



KPMG Asesores, S.L.
Plaça d'Europa, 41-43
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Construccions i Contractes Barcelona S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2019

A los Socios de Construccions i Contractes Barcelona S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de Construccions i Contractes Barcelona S.L. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2019 adjunto de Construccions i Contractes Barcelona S.L.

El contenido del Informe de Gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" que figura en el citado Informe de Gestión consolidado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2019. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables de la Sociedad dominante que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado 1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.

- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedades

El EINF adjunto no desglosa la información relativa a los contenidos establecidos por la normativa mercantil vigente con relación a la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por el efecto de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Construccions i Contractes Barcelona S.L y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” del citado Informe de Gestión consolidado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

KPMG Asesores, S.L.



Patricia Reverter Guillot

9 de octubre de 2020

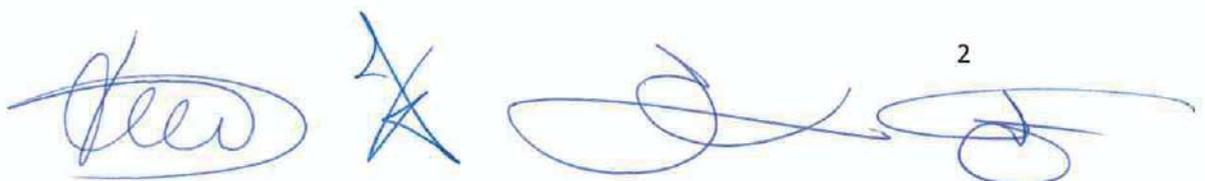
Construccions i Contractes Barcelona S.L

Estado de Información No Financiera 2019



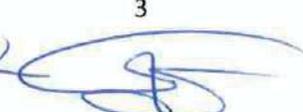
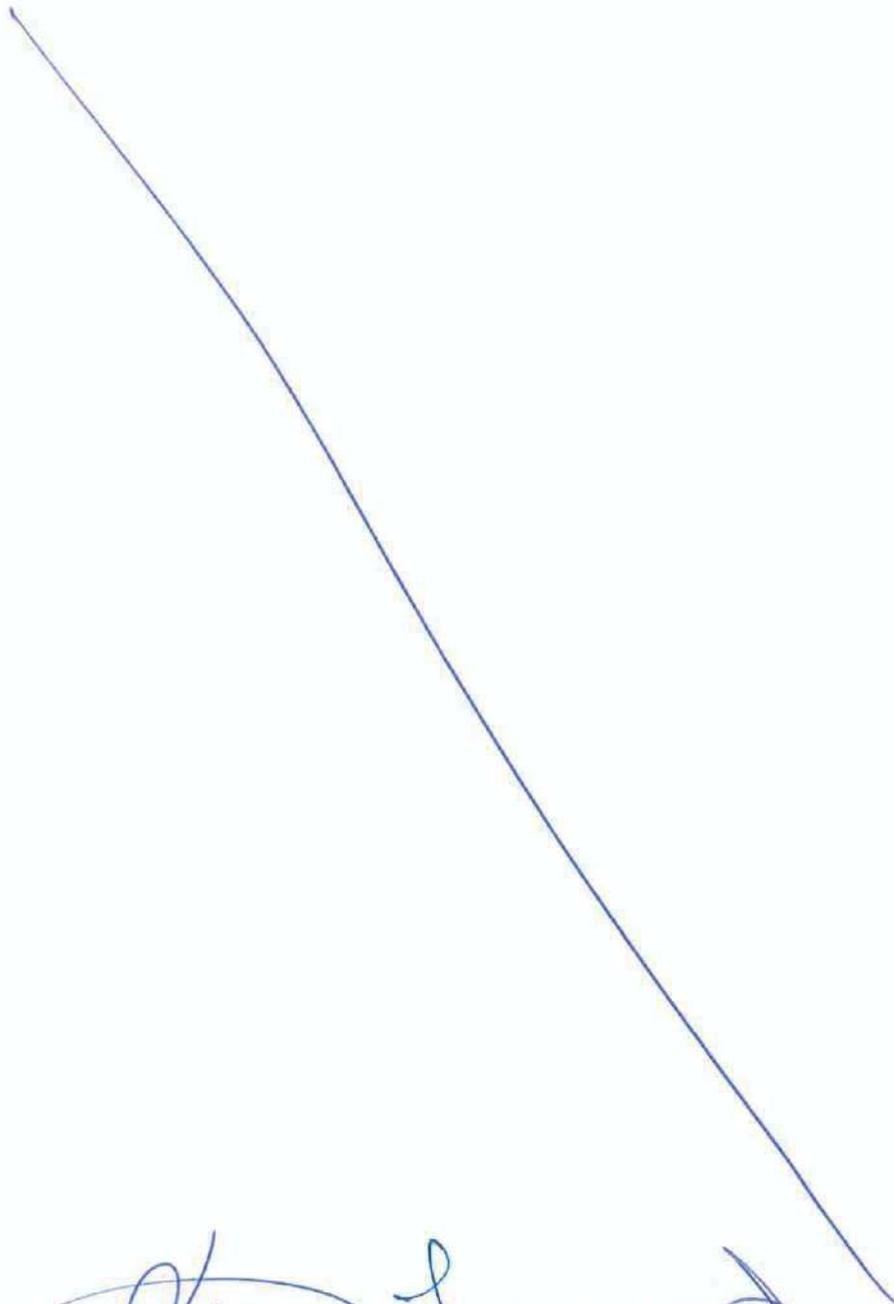
Contenidos

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	4
2. Información General	5
2.1 Modelo de negocio	6
2.2 Estrategia, productos y servicios	7
2.3 Tamaño de la organización y presencia geográfica	8
2.4 Gobierno corporativo	8
2.5 Factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la organización	9
2.6 Gestión de Riesgos	9
3. Medioambiente	10
3.1 Enfoque de gestión	10
3.2 Gestión ambiental	10
3.3 Gestión de los residuos y del desperdicio alimentario	12
3.4 Uso sostenible de los recursos	13
3.5 Cambio climático	14
3.6 Contaminación acústica y lumínica	15
4. Recursos Humanos	17
4.1 Empleo	17
4.2 Brecha Salarial	21
4.3 Organización del trabajo y conciliación	21
4.4 Seguridad y salud	22
4.5 Relaciones Sociales	23
4.6 Formación	24
4.7 Igualdad	25
4.8 Discapacidad y Accesibilidad universal	26
5. Derechos Humanos	28
6. Corrupción y soborno	31
6.1 Evaluación de riesgos	31
6.2 Políticas y procedimientos adoptados	32
6.3 Resultados de las políticas y procedimientos adoptados	33
6.4 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	34
6.5 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y asociaciones sectoriales	35



2

7. Sociedad	36
7.1 Productos locales.....	36
7.2 Colaboración con entidades públicas y la Comunidad local	36
7.3 Proveedores	38
7.4 Atención al cliente.....	38
7.5 Filosofía de gestión.....	39
7.6 Información fiscal.....	40
Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de Diciembre	41



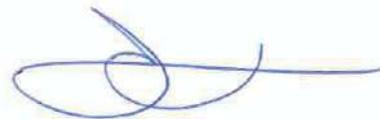
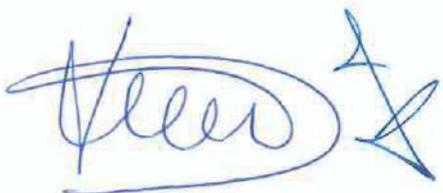
3

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

De conformidad con la ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de **Construccions i Contractes Barcelona S.L.**, (sociedad cabecera del Grupo Sorli) formula el presente informe de Estado de Información No Financiera consolidado (EINF) para el ejercicio de 2019. A lo largo del EINF se denominará Grupo Sorli o Sorli a la totalidad de las sociedades que entran en el perímetro de consolidación del presente ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO.

Este EINF se presenta como anexo al Informe de Gestión de Construccions i Contractes Barcelona S.L. Es de carácter público, y de consulta en el sitio web de la compañía www.Sorli.com.

El Grupo Sorli ha realizado un análisis de materialidad atendiendo a los impactos sociales y ambientales de su modelo de negocio y considerando lo relevante tanto para su estrategia, como para sus grupos de interés. Tal y como se muestra en el Anexo I, "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre", el proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar Internacional Global Reporting Initiative (GRI) y los asuntos materiales quedan específicamente marcados en el propio índice de contenidos requeridos por la ley.



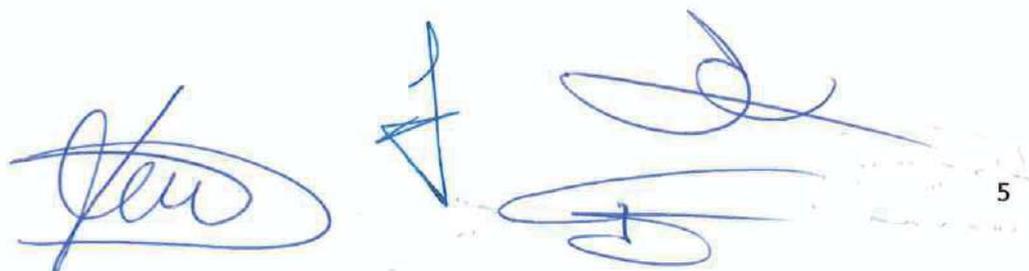
2. Información General

El grupo Sorli, está compuesto por el holding Construccions i Contractes Barcelona S.L. del que dependen las sociedades que consolidan, Promoinmo S.L. y Superficies de Alimentación S.A., (En adelante nos referiremos a ellas como Grupo Sorli). Promoinmo S.L. por su lado, realiza la gestión y promoción inmobiliaria de bienes inmuebles. En su mayoría, son destinados a locales que posteriormente Sorli ocupará para realizar la actividad comercial. Es por ello que Promoinmo S.L. orienta la mayoría de su actividad a disponer de espacios comerciales para Sorli. Existe una actividad residual de promoción de viviendas de alojamiento no relevante con respecto a la totalidad de la actividad del grupo. Por otro lado, Superficies de Alimentación S.A., realiza la actividad económica que se describe en los siguientes apartados, una cadena referente en el mercado de alimentación de calidad siendo este, el origen del volumen principal del negocio del grupo empresarial, repartidos en diferentes sectores como se expondrá más adelante.

El origen de la historia del grupo Sorli, antes Sorli Discau, comienza en 1923 en el barrio del Poblenou de Barcelona, cuando Francisco Sorli abrió una tienda de comestibles en la calle Pere IV. El negocio creció hasta convertirse la empresa en una cadena referente en el mercado de alimentación de calidad. Hoy Sorli sigue siendo una empresa familiar con capital cien por cien catalán.

En 1970 el hijo menor del fundador, Jordi Sorli Arall, abrió el primer supermercado en el número 32 de la calle de Buenaventura Muñoz de Barcelona. A partir de ese momento comenzó un crecimiento constante que llevó a la empresa a tener más de 40 supermercados durante los años 80.

La década de los 90 mantuvo la cadena como referente en el mercado catalán, con un crecimiento constante y sostenible. Fue a partir del año 2002, año en que contaba con 68 establecimientos, donde Sorli comenzó a crecer marcadamente gracias a una fuerte inversión que se vio consolidada con la construcción de una nueva plataforma logística en Granollers-Montmeló. Es en esta superficie de 20.000 m² donde se gestiona el producto seco y refrigerado, además de acoger las oficinas centrales de la empresa.



5

2.1 Modelo de negocio

El grupo Sorli ha venido implementando desde el año 2016 un nuevo modelo comercial que busca aportar soluciones al cliente. Todos los productos de los supermercados buscan responder a las necesidades del consumidor.

El modelo de negocio se centra en ofrecer los mejores productos y servicios a los Clientes, trabajando para anticiparse a las nuevas tendencias de mercado con el objetivo de facilitarle la compra, y con un equipo que base su trabajo en la excelencia operacional, en la eficiencia y en la mejora continua, así como en la igualdad de género.

Servicio

El servicio y la atención a los Clientes ha sido siempre la razón de ser de Sorli, atendiendo al cliente por el nombre, con una sonrisa y solucionándose sus dudas por sobre sus expectativas.

Productos frescos

Seleccionamos personalmente la fruta y verdura, y la servimos diariamente a todas nuestras tiendas; con respecto a nuestras pescaderías podrás escoger el mejor pescado seleccionado y servido diariamente del mercado central del pescado; y toda la carne que servimos proviene de nuestras comarcas.

Amplio surtido

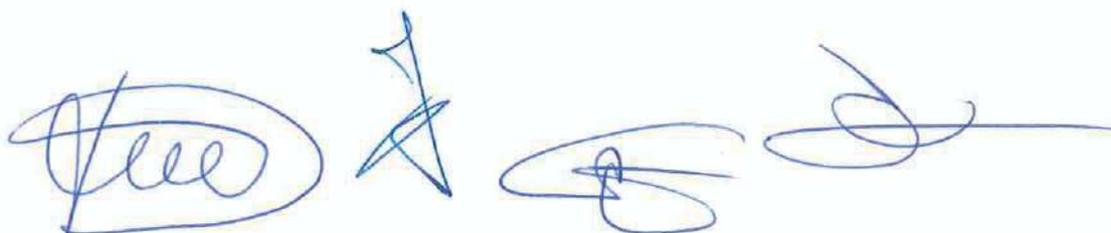
Amplio surtido de productos con el fin de facilitarte el proceso de compra, gran variedad de marcas de una misma categoría y marcas líderes en el mercado. Además, tenemos opciones para todos los perfiles de comprador.

Producto local

Apoyamos a los productores locales favoreciendo así el tejido productivo de nuestra tierra, base de la economía del país.

Igualdad de género

Sorli es una empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, de ahí que trabaja para fomentar la igualdad de géneros y pone en marcha acciones para evitar el acoso por razones de sexo.



2.2 Estrategia, productos y servicios

Estamos en plena transformación de las tiendas orientados hacia el nuevo modelo comercial, donde se continúa apostando por los valores diferenciales de la compañía: la excelencia en los productos frescos, constituir un supermercado de proximidad, donde el Cliente se encuentre a gusto con un ambiente moderno y acogedor, dando una personalidad propia a las categorías más estratégicas. Se mantiene la marca propia Sorli, con más de 200 productos, además de potenciar la oferta de precios competitivos manteniendo la calidad.

Por otro lado, como se ha mencionado anteriormente se gestionan y promocionan locales para proceder a su utilización por parte de la actividad económica que ejerce el grupo. Existe una pequeña proporción de promoción de viviendas familiares para su venta posterior que no es relevante para el volumen de negocio del grupo,

El grupo Sorli centra su volumen de negocio por medio de este tipo de establecimiento:

Sorli. La enseña Sorli es la dedicada a la comercialización de productos de alimentación, droguería y perfumería, con un formato de tiendas de proximidad, con un tamaño entre 400 y 1.200 m² de sala de ventas, mayoritariamente ubicadas en centros urbanos, con una buena implantación de los productos frescos y ofreciendo un surtido amplio siendo el distribuidor con mayor número de referencias por m² y ofreciendo un servicio al Cliente de primer nivel.



SorliClic. Es la marca que representa la venta por internet de los productos comercializados en los supermercados Sorli. Se ha lanzado al mercado en el último trimestre del 2019 y se prevé su expansión en la mayoría de tiendas durante el 2020. El cliente puede realizar su compra a través de la web <https://www.sorliclic.com/> o a través de la App SorliClic



SorliNyam. Para todos aquellos que quieran alimentarse de forma fácil, variada, rápida y no tengan tiempo para cocinar ni para ir al supermercado, un formato de proximidad en zonas de alto tráfico peatonal.



SorliGo. Es el nombre que reciben las nuevas gasolineras de Cabrils, Premià de Dalt y en Montmeló, esta última parte del servicio de gasolinera tiene, además, servicio de bar-restaurante.



SorliSport. Actividad física y alimentación sana son dos binomios que van de la mano para llevar una vida sana, de ahí Sorli dispone de dos centros deportivos y de salud



en Sant Vicenç de Montalt y en Vilassar de Dalt y un tercero en Sitges que se prevé su inauguración en Febrero 2020, equipados con todos los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de los Socios, con salas de actividades dirigidas, Solárium, salas de fitness, cycling, pilates reformer, pistas de pádel y piscinas. Se prevé llegar a 5.000 socios entre las dos instalaciones.

Emocions. Complejo hotelero, comercial, deportivo y gastronómico, ubicado en Vilassar de Dalt, de 15.000 m2 urbanizados y con dos edificios: un centro Sorli Sport, y un



hotel y un espacio comercial y gastronómico con primeras marcas en perfumería, cosmética, parafarmacia, complementos y ropa, menajes del hogar, juguetes, papelería y libros, alimentación y vinos.

2.3 Tamaño de la organización y presencia geográfica

Grupo Sorli. La concentración de la actividad del grupo Sorli se localiza en España, particularmente en Cataluña, ya que es aquí donde opera el 100% de su actividad económica, actualmente el grupo posee:

- 108 Supermercados Sorli
- 7 Tiendas Sorlinyam
- 3 Gasolineras SorliGo
- 2 Restaurantes
- 3 centros deportivos SorliSport
- 1 Hotel Sorli Emociones

Además, la oficina central se encuentra localizada en el Polígono Industrial Circuit de Catalunya, Carretera de Montmeló, 108-120 CP 08403 Granollers (Barcelona).

2.4 Gobierno corporativo

Hoy, el grupo tiene como presidente a don Jorge Sorli Arall, siendo secretaria doña Cristina Sorli Gorriz. La vicesecretaria es doña Ana Sorli Gorriz y, por último, el cargo de vocal es ocupado por Julia Ayora Sorli.

2.5 Factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la organización

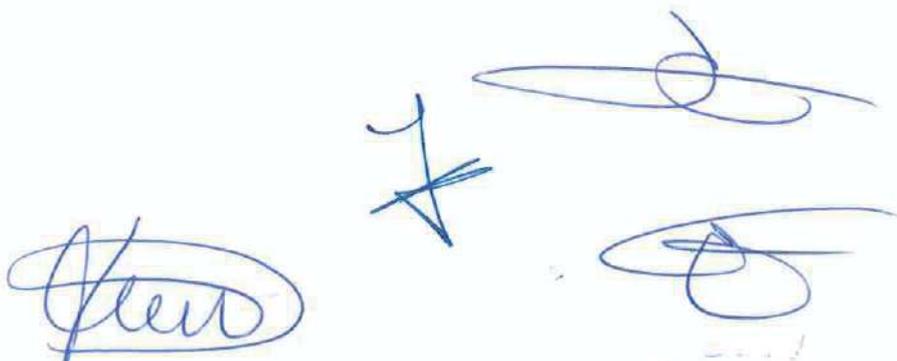
La diversificación de la compañía en las distintas líneas de negocio da solidez al grupo, a la vez es importante señalar las destacadas inversiones realizadas en la actualización de las tiendas consolidando la fortaleza de la compañía.

Por otro lado, la empresa se ha preparado para afrontar con éxito la omnicanalidad, lanzando SorliClic a finales del 2019, un proyecto que da respuesta a las necesidades del consumidor en el ámbito del e-commerce como se ha explicado anteriormente.

2.6 Gestión de Riesgos

El grupo Sorli gestiona los riesgos no financieros apoyándose en los distintos departamentos. El objetivo final será la minimización de los riesgos asociados a su actividad económica. Los riesgos se clasifican en los siguientes aspectos:

- Cuestiones ambientales
- Derechos Laborales de los trabajadores
- Derechos Humanos
- Corrupción y Soborno
- Igualdad
- Contribución a la Sociedad

The image shows four handwritten signatures in blue ink. One signature is at the bottom left, another is in the center, and two are on the right side, one above the other. The signatures are stylized and cursive.

3. Medioambiente

3.1 Enfoque de gestión

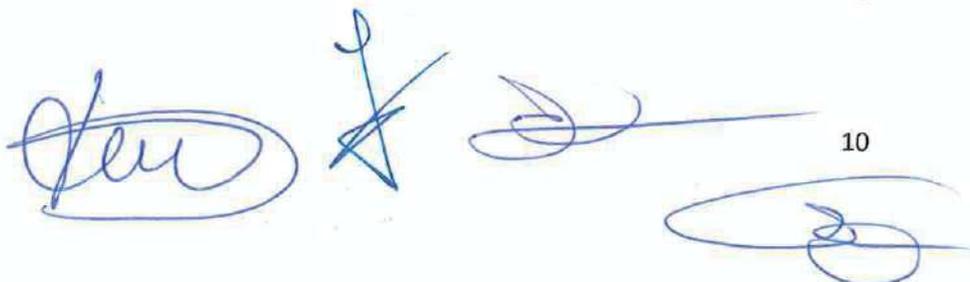
El grupo Sorli realiza sus actividades bajo los principios de comercialización responsable de los productos, así como de todas las actividades en las que se encuentra involucrado. El grupo centra su esfuerzo en minimizar su impacto directo e indirecto sobre el medio ambiente mediante planes de optimización de recursos. Es por ello, que el presupuesto dedicado a las cuestiones ambientales se encuentra repartido a lo largo de todas las partidas presupuestarias al ser un criterio transversal a todas las actividades del grupo.

Debido a la composición del grupo Sorli, el impacto sobre el medio ambiente es diverso en función de su variedad de servicios:

- **Supermercados y SorliNyam** realizan un gran hincapié en sus impactos más destacados, desperdicio de alimentos, gestión eficiente de la energía y optimización de la cadena de valor. Durante el 2019 se ha procedido a la eliminación del 100% de las bolsas de plástico pasando a bolsas totalmente reciclables y biodegradables.
- El gimnasio **SorliSport** requiere de una cantidad considerable de materia prima para la producción de calor, así como de consumo de agua para sus instalaciones.
- **SorliGo**, que cuenta actualmente con 3 estaciones de servicio cuyo impacto principal está relacionado con la gestión del combustible y el túnel de lavado por el consumo de agua.

3.2 Gestión ambiental

La gestión ambiental contempla todas las actividades del grupo Sorli, es por ello que los riesgos ambientales son gestionados principalmente por el Departamento Técnico. Aunque SORLI no dispone de un sistema de gestión ambiental certificado, a través herramientas de control interno se garantiza la trazabilidad de los datos de medioambiente.



10

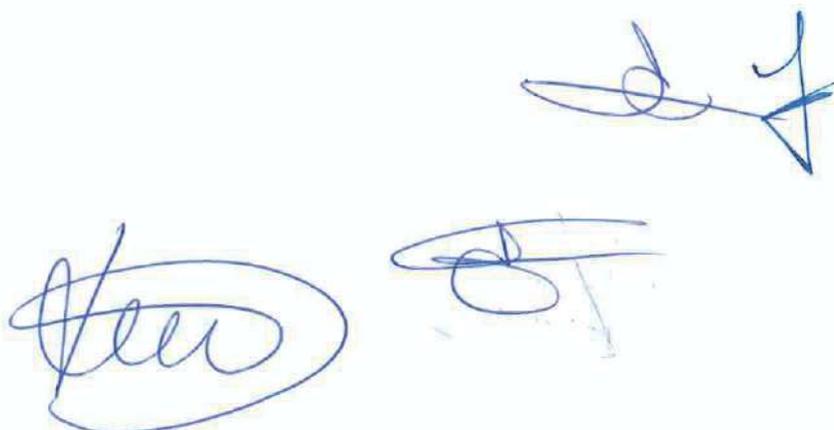
Los recursos humanos destinados a labores de medio ambiente se componen de 9 empleados.

Como empresa dada de alta en el RAE como constructora, se clasifican y ordenan los registros de todos los expedientes de obras y reformas con aportación de los certificados de instalaciones, productos empleados, idoneidad técnica de los materiales, certificados de características de las soluciones y de fabricantes, etc. Logrando una trazabilidad total relativa a cada proyecto.

Es por ello, que se distinguen en los siguientes ámbitos:

División de Mantenimiento. Todo lo relacionado con su infraestructura supone un riesgo sobre el medioambiente. Residuos generados en las acciones correctoras y / o preventivas: líquidos, limpiezas, filtros, emisión de gases, derrames en estaciones de servicios, etc. Es en este ámbito en el que se tienen en cuenta los servicios que son necesarios para a la actividad económica del grupo de tal manera que son imprescindibles para el correcto funcionamiento de las instalaciones donde se lleva a cabo el contacto directo con el cliente.

Obras y Proyectos. La planificación de las obras y proyectos genera un impacto tanto directo como indirecto sobre el medioambiente debido en gran medida por los residuos generados por la propia actividad de construcción. Debido a la consideración grupo a través de su actividad como promotor y gestor inmobiliario, el control y seguimiento de sus impactos sobre el medioambiente son de gran relevancia. Desde Sorli se exige a todos los proveedores tanto de servicios como de materiales que apliquen una correcta gestión a todos los residuos generados derivados de su actividad y en consecuencia, el cumplimiento exigido por la ley en materia de respeto al medio ambiente.

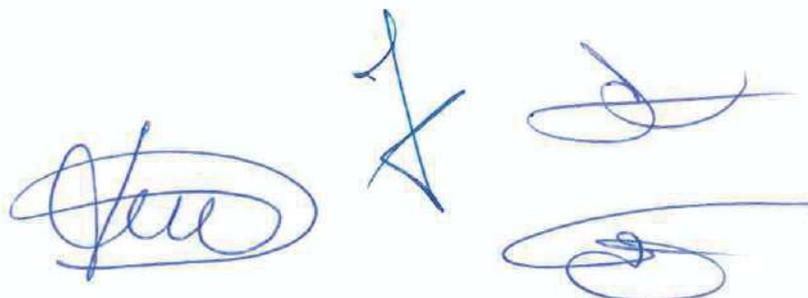
Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The signature on the left is a cursive name, possibly 'Heer', enclosed in a large oval. The middle signature is a stylized, circular mark. The signature on the right is a more complex, angular cursive mark.

3.3 Gestión de los residuos y del desperdicio alimentario

El grupo Sorli gestiona todos sus residuos mediante gestores certificados. Los residuos en función de la ubicación del punto de venta, puede depender del sistema de gestión de Sorli a través de sus gestores certificados, o bien puede depender de los servicios municipales de gestión de residuos. Por otro lado, el desperdicio alimentario se gestiona mediante estrategias de actuación en los puntos de venta con los productos perecederos. Se contempla la devolución al centro logístico en aquellos casos en que sea posible, para gestionarlos de manera eficiente desde esta instalación. A continuación, se reflejan los valores de residuos del grupo Sorli:

Residuos	
Residuos no peligrosos (t)	
Papel y Cartón	1.536,92
Plástico	114,66
Vidrio	13,04
Envases de madera	452,06
Residuos biodegradables	145,98
Metales	48,93
Mezcla de residuos municipales, incl. orgánicos	821,67
Otros*	154,45

*Otros incluye residuos de tejidos animales, y Materiales inadecuados para el consumo o elaboración.



3.4 Uso sostenible de los recursos

Dada la importancia del compromiso con la sociedad por parte de Sorli, se ha apostado por la reconversión hacia tecnologías de bajo consumo, así como la reforma de más de las tiendas bajo criterios sostenibles. El grupo Sorli ha comenzado la reconversión de todas sus tiendas, (reformas integrales, adaptaciones de tiendas existentes, reconversión LED) de tal manera que el 100% de estas tiendas utilicen la tecnología LED.

Durante el 2019 Sorli han pasado a luz led un total de 31 tiendas, que sumadas a las de los años anteriores ya suman más de 75 centros de trabajo con luz led. Por otro lado, abordamos el proyecto menos papel, basado en la reducción de albaranes entre almacenes y tiendas con un ahorro de 700.000 impresiones menos. Por último, hemos hecho las primeras pruebas con CO2 con el frío positivo y negativo en la tienda de Sitges, evitando los gases fluorados tan perjudiciales para el medio ambiente.

La compañía trabaja para reducir su impacto ambiental de manera transversal a través de la implementación de medidas de eficiencia en el consumo de recursos y de reducción de las emisiones de CO2".

Por otro lado, la electricidad consumida proviene de la red eléctrica general sin capacidad de distinguir entre renovable y no renovable, quedando este factor a expensas de los criterios de producción del suministrador de electricidad a la red.

Otro de los recursos sobre los que se tiene especial atención es el consumo de agua, de especial relevancia en los puentes de lavado de los centros SORLI GO. En este caso, un nuevo túnel se ha montado en 2019 que, desde 2017, incorporan recuperadores de agua, de forma que se llega a reutilizar hasta un 80% del agua empleada para dar este servicio, lo que a efectos prácticos significa aproximadamente un ahorro cercano a los 7.000 €.

A lo largo de SorliGo, SorliSport, Hotel Emocions, Restaurante Emocions y Sorli superficies de alimentación, el consumo de agua asciende a 121.714 m3 en 2019, con el 100% del agua consumida proveniente de la red de suministro público. Asimismo, las aguas residuales se vierten en la red pública, a excepción del agua consumida en los túneles de lavado de vehículos la cual se reutiliza al 80-85%. Cabe destacar que no existen procesos productivos que supongan el vertido de contaminantes peligrosos en las aguas residuales.

Por otra parte, se aprobó un plan de gestión de la energía, focalizado en los seis centros que más consumen de Grupo SORLI (Central, 201-Premià, Cabriels, Vilassar targa, Mollet y Alella) representando aproximadamente el 15% del total compañía para el periodo entre el 2016 y 2020 a través del cual se identifican potenciales ahorros a través



de una gestora de energía y soluciones sostenibles. Cabe destacar, a modo de ejemplo, el ahorro cercano al 28 % del consumo eléctrico en la central de SORLI en Montmeló, gracias a la aplicación, entre otras, de las medidas que a continuación se exponen, junto con la inversión en reconversión a led de toda la iluminación. En este plan se localizaron una serie de potenciales ahorros identificados:

- Mantener el sistema de climatización de la zona de despachos cerrados por la noche y fines de semana.
- Mantener el sistema de climatización del resto de espacios cerrado por la noche y fines de semana.
- Instalar una batería de condensadores para eliminar los excesos de consumo de energía reactiva.
- Reducir el consumo de alumbrado del almacén los fines de semana.
- Ajustar los set points de condensación de las centrales de frío de las seis tiendas de mayor consumo.
- Instalar elementos pasivos en fachada para reducir la insolación en periodos calurosos del año.
- Adquirir el contador fiscal y dejar de alquilar a la comercializadora el suyo.
- Búsqueda y detección de fugas de la central positiva.

Fuente energética	Consumo (MWh)
Combustibles Fósiles	
Gasoil	157,82
Pellets	1.111,38
Electricidad	
Electricidad	30.600
Total	31.869,20

3.5 Cambio climático

El grupo Sorli entiende el cambio climático como uno de los mayores retos de la sociedad, y está comprometido con la búsqueda e implementación de soluciones que ayuden a la mitigación y la lucha contra el cambio climático. Debido a la naturaleza de la actividad comercial de Sorli, la gestión de la flota externa es gestionada por terceros, que a su vez deben responsabilizarse de tomar medidas e implementar estrategias para

apoyar la lucha contra el cambio climático. Por su parte, el grupo Sorli, realiza un análisis de su huella de carbono en función de todos los consumos de combustibles para así cuantificar su impacto en términos de gases de efecto invernadero.

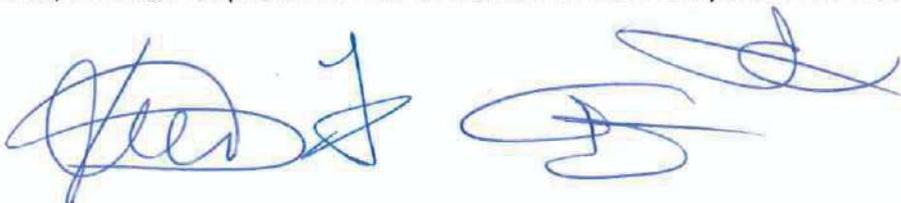
En cuanto a las emisiones relacionadas con el uso de la calefacción se refleja en el apartado de consumo de electricidad debido a que es la energía que requiere este sistema para su funcionamiento y no sería posible extraer el dato aislado.

Fuente de las emisiones	Consumo (tCO ₂ eq)
Alcance 1	
Gasolina y gasoil en flota propia	207,25
Gasoil usos varios	37,63
Gases refrigerantes	15.684
Alcance 2	
Electricidad	10.366,15
Total de emisiones	26.295,03

En este sentido, es muy ilustrativa, a efectos de la huella de carbono, el impacto que ha tenido la apertura en 2019 de la nueva instalación de SORLI en Sitges que, por primera vez en su historia, ha basado la producción de todo el frío industrial en la tecnología del CO₂, con lo que podemos certificar como nula, la huella de carbono aportada por esta nueva instalación. Todo ello añadido a un ahorro en el consumo próximo al 30% en relación con las tecnologías convencionales basadas en los gases fluorados, sin olvidar su inocuidad en caso de fuga accidental del gas empleado.

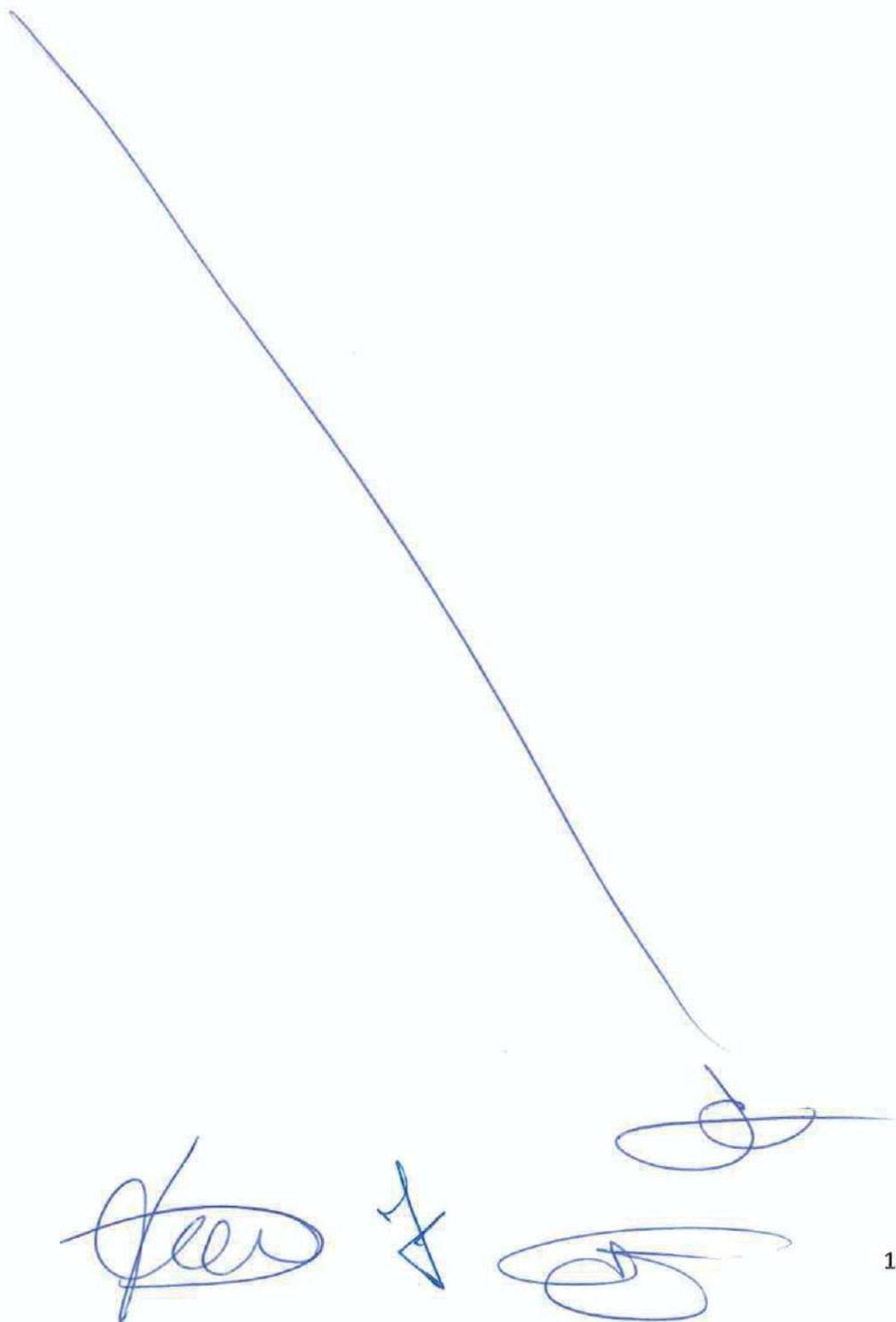
3.6 Contaminación acústica y lumínica

Los impactos sobre el entorno son diversos y para su control, se realizan desde Sorli controles de emisiones de luz y ruido con sonometrías y fotometrías reglamentarias. Además, se aíslan los posibles focos de emisión de ruido con paneles de insonorización,



placas fono-absorbentes, colocación de deflectores de aire en conductos en las reformas, cierres provisionales en escombros y tareas de reforma, etc.

Todas estas medidas, quedan registradas y archivadas en nuestra base de datos para poder dar trazabilidad a cada una de las decisiones que SORLI adopta para dar cumplimiento a los estándares más exigentes de calidad medioambiental, sometidos todos ellos al procedimiento de certificación por una entidad certificadora acreditada externa.



The image shows a large, thin blue diagonal line extending from the upper left quadrant towards the lower right quadrant. At the bottom of the page, there are four distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature on the left is a cursive name that appears to be 'Javier'. The second signature is a stylized, angular mark. The third signature is a cursive name that appears to be 'García'. The fourth signature is a cursive name that appears to be 'García'.

4. Recursos Humanos

4.1 Empleo

El grupo Sorli considera esencial el bienestar de sus trabajadores, por ello ofrece a sus empleados unas condiciones laborales estables y de calidad. Muestra de ello es que el 82,87% de sus contratos son indefinidos. Todos sus trabajadores están situados en España, y cuenta con una plantilla de más de 1.800 empleados de los cuales el 63,62% son mujeres. La estrategia de empleo del grupo Sorli pasa por reconocer a los trabajadores como la cara visible del grupo Sorli, por lo que existe un fuerte compromiso con la satisfacción de los trabajadores y su próspera carrera en la matriz empresarial. El alcance de los datos relativos a Recursos Humanos corresponde a la plantilla de Superficies de Alimentación S.A., salvo la exclusión de la alta dirección.

La clasificación profesional de se realiza en base a los siguientes Grupos:

- Dirección
- Técnico
- Personal Administrativo
- Mando intermedio
- Operario

Distribución por sexo de la plantilla:

DISTRIBUCION EMPLEADOS POR SEXO		31/12/2019
nº empleados		
Hombres		669,00
Mujeres		1.170,00
TOTAL		1.839,00

La plantilla es de 1.839 trabajadores que una vez transformada a jornadas de 40 horas supone una plantilla de 1742,42 empleados.



17

DISTRIBUCION EMPLEADOS POR SEXO		31/12/2019
empleados a 40 horas		
Hombres		654,51
Mujeres		1.087,90
TOTAL		1.742,42

Distribución empleados por edad y por número de empleados:

DISTRIBUCION EMPLEADOS EDAD/SEXO				31/12/2019
nº empleados				
	H	M	TOTAL	
< 25 años	82,00	74,00	156,00	
>=25 y <=40	248,00	396,00	644,00	
>40 años	339,00	700,00	1.039,00	
TOTAL	669,00	1.170,00	1.839,00	

Modalidades de contrato y nº de despidos por sexo:

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR SEXO				31/12/2019
nº contratos				
Tipo de contrato	H	M	TOTAL	
Nº total de contratos de trabajo	669,00	1.170,00	1.839,00	
% Contratos indefinidos	29,15%	53,72%	82,87%	
% Contratos temporales	7,23%	9,90%	17,13%	
% contratos a tiempo parcial	1,79%	5,06%	6,85%	
	anual 2019			
Nº Despidos	24,00	34,00	58,00	
Nº total de contratos de trabajo	925,00	1.421,00	2.346,00	
% Promedio contratos indefinidos	26,43%	46,97%	73,40%	
% Promedio contratos temporales	13,00%	13,60%	26,60%	
% Promedio contratos a tiempo parcial	2,81%	5,67%	8,48%	

Modalidades de contrato y nº de despidos por edad:

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR EDAD				31/12/2019
nº contratos				
Tipo de contrato	< 25 años	>=25 y <=40 años	>40 años	TOTAL
Nº total de contratos de trabajo	156,00	644,00	1.039,00	1.839,00
% Contratos indefinidos	2,72%	28,66%	51,50%	82,87%
% Contratos temporales	5,76%	6,36%	5,00%	17,13%
% contratos a tiempo parcial	2,45%	2,12%	2,28%	6,85%
				anual 2019
Nº Despidos	5,00	25,00	28,00	58,00
Nº total de contratos de trabajo	360,00	813,00	1.173,00	2.346,00
% Promedio contratos indefinidos	3,32%	26,17%	43,90%	73,40%
% Promedio contratos temporales	12,02%	8,48%	6,10%	26,60%
% Promedio contratos a tiempo parcial	3,96%	2,34%	2,17%	8,48%

Modalidades de contrato y nº de despidos por grupo de categoría profesional y convenio:

MODALIDADES DE CTRO. Y DESPIDOS POR GRUPO CATEGORIA (TOTAL EMPRESA)						31/12/2019
categorias	DIRECCION	TECNICO	PERS. ADMINISTRATIVO	MANDO INTERMEDIO	OPERARIO	
Nº total de contratos de trabajo	12,00	60,00	50,00	253,00	1.464,00	1.839,00
% Contratos indefinidos	0,65%	2,50%	2,23%	13,59%	63,89%	82,87%
% Contratos temporales	0,00%	0,76%	0,49%	0,16%	15,72%	17,13%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	1,41%	0,22%	0,00%	5,22%	6,85%
						anual 2019
Nº Despidos	0,00	1,00	1,00	3,00	53,00	58,00
Nº total de contratos de trabajo	13,00	75,00	64,00	274,00	1.920,00	2.346,00
% Contratos indefinidos	0,55%	2,13%	2,05%	11,51%	57,16%	73,40%
% Contratos temporales	0,00%	1,07%	0,68%	0,17%	24,68%	26,60%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	1,62%	0,47%	0,00%	6,39%	8,48%

Handwritten signatures and a large blue arrow pointing downwards.

Remuneraciones medias por sexo, grupo de edad y categoría profesional a razón de 40 horas¹

TOTALIDAD EMPRESA

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2018	19.161,78 €	16.835,82 €
2019	19.288,62 €	17.031,80 €

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 años	>=25 y <=40	>40 años
2018	14.139,03 €	16.632,41€	19.491,50€
2019	14.496,94 €	16.808,23€	19.544,37€

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL	ANUAL				
	Dirección	Técnico	Mando intermedio	Pers. administrativo	Operario
2018	65.474,63€	28.221,59 €	21.925,98 €	22.965,32 €	16.163,42 €
2019	67.571,83€	27.751,51€	23.351,96 €	22.101,93 €	16.364,36€

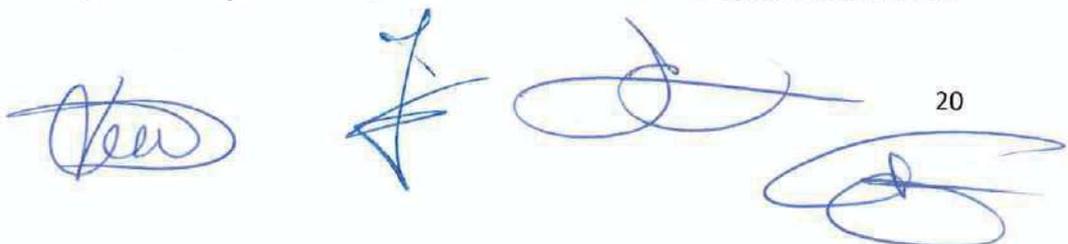
EMPLEADOS COMPARABLES

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2018	19.940,23 €	17.147,01 €
2019	20.400,00 €	17.496,95 €

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 años	>=25 y <=40	>40 años
2018	14.272,98 €	16.844,30 €	19.701,17 €
2019	14.814,53 €	17.035,09 €	19.942,19 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL	ANUAL				
	Dirección	Técnico	Mando intermedio	Pers. administrativo	Operario
2018	65.474,63 €	28.623,96 €	22.521,15 €	23.039,95 €	16.480,04 €
2019	67.571,83 €	27.367,38 €	23.238,01 €	23.585,29 €	16.864,10 €

¹ En 2019 se realizó un reajuste respecto a 2018 en cuanto a la categorización contractual de la plantilla, por lo que los datos de Técnico y Mando Intermedio no son comparables con los de 2018.



4.2 Brecha Salarial

Durante el ejercicio 2019, la brecha salarial muestra una diferencia del 11,70%.

Fórmula de cálculo brecha salarial: Brecha Salarial Mujer respecto al hombre = $((\text{Salario medio anual M} - \text{Salario medio anual H}) / \text{Salario medio anual H}) * 100$

4.3 Organización del trabajo y conciliación

El grupo Sorli posee la gran parte de sus empleados trabajando en tiendas de los supermercados. Se realiza un seguimiento de las horas trabajadas según el horario establecido, así como en su caso de las horas extra o complementarias.

Por otra parte, el horario establecido para los trabajadores del grupo Sorli, se compone de dos turnos diferentes, uno de tienda y otro de oficina. Se compone de horarios de 40 horas semanales, distribuidos en jornadas de 8 horas que pueden ser de lunes a viernes para la oficina y de lunes a sábado si es en tienda y en algunas zonas turísticas de lunes a domingo.

El absentismo en el grupo Sorli contempla las bajas por enfermedad y las bajas por accidente, el desglose total por género se realiza en la siguiente tabla:

TABLA INDICADORES	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
Horas de absentismo ²	67.146,08	193.117,93

Por otro lado, en el ámbito de la conciliación, el grupo Sorli pone a disposición de los empleados medidas para la conciliación y fomenta el ejercicio responsable de la conciliación por parte de ambos progenitores. En este sentido, se difunden mediante los

² Para el cálculo de las horas de absentismo se han tenido en cuenta los siguientes conceptos:

Horas contratadas = (Jornada anual x Coef. de jornada).

% Absentismo = (Días Baja común + Días de Baja Profesional)/(360 días trabajados x Coef. de jornada).

Horas no trabajadas = (% Absentismo x Horas contratadas).



21

canales habituales de comunicación de la empresa los diferentes permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.

Por último, el grupo Sorli organiza el trabajo de tal manera que una gran parte de los trabajadores puedan conciliar con su vida personal de manera satisfactoria, y es por ello, que actualmente no cuenta con políticas de desconexión laboral.

4.4 Seguridad y salud

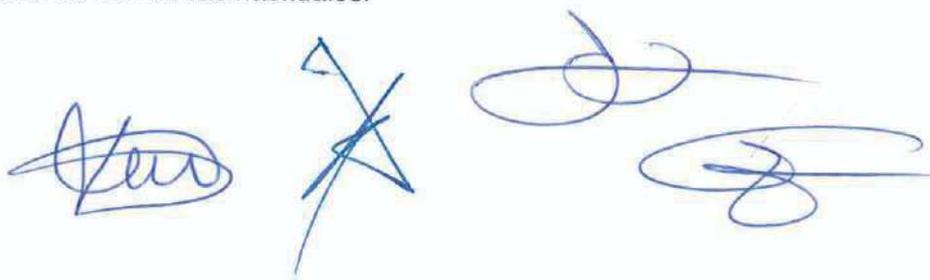
El grupo Sorli, realiza un seguimiento anual de la seguridad en el ambiente de trabajo y de todos los accidentes o enfermedades relativas a sus empleados. Existen Comités de Seguridad y Salud Laboral cuya frecuencia es trimestral. Superficies de Alimentación S.A., cuenta con dos CSSL, uno para el colectivo de tiendas y otro para Almacén y Oficinas.

Durante el 2019 se han realizado un total de 29 evaluaciones de riesgos (AR) y 24 Planes de emergencia (P.E). También se ha llevado a cabo la redacción del Plan de Emergencia Interior (PEI) de las instalaciones centrales de Sorli. Para la realización del citado plan se ha contado con la ayuda del Servicio de Prevención Ajeno Prevengest S.L

Así mismo también se han realizado un total 5 Protocolos de Riesgos Psicosociales, llevándose a cabo la aplicación de la NTP 107 de Diseño y realización de entrevistas, y la NTP 450 Factores Psicosociales: fases para su evaluación. En estos casos se realiza el estudio mediante entrevistas individualizadas con cada uno de los trabajadores/as, garantizando la confidencialidad de cada uno ellos/as.

Por otro lado, durante el 2019 se realiza el estudio psicosocial mediante el método Fpsico 4.0 en la totalidad de las tiendas, centro comercial, gimnasios y en almacén de pescado y fruta (Mercabarna), con un total de 995 test contestados.

Cuando se produce un accidente, se inician actuaciones encaminadas a garantizar la atención al accidentado, ya sea a través de mutua o mediante asistencia médica por parte del servicio médico. Posteriormente, se investigan las causas de lo ocurrido, proponiendo las medidas correctoras y/o preventivas adecuadas para cada caso con la finalidad de prevenir que el accidente se repita. Así mismo tras las incorporaciones se realiza una revisión médica post-alta, donde se valorará la aptitud del trabajador/a para la realización de sus tareas habituales.



Tipo de Accidente	ANUAL	
	Con Baja	Sin Baja
Accidente en el lugar de trabajo	80	82
Enfermedad profesional	4	3
Total	84	85

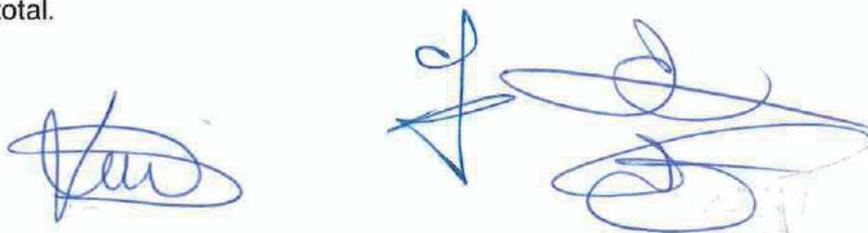
Se considera enfermedad profesional a todas las patologías de los trabajadores, incluidas en las evaluaciones de riesgo y valorados por la mutua.

TABLA INDICADORES

TABLA INDICADORES	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia (nº accidentes por cada millón de horas trab.)	24,93	26,55
Índice de gravedad (nº Jornadas perdidas por cada mil horas trab.)	11,61	20,21
Nº de bajas por enfermedad profesional	0,00	4,00
Días de baja por accidente	1.468,00	3.862,00
Nº de accidentes (AT-EP)	29	55
Horas totales trabajadas	1.163.251,84	1.920.936,14

4.5 Relaciones Sociales

Dada la naturaleza de los sectores en los que opera el grupo Sorli, los convenios sobre los que se encuentran cubiertos los trabajadores son diferentes. Por un lado, el convenio de supermercados en el que se encuentran todos los trabajadores de las superficies de Sorli. Por otro lado, el de hostelería, Comercio, Actividades deportivas y Estaciones de servicio. Es en estos donde encontramos a los demás trabajadores que participan de la actividad económica del grupo Sorli por medio de las distintas marcas que participan de sectores diversos como se encuentra explicado en el primer apartado de este presente informe. El número de empleados con salario a convenio asciende al 68,8% de la plantilla total.



4.6 Formación

El principal objetivo de Sorli en el ámbito formativo de su personal es facilitar los medios adecuados para el desarrollo de las competencias profesionales y las actitudes necesarias que permitan una gestión eficaz de los retos que cada puesto de trabajo conlleva y proporcionar a cada trabajador una mayor satisfacción en la realización de su trabajo. Cabe destacar la formación del 100% de la plantilla en materia de Igualdad de Trato y de Oportunidades, así como en el Protocolo implantado de Acoso Sexual, una formación que se inició en el 2018 y finalizó con la totalidad de la plantilla formada en el año 2019, dejando patente que el grupo Sorli muestra su claro compromiso por lograr espacios de trabajo libres de cualquier tipo de acoso.

Cada trabajador, independientemente de su nivel profesional, debe entender que la formación es parte integrante de la cultura de la empresa y ser consciente de la necesidad de mejorar de manera continua de sus conocimientos y aptitudes. La oferta formativa dirigida a los trabajadores y trabajadoras de Sorli se basa en cursos de mejora de las habilidades profesionales y conocimientos aplicables a cada disciplina, así como en aquellos relativos al compromiso y el trabajo en equipo. Con estos principios, se elaboró un plan de formación que cubre diferentes disciplinas profesionales y otros ámbitos de mejora personal.

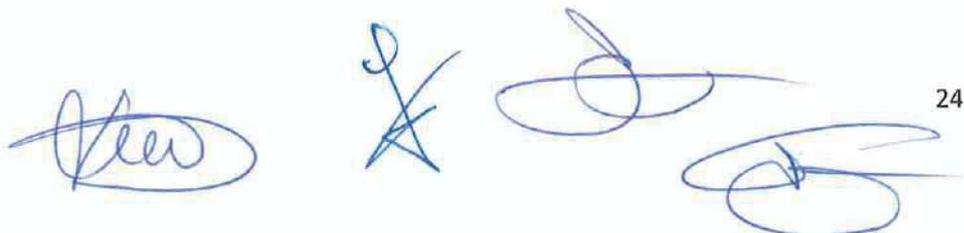
Las acciones formativas realizadas en el año 2019 se distribuyeron en 4 áreas:

- Igualdad de Trato y de Oportunidades y Protocolo de Acoso Sexual.
- Habilidades personales y profesionales
- Aprendizaje de oficio (pescadería)
- Prevención y Salud Laboral

La intención, en gran parte de los cursos, es formar a personal que no ha sido convocado en formaciones anteriores, debido principalmente al número limitado de plazas y el calendario, así como, a las nuevas incorporaciones a la organización.

A continuación, se detallan la cantidad de horas de formación por grupo de categoría que se han realizado en el año 2019:

	Dirección	Técnico	Mando Intermedio	Pers. Administrativo	Operario	Total
Horas Totales Formación	217	737	3.727	350	7.420	12.451



24

4.7 Igualdad

El grupo Sorli, está comprometido en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para garantizar la igualdad en la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.

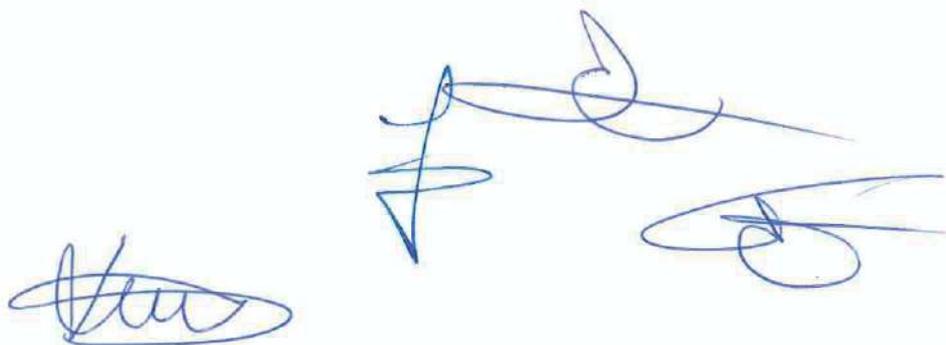
El compromiso que la empresa ha adquirido a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, además de cumplir con la normativa legal vigente, no persigue sólo el objetivo concreto de cumplir con la ley, sino que se esfuerza en el convencimiento de que la igualdad de trato es la base de las relaciones sociales humanas.

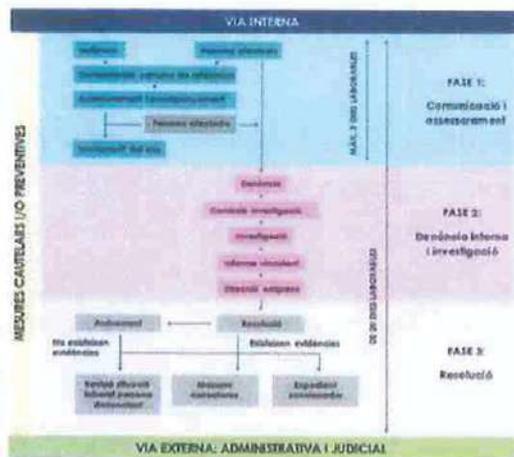
La cultura del grupo Sorli está impregnada entre muchos otros principios, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Sorli, apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento diferente por parte de la empresa.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través de la promoción de medidas de igualdad y la implantación de un Plan de Igualdad, estableciéndose un sistema de seguimiento con el fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El grupo Sorli dispone también de un Protocolo contra el acoso sexual, por razón de género y orientación sexual a la empresa que ha difundido y presentado a todos sus trabajadores y trabajadoras, realizando formaciones donde se presenta el protocolo y el procedimiento a seguir para la gestión y tramitación de las notificaciones y las denuncias a través del mail protocol@sorli.com

El Proceso en relación con el procedimiento es el siguiente:





El grupo ha adquirido un firme compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para garantizar espacios de trabajo seguros y relaciones dignas y saludables entre todas las personas vinculadas a la empresa. En este sentido trabaja para garantizar un entorno de trabajo respetuoso y digno.

Otras acciones realizadas durante el 2019 ha estado la revisión de las comunicaciones internas de la empresa, para asegurar que cumplan con los criterios de lenguaje inclusivo, así como la aplicación del criterio de paridad en los procedimientos de selección y promoción para fomentar entornos de trabajo con distribuciones equilibradas. En la actualidad, se está trabajando para promover la corresponsabilidad de las tareas domésticas, y para la prevención y detección de la violencia de género en el entorno laboral.

4.8 Discapacidad y Accesibilidad universal

Sorli trabaja para conjugar discapacidad y entorno laboral de forma beneficiosa para todas las partes, convirtiéndose en una ventaja competitiva para la empresa, en una oportunidad de crecimiento para la persona y en una aportación beneficiosa para la sociedad en su conjunto.

En este sentido, promueve la accesibilidad a los centros de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras garantizando las condiciones de seguridad, comodidad y la autonomía.

Sorli tiene como premisa la accesibilidad universal con el objetivo de asegurar la igualdad de condiciones en el acceso a la información. Persiguiendo este objetivo, se han incorporado las herramientas necesarias para que toda la empresa pueda acceder a formaciones o jornadas informativas (por ejemplo, incorporando intérpretes de signos para personal con necesidades auditivas especiales).

26

Paralelamente y en el ámbito de la discapacidad hay que señalar que actualmente el Grupo emplea a 26 personas con discapacidad todos ellos con contratos indefinidos.

Además, ha implantado una serie de medidas orientadas a la accesibilidad y movilidad en sus instalaciones tales como:

- Pasillos con espacio para silla de ruedas
- Plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida
- Cajas adaptadas a las sillas de ruedas
- Instalación de rampas en zonas de acceso con escaleras



5. Derechos Humanos

Debido a que la actividad del Grupo SORLI se encuadra únicamente dentro de Cataluña, se considera que la violación de los Derechos Humanos no supone un riesgo relevante para la organización. No obstante, existen unas políticas de actuación para todas las sociedades del Grupo para evitar que se lleven a cabo malas prácticas relacionadas con trabajos forzados, el empleo de mano de obra infantil, la seguridad en el trabajo, la libertad de reunión, la remuneración justa y la igualdad de trato.

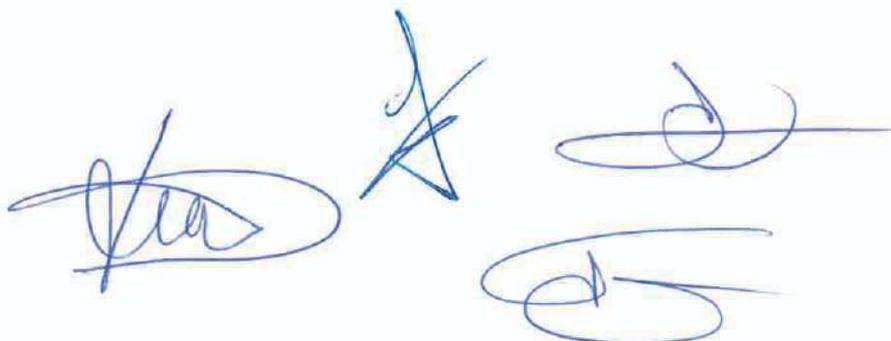
De este modo, el Grupo SORLI tiene el compromiso de desarrollar una cultura y estructura en toda la organización basadas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

El Manual de Buenas Prácticas y el Código de Conducta de cada compañía del Grupo reflejan los principios corporativos y de obligado cumplimiento para todos los empleados, así como para el Órgano de Administración, Asesores y Socios.

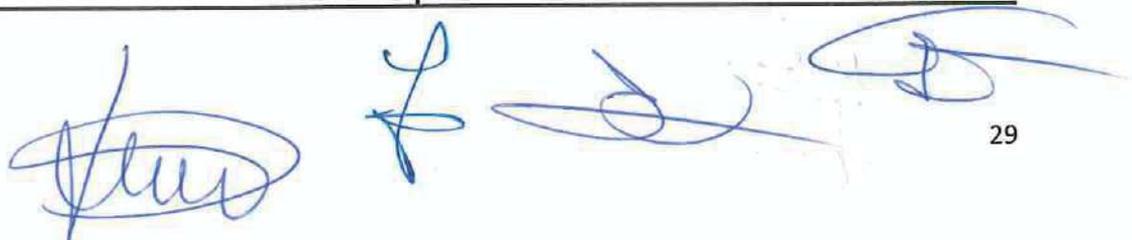
Durante el presente ejercicio, se han impartido diversas sesiones formativas a los trabajadores en materia de Cumplimiento Normativo, en las que se han destacado los valores y principios del Grupo, y cómo actuar ante su incumplimiento.

Para supervisar su cumplimiento, se estableció un Comité de Supervisión y Cumplimiento, un órgano interno encargado de supervisar las políticas del Grupo que engloba, entre otros, los Derechos Humanos. Durante el ejercicio 2019, ninguna de las compañías del Grupo SORLI ha recibido ninguna denuncia o comunicación por casos de vulneración de derechos humanos.

Además del compromiso con los Derechos Humanos, el Grupo SORLI está comprometido con la aplicación de los principales acuerdos recogidos por la OIT, según se expresa en la siguiente tabla:

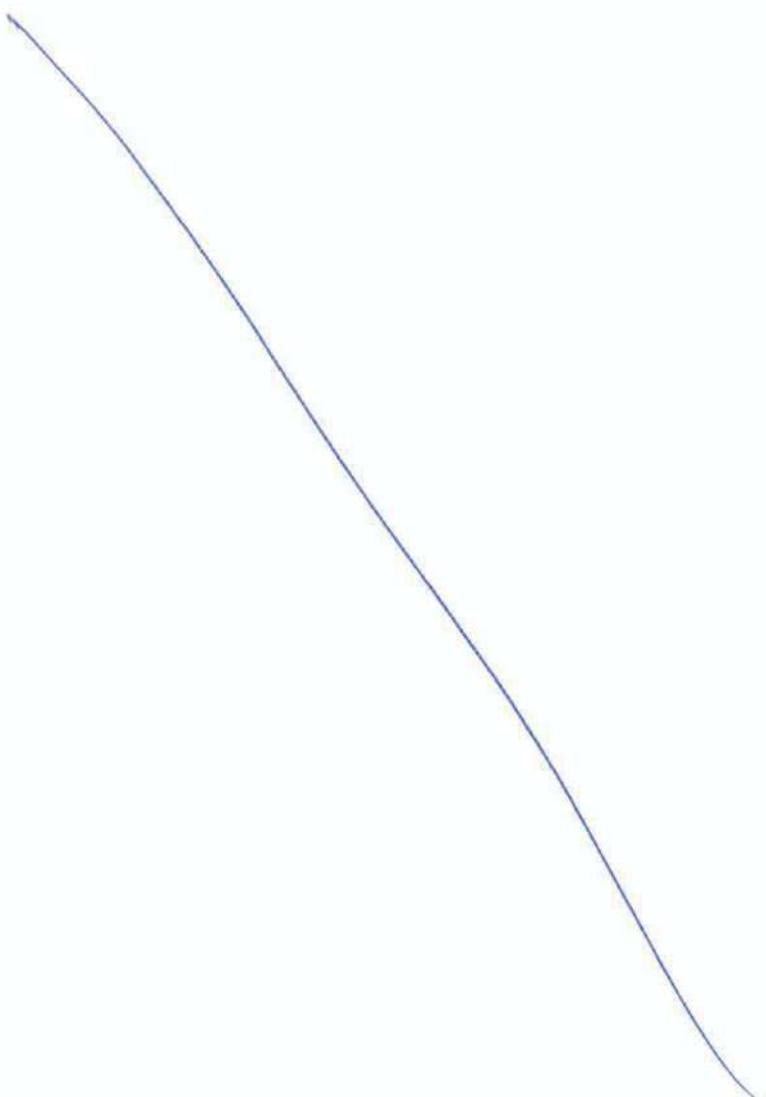


Prácticas laborales	Medidas adoptadas
<i>Derecho a un trabajo digno y rechazo del trabajo forzoso y a la mano de obra infantil</i>	El Grupo SORLI busca ofrecer a sus trabajadores un empleo de calidad y mejoras continuas. No se permite la contratación de empleados menores de 16 años ni llevar a cabo prácticas de trabajo forzoso.
<i>Conciliación familiar</i>	El Grupo SORLI pone a disposición de sus empleados medidas para la conciliación por parte de ambos progenitores. Mediante los diversos canales de comunicación, se pone a disposición de todos los trabajadores los derechos y medidas de conciliación que establece la legislación vigente.
<i>Libertad de asociación</i>	Todo trabajador del Grupo SORLI puede ejercer libremente su derecho a sindicarse para ejercer y defender sus derechos sociales y económicos.
<i>Igualdad</i>	El Grupo SORLI dispone de un Plan de Igualdad y de un Protocolo contra el acoso sexual, por razón de género y orientación sexual a disposición de sus empleados. Debido a que el Grupo SORLI tiene un firme compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se forma a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad.
<i>Retribución justa</i>	La política retributiva del Grupo SORLI tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, de modo que mujeres que estén en una misma posición y tengan idéntica antigüedad y experiencia que un hombre tendrán el mismo salario, sin que se produzca ningún tipo de discriminación en este sentido.



Seguridad en el lugar de trabajo

Todas las compañías del Grupo SORLI realizan una evaluación de los riesgos que se tienen según la actividad que desarrollan y se implantan medidas para reducirlos al mínimo y/o eliminarlos. Igualmente, se forma a la totalidad de la plantilla, según su puesto de trabajo, en las medidas que deben adoptar para evitar accidentes en el lugar de trabajo.



6. Corrupción y soborno

6.1 Evaluación de riesgos

El Grupo SORLI apuesta por la libre competencia en el mercado, la integridad y la objetividad en todas las relaciones comerciales con clientes y proveedores, así como el máximo respeto a la actividad pública de los funcionarios de la Administración.

El pago de sobornos como estrategia en nuevos mercados o para reforzar la posición ya existente, para conseguir nuevos proveedores a un menor precio u obtener cualquier otro tipo de ventaja ilícita, ya sea en relaciones entre particulares o con la Administración Pública, constituye un comportamiento que va en contra de los principios de todas las compañías del Grupo.

Para evitar cualquier forma de corrupción, el Grupo SORLI adoptó medidas de diligencia debida para evitar la comisión de conductas ilícitas por parte de cualquier persona física o jurídica relacionada con el Grupo.

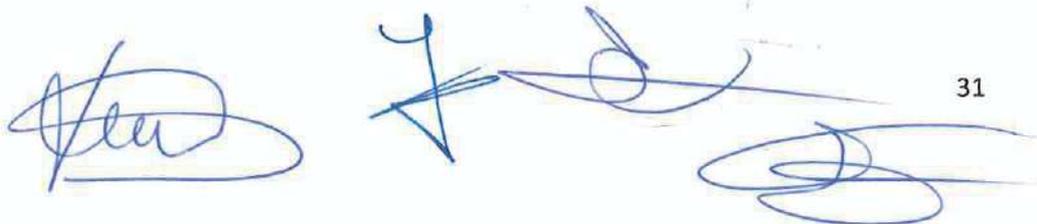
De este modo, no solamente se trata de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de corrupción, estableciendo controles específicos para la prevención de situaciones y conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos (ya sea en el ámbito público o privado), sino que se demuestra tolerancia cero ante la comisión de este tipo de conductas.

Una de las principales medidas fue implantar un Compliance Penal para cada una de las compañías del Grupo. Cada Compliance Penal está adaptado a lo dispuesto en el artículo 31 *bis* del Código Penal y la norma UNE 19601:2017 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal.

Los principales riesgos que se detectaron en relación con esta materia fueron los siguientes:

- a) Contactos con las Administraciones Públicas en cuanto a la obtención de autorizaciones y licencias relacionadas con la actividad de todas las compañías del Grupo SORLI (licencias urbanísticas, licencia de actividad, entre otros).
- b) Relaciones con particulares y proveedores para la prestación o contratación de servicios.

Para determinar el alcance de estos riesgos, se realizó una evaluación de impacto siguiendo el Método de Mosler, cuyos resultados determinaron que el riesgo de comisión



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right.

de cualquier ilícito relacionado con esta materia es "bajo" debido a la estructura de control de cada compañía del Grupo.

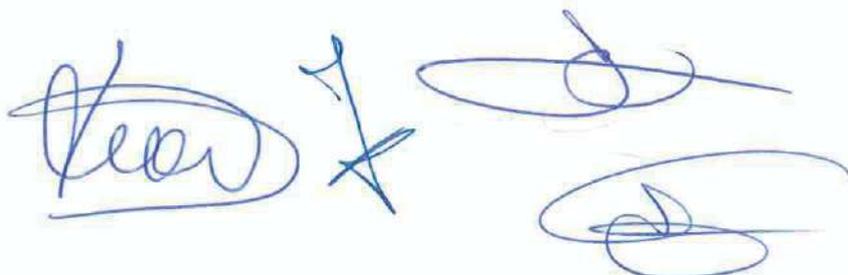
6.2 Políticas y procedimientos adoptados

Para reducir el riesgo de comisión de delitos de corrupción y soborno, se instauraron diversos protocolos y procedimientos por parte de las sociedades del Grupo SORLI:

- Código de Conducta: establece los principios que debe seguir cualquier trabajador de PROMOINMO, S.L. En dicho documento, se refleja expresamente el rechazo a cualquier forma de corrupción o soborno para obtener un beneficio económico. Ningún empleado, incluidos los directivos, podrán ofrecer u obtener beneficio económico alguno de clientes o intermediarios en sede de una relación comercial o de negocio.
- Manual de Buenas Prácticas: es el documento de referencia que agrupa las principales conductas que debe seguir cada empleado de SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. por razón de su puesto y área de trabajo (atención al cliente, confidencialidad, uso de los equipos informáticos y navegadores de internet, etc.).
- Anticorrupción: a raíz de la adopción del Compliance Penal, se establecieron pautas de conducta específicas para todos los empleados del Grupo en relación con los delitos de corrupción en los negocios (artículo 286 bis y ss. del Código Penal), tráfico de influencias (artículo 428 y ss. del Código Penal) y cohecho (artículo 419 y ss. del Código Penal). Todas estas pautas de conducta se plasmaron en el protocolo anticorrupción (con fecha de aprobación de 12 de julio de 2019), y el cual es de aplicación para todas las compañías del Grupo SORLI.

El protocolo del canal de denuncias a través del mail protocol@sorli.com tienen acceso los empleados, los proveedores y los clientes del Grupo SORLI.

- Sistema disciplinario: como consecuencia de la implantación del Compliance Penal, se instauró un sistema disciplinario, según lo establecido en el artículo 31 bis.5.º del Código Penal, por incumplimientos de las directrices emitidas desde el Comité de Supervisión y Cumplimiento y la Dirección de las compañías del Grupo SORLI, el cual está en consonancia con el Convenio Colectivo de aplicación de cada compañía. Las sanciones establecidas en el sistema disciplinario se aplican en caso de que se detecte que un trabajador ha cometido una conducta contraria a la normativa interna del Grupo (Manual de Buenas Prácticas, protocolos y/ políticas internas, etc.) o del Compliance Penal.



Todos los cargos directivos han recibido formación de manera presencial en materia de Compliance Penal sobre los principales riesgos de los delitos de corrupción y soborno, y de cómo actuar para evitar que se cometan conductas indeseadas. Asimismo, los socios de negocio fueron notificados de los procedimientos implantados en materia de cumplimiento normativo adoptado por el Grupo a través de la respectiva Política de Compliance.

Durante el mes de marzo de 2019 se realizaron 8 sesiones formativas con carácter presencial a la totalidad de los responsables de planta de SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. en materia de Cumplimiento Normativo. En estas sesiones se destacó el comportamiento a seguir con clientes y proveedores, así como con personal de la Administración Pública, y las principales características del Compliance Penal.

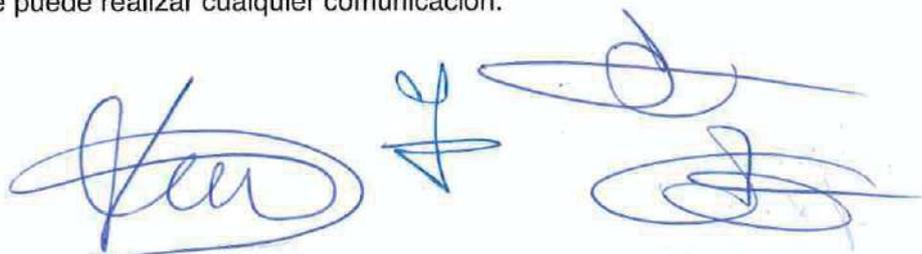
A tenor de la formación realizada en materia de Cumplimiento Normativo, se realizó un documento formativo para todos los responsables de planta, acerca de los principales puntos tratados en las sesiones, y que está a su disposición en el portal del empleado.

Durante el primer trimestre del ejercicio 2020 se realizarán nuevas sesiones formativas en materia de Cumplimiento Normativo, en las que se profundizará acerca de las medidas de anticorrupción y salud pública que se prevé implantar, así como de los nuevos protocolos y procedimientos implantados durante el presente ejercicio.

6.3 Resultados de las políticas y procedimientos adoptados

Para prevenir la comisión de delitos en cualquiera de las entidades que conforman el Grupo SORLI, se estableció para cada entidad un Comité de Supervisión y Cumplimiento, según lo dispuesto en el artículo 31 *bis*.2.2ª del Código Penal, el cual está formado por personal interno y por profesionales externos, cuya función es prevenir y, en su caso, actuar para solventar posibles ilícitos de índole penal. Este órgano tiene la obligación, por mandato expreso del órgano de gobierno, de velar por que se lleven a cabo las buenas prácticas corporativas que se adoptaron en el Compliance Penal.

Para el correcto desarrollo de su tarea, el Comité de Supervisión y Cumplimiento tiene acceso directo al Canal de Comunicación (artículo 31 *bis*.5.4º del Código Penal), el cual ha sido puesto en conocimiento de todos los trabajadores y de los socios de negocio a través de la Política de Compliance, documento que incluye la dirección a través de la cual se puede realizar cualquier comunicación.

The image shows three handwritten signatures in blue ink. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right. Below the second signature is a blue stamp that appears to be a date or a reference number, possibly '10/10/19'.

El Canal de Comunicación es la herramienta con la cual toda persona que tenga alguna vinculación con una entidad del Grupo SORLI, puede comunicar cualquier conducta contraria a la normativa interna o a la normativa penal que haya detectado.

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se estableció que todas las comunicaciones que se formulen a través del Canal podrán ser anónimas (artículo 24.1 de la referida Ley) y se tratarán por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento.

Debido a las diferentes actividades que llevan a cabo las compañías del grupo, se establecieron dos canales diferenciados y gestionados por cada Comité de Supervisión y Cumplimiento.

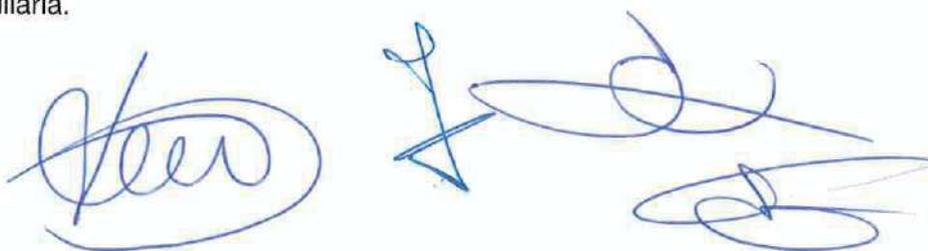
Durante el ejercicio 2019, no se ha reportado ninguna comunicación a través de ningún Canal de Comunicación. En consecuencia, no ha sido necesario hacer uso del sistema disciplinario establecido en el Compliance Penal. Del mismo modo, no se han rescindido contratos con socios de negocio por estar inmersos en casos de corrupción.

Todas las actuaciones del Comité de Supervisión y Cumplimiento están reguladas en el Reglamento Interno creado a tal efecto. Tal y como se establece en dicho Reglamento, el Comité se reúne, como mínimo, con una periodicidad trimestral. En dichas reuniones, se analiza y se deja constancia mediante acta de los aspectos más relevantes tratados en materia de Compliance Penal, modificándose procedimientos o implementando nuevos según el riesgo detectado.

Cualquier incumplimiento o defecto detectado por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento se reporta al directamente al órgano de gobierno, el cual es el encargado de aprobar las actuaciones del Comité. Durante el año 2019, no se han detectado actuaciones ilícitas o casos de corrupción en ninguna de las compañías del Grupo SORLI ni se han emprendido actuaciones judiciales contra ninguna de las compañías por casos de corrupción.

6.4 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, una de las compañías del Grupo Sorli (PROMOINMO, S.L.) figura como sujeto obligado al cumplimiento de la referida normativa y su Reglamento de desarrollo debido a la actividad de promoción inmobiliaria.

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is on the left and the second is on the right, both appearing to be stylized and illegible.

Durante el ejercicio 2019 se realizó una evaluación de su actividad en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y, a partir del ejercicio 2020, se empezarán a llevar a cabo las medidas de diligencia debida establecidas en la normativa vigente. Por otro lado, todas las entidades pertenecientes al Grupo SORLI han instaurado medidas básicas para prevenir el blanqueo de capitales en su seno. En este sentido, ninguna de las compañías del Grupo tiene permitido recibir dinero en efectivo cuyo valor supere los 2.500 euros y está prohibido colaborar comercialmente con entidades que tengan su domicilio fiscal en países poco colaboradores en materia económica.

6.5 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y asociaciones sectoriales

El Grupo SORLI colabora con entidades de diversa índole de manera desinteresada. Todas las donaciones y patrocinios que se realizan tienen como objetivo garantizar la promoción de medidas y proyectos que aporten valor al Grupo. Estas aportaciones, en ningún caso deben ser utilizadas con el fin de incumplir la normativa interna en materia de regalos establecida por el Grupo.

Para la aportación en forma de patrocinios, debe existir un vínculo razonable entre la aportación y la contraprestación. De la misma manera, la transparencia y la trazabilidad de la aportación han de ser las adecuadas para garantizar la adecuación del proceso. En la actualidad, el Grupo SORLI colabora de manera activa con el Banco de Alimentos para la recaudación de comida para los más desfavorecidos.

El Grupo SORLI participa de asociaciones del sector, así como de otras entidades sin ánimo de lucro, por medio de las siguientes participaciones:

	Importe	Periodo
AECOC	1.000,00€	Anual
Comertia	532,11€	Trimestral
IFA	7.191,42€	Mensual

Actualmente Sorli es miembro de las siguientes asociaciones de comerciantes:

- Sant Martí Eix Comercial
- L'eix de Sant Andreu
- Comerç de Vilassar de Dalt

7. Sociedad

El grupo Sorli cree que a través de su actuación responsable con el entorno local, se puede potenciar el desarrollo social y económico de la comunidad local, de tal manera que se compromete a actuar generando valor compartido con la sociedad y colaborando con diversas organizaciones y entidades sin ánimo de lucro para aportar un retorno positivo a la ciudadanía.

7.1 Productos locales

El grupo Sorli posee una estrategia de oferta de productos marcada por el apoyo a la producción local de productos de calidad. Es por ello que en catálogo, existe una sección denominada "Producto de aquí" donde se engloban productos producidos en la región y que favorecen la protección del medioambiente, el desarrollo de la economía y el tejido industrial local ofreciendo siempre la máxima calidad de sus productos a un precio justo.

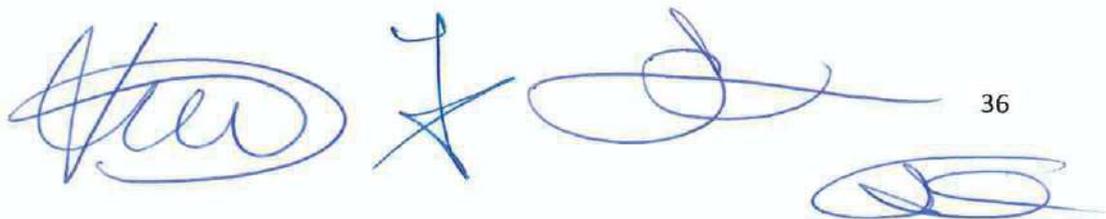
Debido a que sus supermercados se encuentran en Cataluña, como ejemplo de su compromiso por la producción local, se comercializa siempre ternera catalana, criada y sacrificada en Cataluña. También en el caso de la fruta priorizan los productos locales y de temporada. Así apoyamos a la agricultura de bajo impacto y la pesca y ganadería sostenibles haciendo menos trayectos, ahorrando energía y disminuyendo las emisiones de CO2.

7.2 Colaboración con entidades públicas y la Comunidad local

El grupo Sorli participa con ONGs que trabajan a nivel local. Los siguientes ejemplos son algunas de las actividades que lleva a cabo:

Gran Recapte d'Aliments

Sorli ha participado en el de la Gran Recapte desde la primera edición. Este evento está organizado por los Bancs d'Aliments de Catalunya quienes recogen donaciones de alimentos en mercados y Supermercados de todo el país durante dos días de noviembre, usualmente el último fin de semana aunque los dos últimos años.



Mediante un acuerdo firmado entre las dos partes, Sorli dona un 3% del total de kilos de alimentos recogidos. Además de participar en la logística del evento, trasladando las cajas y bañeras desde la central logística a los Supermercados y de allí al Almacén de clasificación del Banc d'Aliments

En virtud de un acuerdo suscrito entre ambas partes, el 3% del total de kilos recogidos se transforman en una aportación económica a la entidad que Sorli escoja. Los últimos años, se han destinado al Área de Serveis Socials del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt en forma de tarjetas pre-pago para adquirir alimentos en nuestros Supermercados.

Este año 2009 se han recogido 108.876 Kg.

Humana

La Fundación Humana pueblo a pueblo es una ONG internacional dedicada a la recogida, venta y reutilización de ropa usada que recoge a través de una red de contenedores y tiendas ubicadas por todo el territorio.

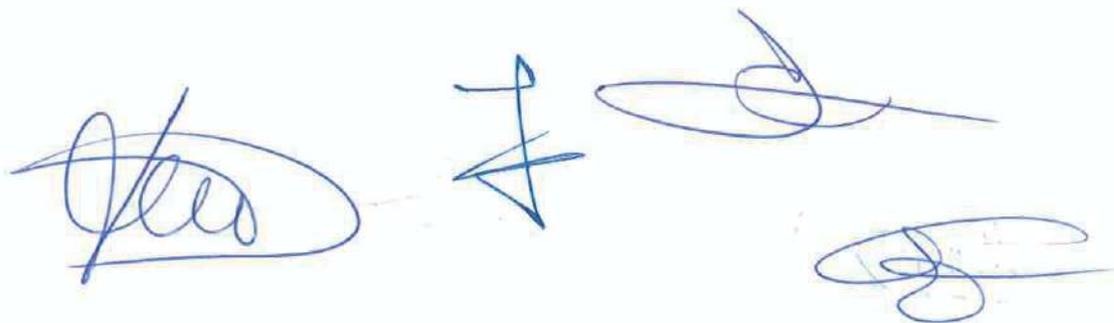
Sorli dispone de 28 supermercados con puntos de recogida que el año pasado recogieron 94.006 kilos de ropa para donarlos a esta organización y así promover la colaboración entre la entidad y la ONG con ánimo de aportar ayuda a los más desfavorecidos.

SuperFesta

Una vez al año, desde hace más de 15 años, y antes de finalizar el curso escolar, Sorli organiza una SuperFesta infantil para niños y niñas de entre 0 y 12 años. En ella se habla de alimentación saludable, deporte o igualdad como en la de la presente edición en la que recordamos a las 11 mujeres que más han influido en la historia. Además de ello, fomentamos la lectura entregando un libro de forma gratuita a los primeros 1.000 niños que realicen 8 de las 11 actividades o talleres programados.

La SuperFesta tiene cada año una asistencia por encima de la 8.000 personas y se celebra, desde hace ya cinco años en la Plaça de l'Univers, Del recinto ferial de Montjuïc.

El coste de la misma en el año 2019 fue de 114.260 euros.



Nits d'Emocions

Durante los meses de julio y agosto, el centro Sorli Emocions, en Vilassar de Dalt (Maresme), organiza un ciclo de conciertos gratuitos denominados "Nits d'Emocions".

Este año será la sexta edición de estos conciertos que fomentan el gusto por la música y la sociabilidad aportando una oferta cultural al entorno local.

Los conciertos tienen un coste de 600 euros de media por cada uno de ellos, lo que suma un gasto total de 6.600 euros.

7.3 Proveedores

La relación con los proveedores se inicia con el análisis de idoneidad para la colaboración entre ambas partes. Tras esto, se procede a realizar un proceso de homologación donde tanto el productor como el producto deben cumplir los requisitos de calidad y seguridad respetando los criterios ambientales y sociales que contempla la ley y alineados con las exigencias que establece el grupo Sorli.

A través de este sistema de homologación por medio de fichas de producto, se certifica el cumplimiento de la ley en términos de seguridad y salud. Por ello, no se ha procedido a realizar auditorías complementarias, ya que el grupo Sorli, solamente trabaja con marcas que garanticen que cumplen con todos los criterios requeridos y exigidos por las autoridades competentes.

En 2019 no se han realizado evaluaciones o auditorías a proveedores.

7.4 Atención al cliente

Para el Grupo Sorli, el modelo de negocio gira en torno a la satisfacción del cliente. Es por ello, que se pone a su disposición el servicio de Atención al Cliente, el cual se encuentra integrado dentro del área de CRM (Customer Relationship Management).

Sorli provee a los consumidores de una serie de mecanismos formales de quejas y reclamaciones por medio de diferentes canales de comunicación como un teléfono, una dirección de email, un formulario online, además de la propia hoja de reclamaciones en tienda.



En primera instancia se reciben a partir de los canales disponibles para los clientes, todas las quejas, reclamaciones, felicitaciones y sugerencias de todas las líneas de negocio de Sorli. A continuación, para la gestión del departamento, existe una herramienta de gestión integrada y es a través de esta donde se tipifican, trazan y dirigen las quejas a las personas responsables para poder resolver de la manera más óptima cada una de las quejas o reclamaciones recibidas.

7.5 Filosofía de gestión

El Departamento de Atención al Cliente de Sorli tiene como prioridad darle la mejor respuesta en el menor tiempo posible al cliente. Esta filosofía de gestión se lleva a la práctica en cada una de las quejas recibidas, tipificando y trazando cada queja desde el origen hasta la solución final.

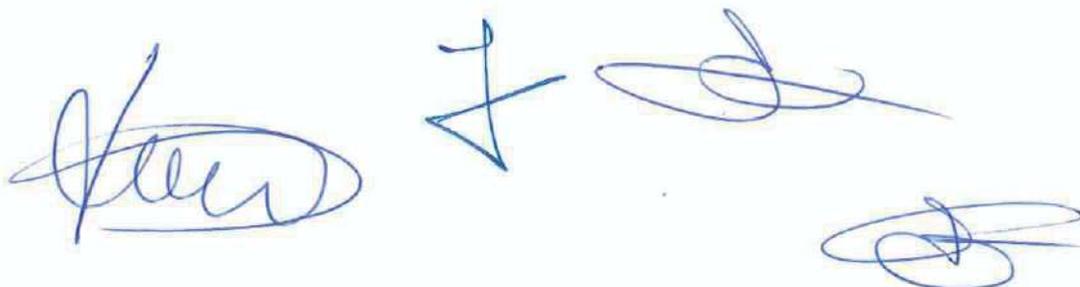
Resultados. A lo largo del ejercicio 2019, se registraron y gestionaron un total de 344 quejas. Una disminución respecto a las 358 recibidas en 2018. El 100% de ellas fueron resueltas al cierre del año 2019 cumpliendo con la filosofía de gestión.

Quejas recibidas 2019

Incidencia en tienda	238
Incidencia producto	58
Otros*	48
Total	344

*Otros incluye quejas relacionadas con problemas con el idioma, compra en internet, sección de Sorli Sport, Precios, Carga y Descarga, Servicio a Domicilio, Restaurante Emocions.

Finalmente, cabe destacar que en 2019 no ha habido reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente o casos identificados como filtraciones, robos o pérdidas de datos de cliente.



7.6 Información fiscal

La actividad del grupo Sorli, solamente se efectúa en España, por tanto, los beneficios antes de impuestos del año 2019 ascienden a 13.127.042 euros. Por otra parte, los impuestos sobre beneficios de 2019 suman una cuantía total de 3.194.724 euros.

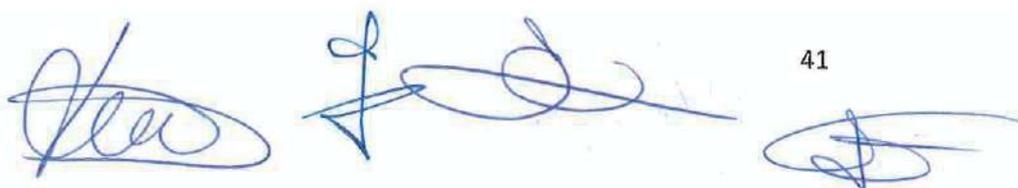
Por último cabe destacar que no se han recibido subvenciones públicas.



Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta	Contenidos GRI seleccionados
Información general		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	5-9	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	8	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	6-9	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	9	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	4	GRI 102-54
Principio de materialidad	4	GRI 102-46 GRI 102-47
Cuestiones Medioambientales		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	10	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	10-16	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	10	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	11	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	13	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	10	GRI 103-2

41



Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	15-16	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	13	GRI 103-2 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	13	GRI 103-2 GRI 306-2
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	13	GRI 303-5 (Versión GRI 2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	14	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	14	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	14-15	GRI 103-2 GRI 302-4
Uso de energías renovables	15	GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	15	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	15-16	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	14	GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		No material
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	17	GRI 103-2

42

Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	17-19	GRI 102-8 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	19-20	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	18-19	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	20	GRI 103-2 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	21	GRI 103-2 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	No reportado	
Implantación de políticas de desconexión laboral	27	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	27	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	21-22	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	21	GRI 403-9 (Versión GRI 2018)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	29	GRI 401-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	22	GRI 403-1 al 403-3 GRI 403-7 (Versión GRI 2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	23	GRI 403-9 GRI 403-10 (Versión GRI 2018)
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	23	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	23	GRI 102-41

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	22-23	GRI 403-4 (Versión GRI 2018)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	24	GRI 103-2 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	24	GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	27	GRI 103-2
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	25-26	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	25	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	25	GRI 103-2
Respeto a los derechos humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	28	GRI 102-15 GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	28	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-2
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	28	GRI 103-2 GRI 406-1
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	28-30	GRI 103-2 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Lucha contra la corrupción y el soborno		

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	31	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	32-34	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	33-34	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-2 GRI 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	35	GRI 102-13 GRI 201-1
Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	35	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	35	GRI 103-2 GRI 203-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	35-39	GRI 413-1 GRI 413-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	35	GRI 102-43 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio	35	GRI 103-2 GRI 201-1
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	38	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	38	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	38	GRI 102-9 GRI 308-2 GRI 414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	38	GRI 103-2 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	39	GRI 103-2 GRI 418-1
Información fiscal		

Los beneficios obtenidos país por país	40	GRI 207-4 (Versión 2019)
Los impuestos sobre beneficios pagados	40	GRI 207-4 (Versión 2019)
Las subvenciones públicas recibidas	40	GRI 201-4

Granollers, a 23 de Julio de 2020

Construccions i Contractes Barcelona S.L.

Jordi Sorli Arall

Cristina Sorli Gorriz

Anna Sorli Górriz

Julia Ayora Sorli