento del código ético para los proveedores.

En cuanto a temas de discriminación en el trabajo, y para fomentar la igualdad y la conciliación de la vida familia, ha implantado medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

En cumplimiento de la legislación en vigor, la plantilla de la empresa percibe su remuneración en función de lo establecido en el convenio colectivo en vigor.

La empresa garantiza el cumplimiento de este principio a través de:

- Consulta a representantes de los trabajadores
- Aplicación de normativa y legislación laboral en materia de información, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores

Durante el período de análisis la empresa ha continuado con la aplicación de las políticas de contrataciones y política de conciliación en virtud de la legislación vigente.

Acciones desarrolladas:

- Procedimiento de comunicaciones internas
- Reuniones de comité de empresa, comité de seguridad y salud
- Implantación de medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación

Objetivos:

- Incluir en página web de la empresa información relativa a desarrollo de acciones de RSE en la empresa
- Continuidad en la aplicación de la normativa y legislación en vigor

Indicadores GRI:

LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.	Nº total de trabajadores: 25 <u>Por puesto de trabajo:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Almacén: 9 hombres - Diseño: 1 hombre + 1 mujer - Importaciones: 2 hombres + 1 mujer - Compras nacionales: 1 hombre + 1 mujer - Facturación: 1 hombre - Administración: 2 mujeres - Director comercial: 1 hombre - Comerciales: 3 mujeres - Logística: 2 hombres <u>Por tipo de contrato:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato temporal a jornada completa: 6 hombres + 2 mujeres - Contrato indefinido a jornada completa: 10 hombres + 6 mujeres - Contrato indefinido a tiempo parcial: 3 mujeres
LA 2	Número total de empleados y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	Número de trabajadores: 25
LA 4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	100% de trabajadores Todos los empleados están cubiertos por Convenio Colectivo, en cumplimiento de la legislación vigente.

LA 5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	15 días es el período mínimo de preaviso ante cualquier cambio organizativo
LA 6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	100% de trabajadores , en cumplimiento de la legislación en vigor.
LA 7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	0% No se han registrado ningún caso
LA 10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por sexo y por categoría de empleado.	Durante el año 2013 se impartieron un total de 80 horas , de la que se beneficiaron 9 hombres y 1 mujer
LA 12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.	100% hombres 100% mujeres
LA 13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por categoría de empleado, sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección/Gerencia: 1 hombre - Almacén: 9 hombres - Diseño: 1 hombre + 1 mujer - Importaciones: 2 hombres + 1 mujer - Compras nacionales: 1 hombre + 1 mujer - Facturación: 1 hombre - Administración: 2 mujeres - Director comercial: 1 hombre - Comerciales: 3 mujeres - Logística: 2 hombres
LA 14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	No hay diferencias entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional
LA 15	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	100% de hombres y 100% de mujeres que se acogieron a baja por maternidad/paternidad se reincorporan al trabajo tras la baja por maternidad/paternidad.

		2 mujeres se reincorporaron a tiempo parcial y 1 hombre a jornada completa.
HR 2	<i>Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.</i>	100% de los proveedores. En el caso de proveedores nacionales se les aplica la legislación vigente, por lo que no se han identificado riesgos de vulneración de Derechos Humanos, En el caso de proveedores extranjeros, se ha aprobado el protocolo de actuación
HR 3	<i>Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.</i>	Durante el año 2013 se han realizado acciones formativas en RSC con una duración de 70 horas , que incluyen políticas y procedimientos relacionados con los Derechos Humanos. Se divulga al 100% del personal.
HR 4	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	0 incidentes No se han producido incidentes de discriminación
HR 5	<i>Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.</i>	No se han identificados riesgos
S8	<i>Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.</i>	0 € No se han recibido sanciones ni multas

3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

PRINCIPIO 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

PRINCIPIO 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

La empresa se encuentra comprometida con el medio ambiente y el desarrollo sostenible. Cuenta con una política ambiental establecida y aprobada por la dirección y un sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001:2004 certificado por APPLUS desde el año 2009.

Se realiza un seguimiento periódico de los aspectos ambientales así como se establecen objetivos y metas ambientales para lograr su reducción.

Se ha establecido indicadores ambientales para el control de los consumos de recursos y la generación de los residuos.

En línea con su compromiso con el medio ambiente, JIM SPORTS TECHNOLOGY S.L. está en búsqueda constante de recursos y alternativas para hacer de su actividad más respetuosa con el medio ambiente.

Acciones desarrolladas:

- Formación en el sistema de gestión ambiental para todo el personal de nueva incorporación
- Se ha planteado objetivos de reducción de consumo de papel, consumo de energía eléctrica y sustitución del sistema de iluminación por otro más eficiente.

La empresa cuenta con una política de medio ambiente integrada con la política de calidad desde al año 2009

- Formación en el sistema de gestión ambiental para todo el personal de nueva incorporación
- Se ha planteado objetivos de reducción de consumo de papel, consumo de energía eléctrica y sustitución del sistema de iluminación por otro más eficiente.

Objetivos:

- Seguir con la política de minimización del impacto ambiental de sus actividades
- Se plantean objetivos específicos para reducción del consumo de materias primas, reducción del consumo de energía eléctrica y reducción de generación de tubos fluorescentes.
- Concienciación ambiental para personal de la empresa
- Se plantean objetivos específicos para reducción del consumo de materias primas, reducción del consumo de energía eléctrica y reducción de generación de tubos fluorescentes.

Indicadores GRI:

EN1	<i>Materiales utilizados, por peso o volumen.</i>	Al tratarse de una empresa de servicios (no hay consumo directo de materias primas. Únicamente se lleva control del papel utilizado en las oficinas y materiales de embalaje. Consumo total año 2013
-----	--	--

		<p>papel: 280529 unidades</p> <p>Planchas cartón: 1793 unidades</p> <p>Cajas cartón: 6718 unidades</p> <p>Film embalaje: 2573.8 unidades</p> <p>Precinto: 487875 metros</p> <p>Papel burbuja: 9960 m²</p> <p>Bolsas plástico: 825 unidades</p>
EN2	<i>Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.</i>	<p>100% del papel, cartón y plástico utilizado una vez desechado es entregado a gestor para su reciclaje.</p> <p>Papel y cartón destinado a reciclaje: 4960 kg</p> <p>Plástico destinado a reciclaje: 2000 kg</p>
EN 3	<i>Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.</i>	Consumo de energía eléctrica. Total año 2013: 35919 kwh
EN 4	<i>Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.</i>	No hay consumo indirecto de energía
EN 6	<i>Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas</i>	En estos momentos no hay en ejecución ninguna iniciativa para reducir consumo energía.
EN 7	<i>Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.</i>	Se han establecido indicadores anuales de consumos de energía.
EN 8	<i>Captación total de agua por fuentes.</i>	<p>Se lleva control del agua consumida con el fin de minimizar el impacto sobre el medio ambiente. El agua se utiliza principalmente para la limpieza de las instalaciones y para los aseos del personal.</p> <p>Agua consumida 2013: 102 m³</p>
EN 16	<i>Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso</i>	Las emisiones de gases con efecto invernadero son derivadas de los

		desplazamiento de los vehículos de transporte implicados en la logística. La empresa no lleva un control cuantitativo de dichas emisiones, pero sí control que se produzcan dentro de los límites que establece la legislación en vigor a través del control de las emisiones de los vehículos realizadas en las inspecciones técnicas obligatorias de los vehículos
EN 17	<i>Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.</i>	No hay medición de otros tipos de emisiones
EN 18	<i>Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.</i>	En estos momentos no hay planteada ninguna iniciativa para reducir emisiones de gases de efecto invernadero.
EN 19	<i>Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.</i>	Emisión de gases de combustión procedentes de circulación de vehículos
EN 20	<i>NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.</i>	No hay medición de otros tipos de emisiones
EN 21	<i>Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.</i>	Las aguas residuales generadas no proceden de ningún proceso industrial, únicamente de los aseos y de la limpieza de las instalaciones. Estos vertidos se están realizando al colector municipal. No se está llevando un control cuantitativo del agua vertida.
EN 22	<i>Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.</i>	Los residuos generados se basan principalmente en papel y cartón procedentes de la actividad de la oficina y de los embalajes de los artículos que se comercializan. La cantidad generada durante el año 2013

		Papel y cartón: 4960 kg Plástico: 2000 kg
EN 23	<i>Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.</i>	NO se han registrado durante el año 2013 derrames ni accidentes ambientales
EN 26	<i>Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.</i>	Dentro del marco del sistema de gestión medioambiental certificado, se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales de sus actividades. Además se han establecido indicadores de reducción de consumos y generación de residuos y se han establecido objetivos.
EN 27	<i>Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.</i>	No se lleva control
EN 28	<i>Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.</i>	No se han recibido ningún tipo de multas o sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental
EN 29	<i>Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.</i>	Se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales como consecuencia de los requisitos del sistema de gestión ambiental ISO 14001. Se ha detectado como aspecto significativo el consumo de papel y materiales de embalaje.

3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La empresa cuenta con una política de RSE aprobada por Dirección, en la que se hace mención de rechazo a toda forma de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales.

Acciones desarrolladas:

- Se ha impartido formación en RSE al personal

Objetivos:

- Elaboración de un código de conducta interno y el código de conducta para los proveedores.

Indicadores:

S02	<i>Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.</i>	No se han identificado en la empresa riesgos relacionados con la corrupción.
S03	<i>Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.</i>	Se ha impartido formación en RSE al personal
S04	<i>Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción</i>	No ha habido incidentes de corrupción
S05	<i>Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying</i>	La empresa no se posiciona en políticas públicas ni realiza actividades de lobbying
S06	<i>Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países</i>	La empresa no realiza aportaciones financieras ni de ningún tipo a partidos políticos ni a otro tipo de instituciones relacionadas.
S8	<i>Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.</i>	No se han recibido sanciones ni multas



JIM SPORTS TECHNOLOGY S.L.

Polígono Industrial A Magdalena
15800 Melide (A Coruña)
España

Teléfono + 34 981 506 434

www.jimsports.com