



KPMG Asesores, S.L.
Torre Realia
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 2022

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 2022, 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 2022 adjunto del Grupo.

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" 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" que figura en el citado EINF.

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 Gestión de Calidad 1 (NIGC 1) que le requiere el diseño, la implantación y la operación de un sistema de gestión de calidad que incluye políticas o procedimientos 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. 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 2022 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 2022.

- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 2022, 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" 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

30 de junio de 2023

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

KPMG

2023 Núm. 20/23/05502

IMPORT COL·LEGIAT: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

Construccions i Contractes Barcelona S.L.

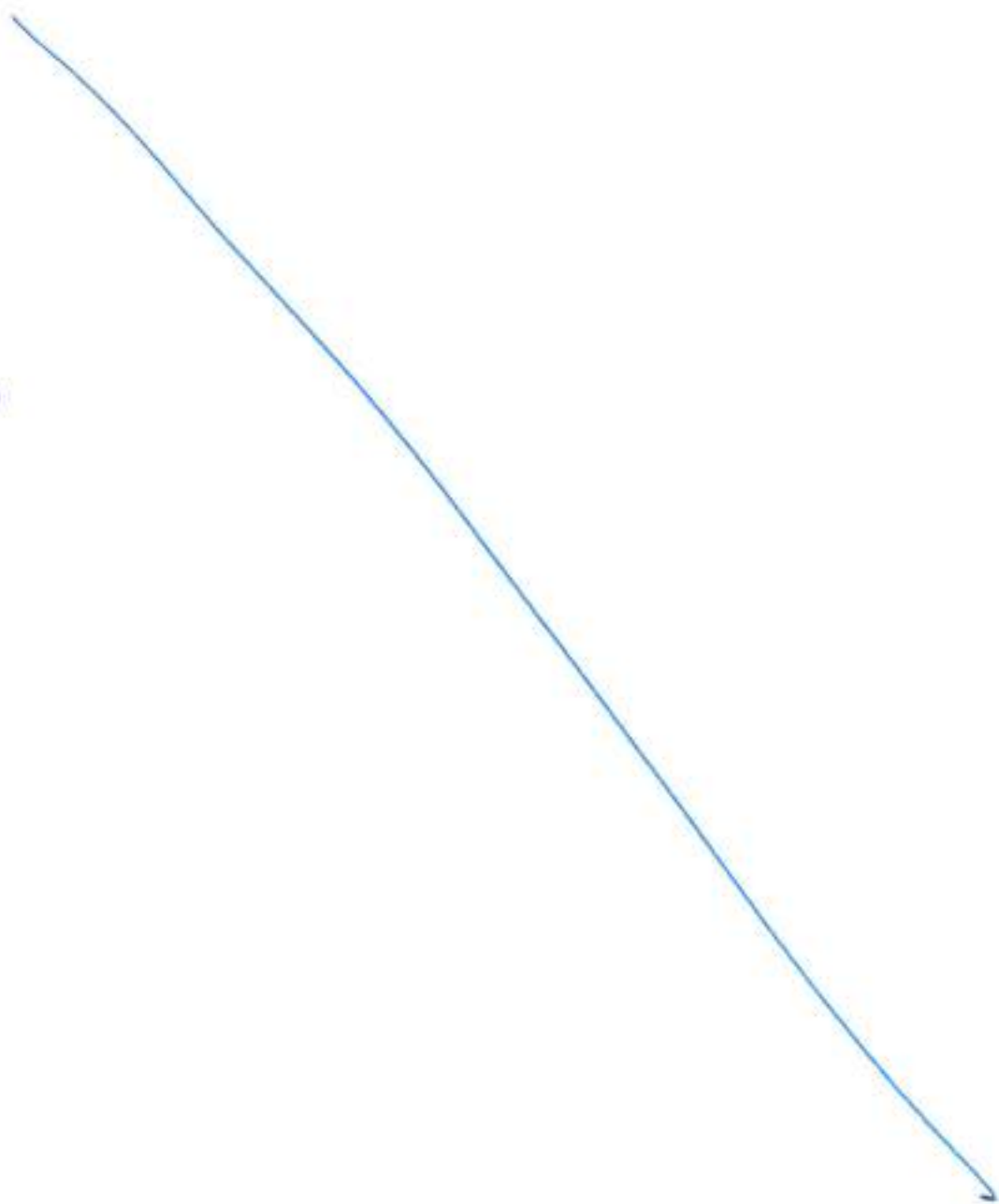
Estado de Información No Financiera 2022



Contenidos

1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	4
2. Información general	6
2.1 Modelo de negocio	7
2.2 Estrategia, productos y servicios	9
2.3 Tamaño de la organización y presencia geográfica	11
2.4 Gobierno corporativo	11
2.5 Factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la organización	11
2.6 Gestión de Riesgos	12
3. Cuestiones medioambientales	14
3.1 Enfoque de gestión	14
3.2 Gestión ambiental	14
3.3 Gestión de los residuos y del desperdicio alimentario	16
3.4 Uso sostenible de los recursos	18
3.5 Cambio climático	20
3.6 Contaminación acústica y lumínica	21
4. Recursos Humanos	23
4.1 Empleo	23
4.2 Brecha Salarial	28
4.3 Organización del trabajo y conciliación	28
4.4 Seguridad y salud	29
4.5 Relaciones Sociales	30
4.6 Formación	31
4.7 Igualdad	34
4.8 Discapacidad y Accesibilidad universal	36
5. Derechos Humanos	39
6. Corrupción y soborno	42
6.1 Evaluación de riesgos	42
6.2 Políticas y procedimientos adoptados	42
6.3 Resultados de las políticas y procedimientos adoptados	44
6.4 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	46
6.5 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y asociaciones sectoriales	46
7. Sociedad	49
7.1 Impacto en los medios de comunicación	49
7.2 Productos locales	49

7.3 Colaboración con entidades públicas y la Comunidad local.....	50
7.4 Proveedores.....	52
7.5 Atención al cliente	53
7.6 Información fiscal	54



(Man)




3. 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) correspondiente al ejercicio de 2022. 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

Jul

φ

X

φ

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 el presente informe se reporta Información sobre Superficies de Alimentación S.A. y en adelante nos referiremos a Grupo Sorli o 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 Superficies de Alimentación S.A. ocupará para realizar la actividad comercial. Es por ello por lo que Promoinmo S.L. orienta la mayoría de su actividad a disponer de espacios comerciales para Superficies de Alimentación S.A. 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, donde se gestiona el producto seco y refrigerado, además de acoger las oficinas centrales de Superficies de Alimentación S.A.

2.1 Modelo de negocio

La visión 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 al cliente su día a día, 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.

En la línea de negocio de supermercados, el grupo Sorli ha venido implementando desde el año 2016 un nuevo modelo comercial que busca aportar nuevas soluciones al cliente. Todos los productos y servicios de los supermercados buscan responder a las necesidades del consumidor.

Misión:

Ser una empresa familiar catalana líder en el ámbito del comercio y los servicios por su solidez, rentabilidad y competitividad, con un espíritu de mejora continua hacia los valores de igualdad, profesionalidad y socialmente responsable.

Visión:

Que el cliente nos reconozca en el campo de la alimentación y la salud como facilitadores de su vida diaria, destacando en servicio, productos frescos, surtido, facilitando su día a día, en un ambiente acogedor, donde el cliente interno tiene un sentimiento de pertenencia y orgullo de trabajar en ella.

Valores:

- 1.- **Ética en los negocios:** Cualquier relación de negocios se tendrá que regir por el principio de integridad, desarrollándose sin que se genere ningún conflicto entre los intereses de Sorli y el de sus personas trabajadoras.
- 2.- **Competencia:** Sorli reconoce la importancia de un mercado competitivo y se compromete a respetar la normativa en materia de competencia en todos sus aspectos, evitando prácticas que puedan suponer un incumplimiento de la ley (ej.: creación de cárteles, acuerdos condicionados, etc.).
- 3.- **Medioambiente:** Debido a que Sorli es una compañía firmemente comprometida con el medioambiente centra todos sus esfuerzos en minimizar el impacto directo e indirecto de su actividad mediante planes de optimización de recursos.

4.- Seguridad en el lugar de trabajo: Todos los centros de Sorli disponen de planes de seguridad en el lugar de trabajo, basados en medidas preventivas individuales y colectivas, para reducir al máximo posible riesgos de lesiones en el lugar de trabajo.

5.- Trabajo Infantil: No se tolerará ninguna forma de trabajo a personas menores de edad inferior a la establecida legalmente en los centros propiedad de Sorli. Asimismo, no se establecerán ni se mantendrán relaciones de negocio con proveedores que utilicen mano de obra infantil.

6.- Respeto: Todas las personas trabajadoras han de demostrar el máximo respeto a la clientela y a las otras personas trabajadoras. Sorli rechaza cualquier menosprecio a la dignidad de las personas a través de expresiones verbales o comportamientos físicos.

7.- Igualdad: Sorli dispone de políticas que integran 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 toda la organización.

8.- Violencia cero: Desde el 2019 Sorli creó el Protocolo contra el acoso sexual laboral para conseguir Violencia Cero en todos los centros. Si alguna persona trabajadora tiene conocimiento o sufre cualquier tipo de acoso sexual (verbal, no verbal o físico) se puede poner en contacto en: protocol@sorli.com

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 solucionándole sus dudas por encima de sus expectativas.

Productos frescos

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

Amplio surtido

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

Producto local

Sorli apoya 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 género y pone en marcha acciones para evitar el acoso por razones de sexo.

2.2 Estrategia, productos y servicios

Sorli está en la recta final de la transformación de sus tiendas, orientadas 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 línea de negocio de promoción de viviendas familiares para su venta posterior que no es relevante para el volumen de negocio del grupo.

Así mismo, uno de los objetivos a corto plazo es que el cliente reconozca a Sorli como una empresa que ha sabido interiorizar y ejecutar la omnicanalidad de forma fácil y útil para el Cliente.

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

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 lanzó al mercado en el último trimestre del 2019 y se realizó su expansión en la mayoría de las 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 Cabriils, Premià de Dalt y Montmeló. Esta última, a 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 que Sorli dispone de tres centros deportivos y de salud ubicados en Sant Vicenç de Montalt, Vilassar de Dalt y Sitges; 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.



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 con 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:

Supermercato							
Sorli	Sorli Nyam	Café Sorli Nyam	Benz Sorli Go	Restaurants	Sorli Sport	Hotel Benec	Ci Emoció
107	2	15	3	2	3	1	1

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 doña Julia Ayora Sorli.

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

En los últimos años nos hemos acostumbrado a trabajar de la mano de la incertidumbre y el cambio constante, este hecho nos ha ayudado a reforzar una actitud resiliente y de longanimidad frente a los retos que se nos plantean, en un mundo que está cambiando constantemente.

Los dos efectos más importantes que han influido en los resultados del 2022 han sido:

- El inicio de la guerra de Ucrania el 24 de febrero del 2022, que ha propiciado cambios en la oferta de productos que nos han afectado transversalmente a todas las líneas de negocio. Incremento del coste de la energía que nos ha supuesto un incremento de 4,8 millones que significa multiplicar por 2,38 el coste de la energía del año anterior. El incremento del coste del combustible llegando a costar 2€ el litro en el mes de junio, esto ha repercutido positivamente en la venta del carburante llegando a facturar un 39,26% más que el año anterior. Y por último la escasez de materias primas como los cereales y otras materias primas que ha provocado un Ipc positivo que ha crecido paulatinamente durante todo el 2022 llegando al récord histórico de un 9,9% total mercado según datos Nielsen.

- Los cambios de hábitos de los Clientes. La post pandemia ha incrementado la necesidad de sociabilizarse de las personas, esto ha beneficiado a las líneas de negocio de SorliSport, Restauración, Cafeterías y Hotelería, donde hemos batido récords de facturación desde la apertura del establecimiento, como es el caso del Hotel Emocions, el Centro SorliSport de Sant Vicenç de Montal o el Restaurante Emocions.

Estos dos efectos combinados, más los incrementos de tipos de interés, está provocando una reducción acelerada del ahorro acumulado por las familias en los dos años de pandemia. Ya estamos notando en la línea de negocio de supermercado cambios de hábitos, consumir menos productos frescos, transvase de consumo de marca fabricante a marca propia y disminución de las unidades vendidas, como reflejan todos los indicadores de mercado.



Esta situación provocará en un mercado tan competitivo como es el Retail, una guerra de precios entre los distintos operadores del mercado para conseguir defender la cuota de mercado. En nuestro caso coincide esta circunstancia con el fin de la inversión en reformas y adaptaciones de tiendas al nuevo modelo comercial y las expectativas a la baja del coste de la energía, nos hacen pensar que el 2023 será un año complejo, pero estamos preparados tanto financieramente, como a nivel de equipo para afrontar los retos del 2023.



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

3. Medioambiente

1000

1000

1000

1000

3. Cuestiones medioambientales

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.

Sus principales objetivos medioambientales son:

- 
- Reducción del desperdicio alimentario y gestión de residuos.
 - La reducción de demanda de calefacción y refrigeración en todos sus centros.
 - La eficiencia y rehabilitación energética, consiguiendo minimizar el consumo de energía no renovable.
 - Uso sostenible de los recursos: consumo de materias primas y consumo de agua.

En los últimos años el grupo Sorli destina parte de su presupuesto a diseñar e implantar políticas que reduzcan el impacto sobre el medio ambiente en sus distintas áreas de negocio:

- 
- 
- 
- **Supermercados y SorliNyam** se realizan acciones encaminadas a la reducción del desperdicio de alimentos y gestión eficiente de la energía.
 - **SorliSport** que por su actividad requiere de una cantidad considerable de materia prima para la producción de calor y consumo de agua para sus instalaciones, se hace especial hincapié en la reducción de estos recursos y hacia un consumo responsable de los mismos.
 - **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, se están realizando políticas encaminadas sobre todo a la reutilización del agua.

3.2 Gestión ambiental

La gestión ambiental contempla todas las actividades del grupo Sorli, es por ello por lo que los riesgos ambientales son gestionados principalmente por el Departamento Técnico. Aunque

SORLI no dispone de un sistema de gestión ambiental certificado, a través de las herramientas de control interno se garantiza la trazabilidad de los datos de medioambiente.

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.

La gestión ambiental se realiza desde los siguientes ámbitos:

- **Mantenimiento.** Se continúa trabajando en el mantenimiento preventivo de instalaciones técnicas. El objetivo principal es dotar a nuestros centros de equipos, tanto de refrigeración como de climatización, de máxima eficiencia con gases fluorados nobles y elementos con frecuencia variable. Todo ello se lleva a cabo mediante la política de sustitución por avería u obsolescencia de equipos por otros altamente eficientes con elementos que minimicen el consumo.
- **Obras y Proyectos.** La planificación de las obras y proyectos genera un impacto tanto directo como indirecto sobre el medioambiente debido, en gran medida, a los residuos generados por la propia actividad de construcción. Teniendo en cuenta la actividad del grupo como promotor y gestor inmobiliario, el control y seguimiento de sus impactos sobre el medioambiente son de gran relevancia. En Sorli, con un total de 13 reformas integrales y 1 adaptación realizadas este año, se exige a todos los proveedores, tanto de servicios como de materiales, que apliquen una correcta gestión de todos los residuos generados en el ejercicio de su actividad y, en consecuencia, el cumplimiento de la ley en materia de respeto al medio ambiente.

En esta voluntad de mejora continua y de permanente vigilancia de los centros se enmarcan, entre otros, los siguientes proyectos:

- Continuar con la **instalación de generadores de electricidad fotovoltaica**, con una capacidad de generación aproximada de 700 Kw/h, aprovechando la superficie de cubierta de tres de las tiendas/centros más emblemáticos, como son Premià, Sant Vicenç de Montalt y Sorli Sport SVM. Con ello, se han conseguido corroborar picos de ahorro de consumo del 30 %, con una reducción muy significativa en la huella de carbono de estos tres centros.

- Continuar con el proyecto de instalación de equipos de eficiencia energética COOPER ONNES.
- Continuar con la inversión en reconversión a LED de toda la iluminación.

Por último, durante este año 2022 se ha realizado una fuerte campaña de concienciación entre el personal del grupo Sorli. El comité ejecutivo diseñó un manual de buenas prácticas en el ámbito de gestión del medioambiente encaminado a realizar un uso adecuado de los recursos de calefacción, refrigeración e iluminación. En él se establecen, entre otras, medidas para favorecer el aprovechamiento al máximo de la luz natural, el uso de la iluminación localizada, uso automático de encendido y apagado de luces, regulación de las temperaturas según necesidades de climatización de los espacios, etc.

3.3 Gestión de los residuos y del desperdicio alimentario

SORLI es una organización comprometida con la sostenibilidad por lo que ha incorporado entre sus principales objetivos medioambientales:

- La reducción del desperdicio alimentario.
- La reducción de la huella de carbono de su actividad.

A los efectos de cumplir con dichos objetivos, se han implementado políticas de formación y sensibilización del equipo Sorli y la difusión de buenas prácticas entre sus clientes, que promueven el uso de envases reutilizables, la reducción de envases de un solo uso y la correcta separación de las diferentes fracciones de residuos.

Las principales actuaciones llevadas a cabo tienen como primer objetivo la **prevención del desperdicio alimentario**, para lo que se han implementado las siguientes medidas:

- Mejora del sistema de planificación de la demanda de los establecimientos incorporando información relevante para la toma de decisiones de aprovisionamiento para un mejor ajuste de este a las necesidades reales:
 - Ventas.
 - Regularizaciones.
 - Control de la vida útil de los productos en el aprovisionamiento.
 - Seguimiento de fechas de caducidad en los establecimientos de venta.
- Plan de formación del personal de sección de frescos, que mejora la capacitación de nuestros profesionales, mediante el conocimiento del producto y mejores prácticas para su mantenimiento, conservación y servicio al cliente.

- Firma de acuerdo de colaboración con REZERO dentro del proyecto "amb el teu envàs", proyecto que promueve el uso de envases reutilizables por parte del consumidor, mediante la colocación de cartelería en tienda, incorporación de bolsas de malla reutilizable para la compra de fruta y verdura, bolsas de rafia y bolsas biodegradables en secciones.

Otra serie de medidas implementadas tiene que ver con la reducción del desperdicio alimentario, y para ello se ha llevado a cabo:

- Recuperación y redistribución de alimentos para el consumo humano:
 - Promoción en artículos cuya vida útil se aproxima a su fin.
 - Colaboración con entidades con la finalidad de salida de los excedentes alimentarios.
 - Colaboración con entidades sociales para la donación de alimentos.
- Recuperación y redistribución para su uso en alimentación animal mediante la colaboración con entidades protectoras de animales.

Y por último se han implementado medidas destinadas al reciclaje y recuperación de los alimentos mediante su reincorporación para la elaboración de productos de uso agrícola, que han permitido reducir un 42,8 % el volumen de residuos destinados a eliminación, mediante la formación y la promoción de medidas para la correcta separación de la fracción orgánica entre el equipo Sorli.

La organización se ha dotado de un sistema mixto para la gestión de los residuos mediante la colaboración con organizaciones privadas autorizadas para la gestión de residuos y servicios municipales de los ayuntamientos, que ha permitido seguir avanzando en la recogida selectiva de residuos y particularmente de la fracción orgánica, como ya hemos citado en el párrafo anterior, y queda reflejado en el siguiente cuadro de residuos:

Residuos	2022	2021	Código de tratamiento
Residuos peligrosos (t)			
Sorli no genera ni gestiona directamente residuos peligrosos dado que los consumibles de iluminación e impresión son gestionados directamente por el proveedor mediante su correspondiente SIG.			
Residuos no peligrosos (t)			
Residuos destinados a eliminación			
Mezcla de residuos municipales, incl. orgánicos	397,93	818,46	T62 Gestión por un centro de recogida y transferencia.
Residuos NO destinados a eliminación			
Papel y Cartón	1.443,50	1.585,59	V11 Reciclaje de papel y cartón.
Plástico	110,27	121,45	V12 Reciclajes de plásticos.

Vidrio	12,04	9,45	V14 Reciclaje de vidrio.
Envases de madera	700,1	801,61	V15 Reciclaje y reutilización de madera.
Residuos biodegradables	580,02	161,66	V85 Valorización mediante proceso anaeróbico seguido de un compostaje.
Metales	45,95	52,85	V41 Reciclaje y recuperación de metales.
Otros*	59,13	66,44	V31 Recuperación tejidos y productos animales.
			V33 Recuperación de productos alimentarios.

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

El grupo Sorli, continúa avanzando en el proyecto "menos papel", que consiste en la digitalización de los albaranes de entrada de mercancía entre los almacenes y las tiendas, eliminando así, la impresión de 125.828 albaranes. Por otro lado, se ha implantado de forma muy satisfactoria el tique electrónico entre nuestros clientes, ya son más 5.000 clientes que usan esta opción.

Por último, hemos cambiado procesos administrativos internos con nuestras tiendas optimizando el tiempo y eliminando el uso intensivo del papel, dejando de imprimir 7.692.612 tiques que antes intervenían en el proceso de cierre de ventas en los centros.

La aplicación de estas medidas ha hecho posible una reducción del consumo de papel hasta los 24.975 kg, con un ahorro de 7.425 kg respecto al ejercicio anterior (en 2021 el consumo de papel ascendió a 32.400 kg).

3.4 Uso sostenible de los recursos

Sorli 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.

Uno de los recursos en los que se pone particular atención es en el consumo de agua, de especial relevancia en los túneles de lavado de los centros SorliGo, en SorliSport y Hotel Emocions.

El consumo total de agua asciende a 85.257,76 m³ en 2022 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 85%. Cabe destacar que no existen procesos productivos que supongan el vertido de contaminantes peligrosos en las aguas residuales. En este 2022 se ha conseguido reducir el consumo de agua en 1.985 m³ gracias al proyecto de reutilización del agua consumida en los túneles de lavado.

Por otra parte, dentro de la gestión de la energía y focalizado los esfuerzos en los centros que más consumen del Grupo SORLI, cabe destacar, a modo de ejemplo, el ahorro cercano al 12% del consumo eléctrico en la central de Sorli en Montmeló, gracias a la aplicación, entre otras, de las medidas que a continuación se exponen:

- Incorporación de equipos pasivos de eficiencia energética "COOPER", como se ha comentado anteriormente en el apartado de gestión ambiental (junto a los 48 centros ya realizados), con ahorros superiores al 9% del total de consumo.
- Instalación elementos pasivos en fachada para reducir la insolación en periodos calurosos del año (filtros solares en fachadas soleadas), con una reducción de la radiación solar por encima del 90%.
- Mantener el sistema de climatización de la zona de despachos cerrado por la noche y fines de semana, y en todo momento que no se ocupen estos espacios. Las mismas medidas se han aplicado para el resto de zonas en las que tampoco haya ocupación.
- Instalar, de forma progresiva, una batería de condensadores en los centros que lo justifiquen, para eliminar los excesos de consumo de energía reactiva.
- Reducir el consumo de alumbrado del almacén los fines de semana.
- Ajustar los *sets points* de condensación de las centrales de frío de las seis tiendas de mayor consumo.
- Búsqueda y detección de fugas de la central positiva.

Fuente energética	Consumo 2022 (MWh)	Consumo 2021 (MWh)
Combustibles Fósiles		
Gasoil	1.067,53	1.464,89
Pellets	1.413,87	1.097,62
Electricidad		
Electricidad*	28.181,29	31.267,18
Total	30.662,69	33.829,69

*La base utilizada para el cálculo hace referencia a consumos reales y a estimaciones en base a promedios reales históricos.

3.5 Cambio climático

El grupo Sorli en 2022 ha conseguido reducir sus emisiones gracias a la implementación de sus políticas encaminadas a la reducción del impacto directo e indirecto sobre el medio ambiente.

En especial, como resultado del seguimiento metódico empleado en control y detección de fugas, el impacto es notablemente positivo en el apartado de gases fluorados que, junto a la incorporación de equipos y tecnologías cada vez más compactas y eficientes en las tiendas reformadas, hace que la mejora en este dato sea muy relevante.

Fuente de las emisiones	Consumo 2022 (tCO ₂ eq)	Consumo 2021 (tCO ₂ eq)
Alcance 1		
Gasolina y gasoil en flota propia	247,73	359,06
Gasoil usos varios	0,264	0,27
Gases refrigerantes	2.772,05	2.837,64
Pellets	0,000121	0,000094
Alcance 2		
Electricidad	7.298,95	8.098,20
Total de emisiones	10.318,99	11.295,17

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 realizada 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, por lo que sigue apostando por vehículos de motorización híbrida y eléctrico puro para su flota de vehículos corporativos y comercial.

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.

Actualmente, no hay objetivos establecidos para la reducción de emisiones de CO₂, se está trabajando en implantarlos a medio y largo plazo en el próximo año.

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 fonoabsorbentes, 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.



4. Recursos Humanos

4. Recursos Humanos

4.1 Empleo

El grupo Sorli considera esencial el bienestar de su personal, por ello ofrece a sus empleadas y empleados unas condiciones laborales estables y de calidad. Muestra de ello es que el 96,72% de sus contratos son indefinidos, lo que ha supuesto un incremento de 1,12 p.p respecto el año anterior. Todas las personas trabajadoras están situadas en España, contando con una plantilla de 1.954 personas, de las cuales el 62,69% son mujeres. Para el cómputo de la plantilla se tiene en cuenta el número de personas que han trabajado un mínimo de 30 días en el año completo, por esta razón los datos de personal muestran variaciones con los de las Cuentas Anuales. La estrategia de empleo del grupo Sorli pasa por reconocer a las personas trabajadoras como la cara visible del grupo Sorli, por lo que existe un fuerte compromiso con la satisfacción del personal 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 se realiza en base a los siguientes Grupos:

- Dirección
- Personal Técnico/a
- Personal Administrativo/va
- Mando intermedio
- Operario/a

Distribución por sexo de la plantilla:

DISTRIBUCION PLANTILLA POR SEXO	
nº personas trabajadoras ¹	31/12/2022
Hombres	729,00
Mujeres	1.225,00
TOTAL	1.954,00

¹ Para el cálculo, se tiene en cuenta el número de personas que hayan trabajado un mínimo de 30 días en el año completo.

La plantilla es de 1.954 personas trabajadoras que, una vez transformada a jornadas de 40 horas, supone una plantilla de 1859,41 personas trabajadoras.

DISTRIBUCION PLANTILLA POR SEXO	
Personas trabajadoras a 40 horas	
	31/12/2022
Hombres	708,50
Mujeres	1.150,90
TOTAL	1.859,41

Distribución del personal por edad y por sexo:

DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR EDAD/SEXO			31/12/2022
nº personas trabajadoras			
	H	M	TOTAL
< 25 años	92,00	71,00	163,00
>=25 y <=40	238,00	332,00	570,00
>40 años	399,00	822,00	1.221,00
TOTAL	729,00	1.225,00	1.954,00

Distribución empleados según clasificación profesional y por sexo:

DISTRIBUCION EMPLEADOS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/SEXO			31/12/2022
nº personas trabajadoras			
Grupo profesional	H	M	TOTAL
Dirección	8,00	5,00	13,00
Técnico	39,00	34,00	73,00
Mando intermedio	165,00	87,00	252,00
Pers. administrativo	15,00	35,00	50,00
Operario	502,00	1.064,00	1.566,00
TOTAL	729,00	1.225,00	1.954,00

Modalidades de contrato y nº de despidos por sexo:

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR SEXO			31/12/2022
nº contratos			
Tipo de contrato	H	M	TOTAL
Nº total de contratos de trabajo	729,00	1.225,00	1.954,00
% Contratos indefinidos	36,23%	60,59%	96,83%
% Contratos temporales	1,07%	2,10%	3,17%
% contratos a tiempo parcial	2,56%	4,50%	7,06%
			anual 2022
Nº Despidos	46,00	51,00	97,00
Nº total de contratos de trabajo	1.024,00	1.539,00	2.563,00
% Promedio contratos indefinidos	34,45%	53,92%	88,37%
% Promedio contratos temporales	5,50%	6,13%	11,63%
% Promedio contratos a tiempo parcial	3,55%	5,27%	8,82%

Modalidades de contrato y nº de despidos por edad:

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR EDAD				31/12/2022
nº contratos				
Tipo de contrato	< 25 años	>=25 y <=40	>40 años	TOTAL
Nº total de contratos de trabajo	163,00	570,00	1.221,00	1.954,00
% Contratos indefinidos	7,01%	27,99%	61,82%	96,83%
% Contratos temporales	1,33%	1,18%	0,67%	3,17%
% contratos a tiempo parcial	2,35%	2,00%	2,71%	7,06%
				anual 2022
Nº Despidos	13,00	44,00	40,00	97,00

Nº total de contratos de trabajo	412,00	798,00	1.353,00	2.563,00
% Promedio contratos indefinidos	9,21%	27,66%	51,50%	88,37%
% Promedio contratos temporales	6,87%	3,47%	1,29%	11,63%
% Promedio contratos a tiempo parcial	3,59%	2,93%	2,30%	8,82%

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

MODALIDADES DE CTRO. Y DESPIDOS POR GRUPO CATEGORIA (TOTAL EMPRESA)

Categorías	DIRECCION	TECNICO	PERS. ADMINISTRATIVO	MANDO INTERMEDIO	OPERARIO	31/12/2022
Nº total de contratos de trabajo	13,00	73,00	50,00	252,00	1.566,00	1.954,00
% Contratos indefinidos	0,67%	3,68%	2,56%	12,90%	77,02%	96,83%
% Contratos temporales	0,00%	0,05%	0,00%	0,00%	3,12%	3,17%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	1,54%	0,26%	0,00%	5,27%	7,06%
						anual 2022
Nº Despidos	1,00	6,00	6,00	5,00	79,00	97,00
Nº total de contratos de trabajo	14,00	98,00	59,00	266,00	2.126,00	2.563,00
% Contratos indefinidos	0,55%	3,71%	2,15%	10,38%	71,60%	88,37%
% Contratos temporales	0,00%	0,12%	0,16%	0,00%	11,35%	11,63%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	1,83%	0,39%	0,00%	6,59%	8,82%

Remuneraciones medias por sexo, grupo de edad y categoría profesional a razón de 40 horas²:

TOTALITAT EMPRESA

REMUNERACION MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2021	19.900,45 €	17.824,11 €
2022	20.182,86 €	18.305,67 €

REMUNERACION MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 anys	>=25 y <=40	>40 anys
2021	15.161,03 €	17.221,90 €	20.314,66 €
2022	15.620,60 €	17.807,89 €	20.770,53 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL	ANUAL				
	Direccion	Tecnico	Mando intermedio	Pers. administrativo	Operario
2021	67.664,20 €	24.465,32 €	26.036,64 €	20.304,60 €	16.958,53 €
2022	66.693,77 €	24.688,11 €	26.555,26 €	20.780,82 €	17.445,12 €

COMPARABLES

REMUNERACION MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2021	20.876,74 €	18.088,48 €
2022	21.637,59 €	18.834,87 €

REMUNERACION MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 anys	>=25 y <=40	>40 anys
2021	15.374,44 €	17.567,57 €	20.524,85 €
2022	16.257,75 €	18.216,35 €	21.105,49 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL	ANUAL				
	Direccion	Tecnico	Mando intermedio	Pers. administrativo	Operario
2021	63.103,22 €	25.831,26 €	26.086,22 €	20.570,21 €	17.306,58 €
2022	65.624,49 €	26.449,22 €	26.591,44 €	21.358,47 €	18.008,80 €

² Para el cálculo de las remuneraciones medias, se ha tenido en cuenta el número total de personas que han trabajado en el período de 2022, extrapolando el salario a 40h y a año completo (360 días). Se ha considerado todos los conceptos, excepto liquidaciones e incidencias. También están incluidos los atrasos correspondientes al ejercicio 2022 aunque el pago de estos se haya producido en el ejercicio del 2023.

4.2 Brecha Salarial

Durante el ejercicio 2022, Sorli presenta una buena tendencia reduciendo la brecha salarial en un 1,13 p.p respecto el año anterior. Quedando una brecha salarial del 9,30%.

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

4.3 Organización del trabajo y conciliación

Los horarios establecidos para las personas trabajadoras del grupo Sorli se confeccionan en la gran mayoría de casos a jornadas completas de 40 horas semanales. Se realiza un seguimiento de las horas trabajadas según el horario establecido, así como en su caso de las horas extras o complementarias.

Durante el año 2022, se ha implementado la flexibilidad horaria al inicio y en la finalización de la jornada diaria.

Las reformas realizadas en los centros de trabajo han permitido mejoras en la conciliación familiar, fomentando las jornadas intensivas de trabajo.

Otra mejora implantada en el año 2022 ha sido poner a disposición del trabajador/a la posibilidad de realizar 2 días de teletrabajo semanal.

Por otro lado, en el ámbito de la conciliación, el grupo Sorli pone a disposición de las personas trabajadoras medidas para ésta y fomenta el ejercicio responsable por parte de ambos progenitores. En este sentido, se mantiene la difusión mediante el Portal Equip Sorli de la relación de medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y las establecidas a través del Plan de Igualdad.

Asimismo, se ha organizado el trabajo de tal manera que una gran parte de las personas trabajadoras puedan conciliar con su vida personal de manera satisfactoria. Siempre intentando garantizar la desconexión digital, y a su vez fomentar métodos eficaces para la gestión del tiempo y la desconexión laboral.

4.4 Seguridad y salud

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 ³	99.068,52	298.608,84

El grupo Sorli realiza un seguimiento anual de la seguridad en el ambiente de trabajo y de todos los accidentes o enfermedades relativas a las personas trabajadoras. Existen dos Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) cuya frecuencia de reunión es trimestral, uno para el colectivo de tiendas y otro para Plataforma logística y Oficinas.

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) ha continuado realizando auditorías internas con el fin de valorar los diferentes aspectos de seguridad y salud tanto a nivel de instalaciones como de los puestos de trabajo.

Destacar que este año hemos reducido el número total anual de accidentes de trabajo respecto el año anterior. Así mismo, se ha disminuido el número de bajas por enfermedad profesional.

TABLA INDICADORES		
TABLA INDICADORES	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia (nº accidentes por cada millón de horas trab.)	22,20	24,90
Índice de gravedad (nº jornadas perdidas por cada mil horas trab.)	0,73	1,10
Nº de bajas por enfermedad profesional	0,00	2,00
Días de baja por accidente	850,00	1.943,00
Nº de accidentes (AT sin In-Itinere)	26,00	44,00
Horas totales trabajadas	1.171.252,45	1.767.242,67

³Para 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).

Se considera enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro de Enfermedades Profesionales, es decir, que se engloba a todas las patologías de las personas trabajadoras, incluidas en las evaluaciones de riesgo y valoradas por la mutua. También cabe mencionar que no se ha producido ningún fallecimiento por accidente laboral.

BAJAS POR COVID	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
Nº Enfermedad Común (COVID)	206,00	503,00
total	709,00	

4.5 Relaciones Sociales

Dada la naturaleza de los sectores en los que opera el grupo Sorli, los convenios sobre los que se encuentran cubiertas las personas trabajadoras son diferentes. Por un lado, el convenio de supermercados, en el que se encuentran todo el personal 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/as 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 porcentaje de empleados/as acogidos a convenio colectivo asciende a:

Nº EMPLEADOS POR CONVENIO	% POR CONVENIO
nº empleados	
Supermercados	92,31%
Estaciones de Servicios	0,74%
Actividades deportivas y de ocio	3,04%
Hostelería	3,24%
Comercio	0,66%
TOTAL	100,00%

En relación con la organización del diálogo social, en Sorli hay constituidos dos comités de empresa, el Comité que representa al personal de los distintos centros de supermercados, y el

Comité de Oficinas Centrales y Plataforma Logística del centro de Granollers. El primero está compuesto por 23 representantes de los trabajadores/as y el segundo está compuesto por 9 representantes: 4 del colegio de técnicos, y 5 del colegio de especialistas. También dispone de 2 delegados de personal: uno por centro, en la provincia de Gerona.

Ambos comités se reúnen trimestralmente, se envía convocatoria con los puntos del orden del día a tratar, y una vez comentados en la reunión, se recoge en acta el acuerdo alcanzado o el estado en que se encuentra dicho punto.

También se dispone de 2 comisiones: la Comisión de Igualdad, formada por 6 miembros, 4 representantes de la empresa y 2 representantes sindicales quedando 2 posiciones sindicales por cubrir, se planifican 3 reuniones ordinarias anuales; y la Comisión del Protocolo de prevención y de actuación en casos de acoso sexual o por razón de género, formada por 4 miembros, 2 representantes de la empresa y 2 representantes sindicales. Dicha comisión se reúne 2 reuniones ordinarias anuales.

Ambas disponen del mismo funcionamiento que el de los comités, se envía convocatoria con los puntos del orden del día a tratar, y una vez comentados en la reunión, se recoge en acta el acuerdo alcanzado o el estado en que se encuentra dicho punto.

4.6 Formación

El principal objetivo de la compañía en el ámbito formativo para las personas que forman el Equipo Sorli, 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, así como proporcionar a cada persona trabajadora una mayor satisfacción en la realización de las tareas asignadas.

Todo el Equipo Sorli, 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 sus conocimientos y aptitudes.

La oferta formativa dirigida a los trabajadores y las trabajadoras de Sorli en el año 2022 se ha basado 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.

Como novedad para el año 2022 y con el objetivo de seguir apostando por la formación, se creó la plataforma formativa "Campus Formatiu Sorli". Con esta mejora la compañía consiguió

implantar las formaciones online y aumentar el número de personas formadas, pudiendo realizar formaciones desde el propio centro de trabajo

Con estos principios, se ha elaborado un plan de formación que cubre diferentes disciplinas profesionales y otros ámbitos de mejora personal.

Las acciones formativas realizadas en el Plan Formativo 2022 se distribuyen en 3 áreas:

- Normativa, calidad y seguridad
- Competencias transversales y específicas
- Prevención y Salud Laboral

En el año 2022 las acciones formativas llevadas a cabo se centran en aspectos relativos al Liderazgo y la Gestión de equipos (destinadas a profesionales que coordinan personas), formaciones en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales como PRL iniciales, Primeros Auxilios y uso de DEA y desfibrilador, Control legionela, Movilidad segura (destinada tanto a personal de oficinas como de supermercados), Compliance Penal (destinada tanto a personal de oficina como de supermercados), acciones formativas de acogida al nuevo personal con el objetivo de transmitir los valores y procedimientos a seguir referente a los diferentes puestos de trabajo (destinada a las nuevas incorporaciones de supermercados), y, entre otras, las relativas a la sensibilización y concienciación en igualdad.

Cabe destacar muy especialmente, las formaciones desarrolladas para el aprendizaje y especialización en el oficio de carnicería y charcutería, dónde apostamos internamente para conseguir que personal de nuestros centros pueda tener una proyección profesional aprendiendo dicho oficio. También hay que destacar, el esfuerzo que dedica la compañía realizando formaciones en materia de Igualdad, con el apoyo de la Fundació SORLI. Durante los años 2018 y 2019 ya se formó al 100% de la plantilla en materia de Igualdad de Trato y de Oportunidades, así como en el conocimiento y proceso de denuncia establecido en el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo del grupo Sorli. En los años posteriores hasta llegar al 2022, Sorli ha tenido como objetivo continuar esta línea formativa y hacer llegar a las personas trabajadoras de la empresa el Plan de Igualdad desarrollado por la entidad, así como cursos destinados a sensibilizar en materia de Igualdad.

La voluntad de la compañía es continuar realizando formaciones a las personas trabajadoras del equipo, que ayuden a conseguir las competencias necesarias para la realización de su trabajo. Por ello, además de las formaciones previstas en nuestro Plan Formativo, es importante

remarcar que se está trabajando en la creación de un Plan de Carrera Profesional para todas las personas que trabajan en las secciones de frescos. El objetivo de éste es mejorar y perfeccionar las técnicas y habilidades de las personas trabajadoras de estas secciones, para conseguir retener y atraer el talento apostando por los oficios de frescos, y por lo tanto poder formar equipos con los y las mejores profesionales. Así mismo la creación del Plan de Carrera también aportará un desarrollo tanto profesional como personal a las personas trabajadoras de las secciones de frescos de dentro compañía. El Plan de Carrera tendrá su inicio durante el próximo año 2023.

A continuación, se detallan la cantidad de horas de formación por grupo de categoría que se han realizado en el año 2022:

	Horas Totales Formación					
	Dirección	Técnico	Mando Intermedio	Pers. Administrativo	Operario	Total
Liderazgo de responsables de tienda	24		760			784
Liderazgo gerentes de zona		120	210			330
Formación para la igualdad			188		720	908
Aplicación Protocolo Acoso Sexual y por razón de Sexo y/o Orientación Sexual	64	160			128	352
Acogida Equipo Sorli			6		102	108
Compliance Penal	10	27	111	26	1	175
Ciberseguridad	28	70	390	78	12	578
Zabbix Certified Specialist				40		40
Analítica Web		32				32
Exam Code 7 Ciberseguridad			300	150		450
Excel Intermedio		16				16
Excel para personal directivo	20					20
Inglés	24	24	36	12		96
Primeros Auxilios sin SVB	4	14	16	4	6	44
Reciclaje DEA, SVB y Desfibrilador	4	6	8	2		20
DEA, SVB y Desfibrilador		24	24	6	18	72
Equipos de Emergencia	16	28	28	12	56	140
Emergencias y Riesgos en el puesto de trabajo	14	52	4	46	32	148
Legionella Inicial					25	25
PRL+APPCC Inicial para personal de supermercados			336		298	634
Mobilidad segura		8	14		76	98
Renovación CAP					37	37
Mundo Ibérico		6			156	162

Carnicería interna					120	120
Carnicería oficinas de la carne					480	480
Formación práctica sección carne					264	264
Perfeccionamiento carnicería					282	282
Perfeccionamiento y reciclaje de fruta			6		300	306
Panadería y cafetería			3		24	27
TOTAL 2022	108	507	2040	176	1137	6703
TOTAL 2021	74	91	27	55	940	1187

4.7 Igualdad

El grupo Sorli está comprometido con la igualdad de género. Por ello se están estableciendo y desarrollando 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.

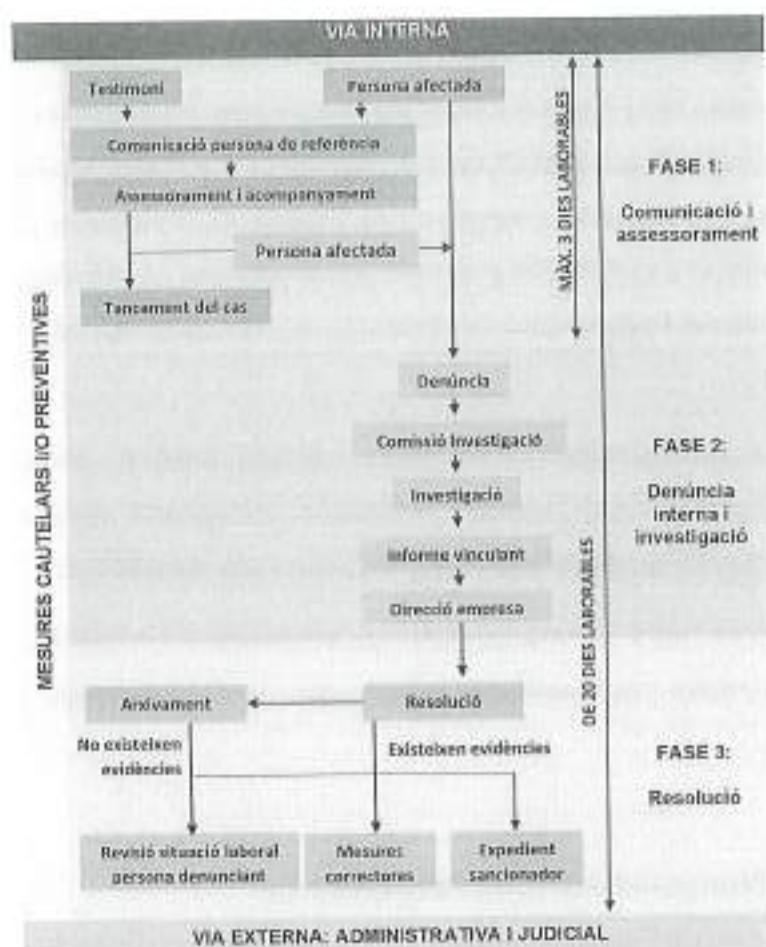
Es también, por este compromiso firme, que en el 2019 se creó la Fundació SORLI, una entidad sin ánimo de lucro con un doble objetivo: impulsar la igualdad de género en el ámbito empresarial y crear espacios de trabajo libres de violencia.

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, en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Sorli apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento diferente por parte de la empresa. En 2022 se cierra el año con el 87% de las medidas del plan de igualdad implementadas.

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.

Para todo el proceso que implica el desarrollo y despliegue del Plan de Igualdad, hemos contado con el apoyo, acompañamiento y asesoría de la Fundació SORLI.

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. Se han realizado formaciones a todas las personas miembros de la comisión de protocolo con el fin sensibilizar e integrar el procedimiento a seguir para la gestión y tramitación de las notificaciones y las denuncias a través del mail protocol@sorli.com. El protocolo se ha actualizado conforme la última normativa de protección de datos y las novedades que incluye en materia de ciberacoso, Ley Orgánica 10/2022. 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, se trabaja para garantizar un entorno de trabajo respetuoso y digno. Por ello, se continúan haciendo formaciones internas a personal de nueva incorporación y personal activo sobre el funcionamiento y aplicación del protocolo.

Por otro lado, con el objetivo de estar presentes y difundir el mensaje a todo su entorno. En 2022, se han realizado dos campañas de sensibilización y concienciación que, por otro lado, ya se habían realizado años anteriores. Hemos celebrado como grupo empresarial el día

Internacional de la Mujer, el 8 de marzo y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre. Y hemos sumado a estas dos campañas, durante los meses de mayo y junio, la realización de una nueva campaña cuya temática se centró en el deporte femenino. Esta tercera campaña tenía un formato de concurso de dibujo infantil, y perseguía el objetivo de sensibilizar tanto al personal como la clientela. También, pretendía hacer hincapié en la importancia de visibilizar y crear referentes femeninos en el deporte.

A nivel más interno, se ha seguido realizando una revisión de la comunicación tanto interna como externa para asegurar que se cumplan con los criterios de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.

El compromiso a favor de la igualdad y la perspectiva de género se asientan en la empresa mediante políticas internas y concretas. Tales han sido como, por ejemplo, la elaboración de una **guía de selección con perspectiva de género** para mejorar los procesos de selección de la compañía en términos de igualdad. En el ámbito de promociones, se ha creado un **apartado interno en el portal del Equipo Sorli** con tal de ser más transparentes con los procesos de promoción interna.

También en 2022 se ha trabajado en confeccionar el registro retributivo, un informe sobre las retribuciones del personal que se entrega a la comisión de igualdad y que analiza la brecha salarial de cada concepto a partir del promedio y la mediana de cada importe.

Este departamento de Sorli y la Fundació SORLI han colaborado activamente en proyectos y apariciones en los medios de comunicación relacionadas con el compromiso con la igualdad adquirido en Sorli.

4.8 Diversidad funcional y Accesibilidad universal

Sorli trabaja para conjugar diversidad funcional y entorno laboral de forma beneficiosa para todas las partes, convirtiéndose en una ventaja competitiva para la organización, 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 todas las personas 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.

Paralelamente, y en el ámbito de la diversidad funcional, hay que señalar que actualmente el Grupo emplea a 28 personas con discapacidad, de los cuales 27 son con contrato indefinido.

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



DISTRIBUCION EMPLEADOS	
nº empleados	31/12/2022
nº empleados	29,00

Por último, cabe destacar que Sorli tiene especial sensibilidad por este colectivo, complementado este tipo de contrataciones con las medidas alternativas, consiguiendo sobradamente más del 2% que estipula la Ley General de Discapacidad.



Wu

5. Derechos Humanos

de

de

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 desarrolla una cultura de trabajo en toda la organización basada 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.

Los documentos que recogen esta cultura de trabajo son el Manual de Buenas Prácticas y el Código de Conducta de cada compañía del Grupo, en los que se establecen los principios corporativos y de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras, así como para el Órgano de Administración, Asesores y Socios.

Para supervisar que se da cumplimiento a lo establecido en el Manual de Buenas Prácticas y en el Código de Conducta, 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. Cabe destacar que, durante el ejercicio 2022, ninguna de las compañías del Grupo SORLI ha recibido ninguna denuncia o comunicación por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante el ejercicio 2022, se han llevado a cabo diversas actualizaciones del Manual de Buenas Prácticas de cada área, de entre las cuales se debe destacar:

- Seguridad informática
- Uso del efectivo en los supermercados

Estas nuevas incorporaciones se han dado a conocer a todas las personas trabajadoras a través del Portal Equip Sorli y de las diversas sesiones formativas.

Cabe destacar que, 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 un empleo de calidad y mejoras continuas. No se permite la contratación de personas trabajadoras menores de 16 años ni llevar a cabo prácticas de trabajo forzoso.
<i>Conciliación familiar</i>	El Grupo SORLI pone a disposición de sus personas trabajadoras medidas para la conciliación por parte de ambos progenitores. Mediante los diversos canales de comunicación, se pone a disposición los derechos y medidas de conciliación que establece la legislación vigente.
<i>Libertad de asociación</i>	Todas las personas trabajadoras del Grupo SORLI pueden 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 un Protocolo contra el acoso sexual, por razón de género y orientación sexual a disposición de sus personas trabajadoras. 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. En la actualidad, y debido a los cambios normativos que se han sucedido en los últimos ejercicios, se está trabajando con la representación social en un nuevo Plan de Igualdad y protocolo de acoso. Se espera que ambos documentos se pongan a disposición de toda la plantilla durante el siguiente ejercicio.
<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.
<i>Seguridad en el lugar de trabajo</i>	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.

Mar

2

2

2

6. Corrupción y soborno

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, se adoptaron 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.

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 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 persona trabajadora de PROMOINMO, S.L. En dicho documento, se refleja expresamente el rechazo a cualquier forma de corrupción o soborno para obtener un beneficio económico. Ninguna persona trabajadora, incluidos los directivos, pueden 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 persona trabajadora 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.). Durante el presente ejercicio, el Manual de Buenas Prácticas se ha sometido a revisión por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento, incluyéndose un apartado específico de seguridad informática para todas las áreas de la compañía, así como de la adecuación de uso del efectivo en el área de supermercados.
- Anticorrupción: a raíz de la adopción del Compliance Penal, se establecieron pautas de conducta específicas para todas las personas trabajadoras 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), el cual se aplica en Superficies de Alimentación, S.A.
- Sistema disciplinario: como consecuencia de la implantación del Compliance Penal, se instauró un sistema disciplinario, según lo establecido en el artículo 31 bis.5. 5º 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/o políticas internas, etc.) o del Compliance Penal.

- Cláusula de Cumplimiento Normativo: anexo incluido en todos los contratos con los proveedores de Superficies de Alimentación, S.A., mediante el cual se comprometen a seguir diversas obligaciones en materia de: ética en las relaciones comerciales, competencia, corrupción, blanqueo de capitales, medioambiente, seguridad y salud laboral e igualdad de oportunidades. En caso de detectarse el incumplimiento de cualquiera de los puntos anteriores, el proveedor deberá adoptar medidas correctoras y, si no se llevasen a cabo las subsanaciones, esto puede llegar a suponer la suspensión y/o rescisión de la relación contractual.

Todos los cargos directivos han recibido formación 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.

Cabe destacar que, durante los meses de mayo y junio de 2022, se realizaron 5 sesiones formativas a través de videoconferencia a los responsables de planta y al personal de oficinas de Superficies de Alimentación, S.A. en materia de Cumplimiento Normativo. En estas sesiones, se trataron las principales áreas de riesgo y cómo debe actuar el personal de la organización, destacándose las siguientes materias:

- Derechos de imagen
- Seguridad informática
- Manipulación de tarjetas de crédito/débito
- Blanqueo de capitales
- Política de devoluciones
- Caducidad y retirada de productos

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 para que se lleven a cabo las buenas prácticas corporativas que se adoptaron en materia de 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 todas las personas trabajadoras, a través de las sesiones formativas y de los documentos generados a tenor de estas, y de los socios de negocio, mediante la Política de Compliance. 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 (compliance@sorli.com).

Todas las comunicaciones que se lleven a cabo a través del Canal de Comunicación se tratarán por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento, el cual dejará constancia de su recepción y resolución mediante acta.

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 2022, 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 2022, 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.

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 sea igual o supere los 1.000 euros (o su contravalor en moneda extranjera) y está prohibido colaborar comercialmente con entidades que tengan su domicilio fiscal en países poco colaboradores en materia económica.

Los límites máximos de efectivo que se pueden gestionar quedan plasmados en el Manual de Buenas Prácticas del área de supermercados, la cual tiene más riesgos debido a que percibe dinero en efectivo de los clientes. En el propio manual se destaca que no se pueden pagar ni aceptar pagos en efectivo por importe superior o igual a 1.000 euros y que este límite no se puede fraccionar en diversos tiques ni operaciones para su elusión.

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	1.050,00 €	Anual
Comertia	2.575,40 €	Anual
IFA	86.297,05 €	Anual

Asimismo, cabe destacar el fuerte compromiso que tiene el Grupo Sorli con su Fundación, la Fundación Privada Sorli, creada en diciembre de 2018 con el objetivo de constituir una gran red de empresas unidas en torno a un proyecto común: hacer efectiva la igualdad de género en el tejido empresarial del país. A través de esta entidad, se busca promover e impulsar cambios profundos en la sociedad para mejorar el futuro de todos, hombres y mujeres, sin que existan discrepancias por razón de género. Para ello, durante 2022 se han aportado 49.300,24 euros.

Actualmente, Sorli es miembro de las siguientes asociaciones de comerciantes:

- Sant Martí Eix Comercial
- Comerç de Vilassar de Dalt
- Sant Andreu Eix Comercial
- Corbera de Llobregat Eix Comercial

7. Sociedad

Julio

10

11

12

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 Impacto en los medios de comunicación

La gestión llevada a cabo por Sorli durante el año 2022 en todos sus aspectos destacando algunos como las medidas tomadas en relación con la sostenibilidad o la participación de la Fundación Sorli a nivel empresarial tuvieron un gran impacto en los medios de comunicación.

Las apariciones se produjeron en televisión, radio, prensa general y prensa del sector hasta completar un total de 156 apariciones, con una audiencia estimada de 302.910.197 impactos, como así se recoge en el Informe Anual de Comunicación.

7.2 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, más del 90% de la carne que se comercializa de ternera, pollo y cerdo es catalana, criada y sacrificada en Cataluña. También en el caso de la fruta se priorizan los productos locales y de temporada. Así, Sorli apoya a la agricultura de bajo impacto y a la pesca y ganadería sostenibles, haciendo menos trayectos, ahorrando energía y disminuyendo las emisiones de CO₂.

7.3 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 Gran Recapte desde la primera edición. Este evento está organizado por Bancs d'Aliments de Catalunya, quienes recogen donaciones de alimentos en mercados y Supermercados de todo el país durante noviembre y diciembre. Este año el formato de donaciones ha sido mixto, mediante recaudación física de producto y recaudación mediante donaciones económicas. Los días 25 y 26 había presencia de voluntarios en algunas tiendas y se encargaban de informar de la campaña. La recaudación económica se alargó hasta el día 6 de diciembre.

Este 2022 se recaudaron en tiendas 85.176,98 Kgs y, el equivalente en euros a 24.000 kgs de Harina de trigo y 6.154 litros de Leche.

Sorli además, donó 8.125 litros de Leche y 4.500 litros de Aceite Girasol correspondiente a esta campaña.

Además, con el objetivo de minimizar el desperdicio alimentario, en 2022 Sorli donó 67.433,99 kg al banco de alimentos.

Fundación 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 21 supermercados con puntos de recogida que recogieron 88.227,11 kg de ropa para donarlos a esta organización y, así, promover la colaboración entre la organización y la ONG con ánimo de aportar ayuda a los más desfavorecidos.

Nits d'Emocions

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

ha sido la octava edición de estos conciertos que fomentan el gusto por la música y la sociabilidad aportando una oferta cultural al entorno local.

Los conciertos tuvieron un coste de 9.150 euros.

Colectivo sanitario

Sorli llegó a un acuerdo con la Fundació Barcelona PID Foundation, una organización sin ánimo de lucro constituida como una iniciativa de un grupo de profesionales dedicados a la atención pediátrica de las inmunodeficiencias primarias (IDP) y de sus complicaciones infecciosas. Esta colaboración se realiza conjuntamente con el hospital Vall d'Hebron.

Para llevar a cabo esta colaboración, denominada a nivel de comunicación "Bufa la bombolla", Sorli comercializó en sus centros 5.000 unidades de "bombollers" y donó 4.167,88 €.

Fundació Marató TV3

SORLI realizó una aportación económica de 6.000 euros a la Fundació Marató TV3 destinada a la salud mental. La colaboración de Sorli con la Fundació Marató TV3 es una colaboración estable que ya se ha desarrollado en diferentes ediciones anteriores y que ya tiene acordada la colaboración para el ejercicio 2023 dedicada a la salud sexual y reproductiva.

También acordó una colaboración de 6.000 euros destinada a la salud cardiovascular que se abonará en el año 2023.

Digitalización

Durante el ejercicio 2022 Sorli ha apostado por la digitalización desarrollando proyectos de mejora en Sorliclic, la tienda de venta online que ha permitido alcanzar el 1,8 % de las ventas de Sorli y en las redes sociales consiguiendo incrementar los seguidores en un 82%, pasando de 16.841 seguidores a 30.658 seguidores y con un alcance de 10.535.670 usuarios.

Nutrición

Sorli ha alcanzado un acuerdo con Eurecat centro tecnológico de Cataluña con el fin de diseñar una Plataforma para facilitar la promoción de hábitos saludables a los clientes y clientas de Sorli realizada conjuntamente con el Departamento de Informática de Sorli.

Cultura

Sorli ha alcanzado un acuerdo con la compañía T de Teatre para dar soporte a la obra La maravillosa familia Hardwicke.

Sorli entregó 3.500 euros durante siete meses mediante una tarjeta regalo para que T de Teatre pudiera adquirir los productos necesarios para el desarrollo de la obra.

7.4 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 en el que 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. Por ello, a lo largo de 2022 no se ha procedido a realizar auditorías complementarias.

Podemos dividir los proveedores en dos grandes grupos:

- Proveedores marca fabricante:

En el presente grupo, se encuentran todas las marcas líderes del sector del gran consumo. En estos casos, la responsabilidad de la calidad del producto recae sobre el mismo proveedor-marca. Superficies de Alimentación, S.A. firma un contrato con el proveedor donde éste se obliga y compromete a cumplir con toda la normativa vigente en materia de seguridad alimentaria, prevención de riesgos laborales, entre otros.

- Proveedores de la marca Propia:

Tenemos dos casuísticas dentro del ámbito de la marca propia:

- Los proveedores que fabrican la marca Sorli. En este caso, se firma un acuerdo donde el proveedor acredita que es poseedor de una certificación BRC, IFS o ISO, y asume toda la trazabilidad y responsabilidad de la calidad del producto.
- Los artículos de la marca de la central de compras IFA (la marca propia económica de Sorli). La misma central de compras es quien se responsabiliza del seguimiento y control de calidad, a través de un sistema de homologación por medio de fichas de producto, y se certifica el cumplimiento de la ley en términos de seguridad y salud.

Con relación a los proveedores, en 2022 se sigue trabajando sobre dos palancas importantes relacionadas con el bienestar animal:

- La primera es que Sorli llegó a un acuerdo con la ONG Equalia a través del cual, dejará

de vender huevos de gallinas que vivan en jaulas, antes de 2025. Este acuerdo ya es una realidad en la red de tiendas.

- Y la segunda, todos nuestros proveedores cárnicos con los que hemos trabajado en 2022 disponen del certificado *Welfare*. Este es el primer certificado de Bienestar Animal que se centra en la observación y evaluación de los animales y su comportamiento. El sello garantiza los cuatro principios de bienestar: comportamiento, salud, alojamiento y alimentación. Toda la carne comercializada por Sorli proviene de granjas de proximidad de las provincias de Barcelona, Gerona y Lérida; y más del 90% de ésta, en las categorías de ternera, cerdo y pollo, ya lleva el certificado.

7.5 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 en cuanto a canales de comunicación para la gestión correcta de sugerencias, felicitaciones, incidencias y reclamaciones. Los principales canales son: un teléfono, una dirección de correo electrónico, un formulario online, una canal de whatsapp y una hoja de reclamaciones en los diferentes supermercados y el resto de centros.



En primera instancia, se reciben a partir de los canales disponibles para los clientes, todas las sugerencias, felicitaciones, incidencias y reclamaciones 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 incidencias a las personas responsables para poder resolver, de la manera más óptima, cada una de las incidencias o reclamaciones recibidas.



Durante el período de pandemia del Covid-19, Sorli, dada su vocación de servicio y de trato hacía las personas de mayor edad, llevó a cabo la iniciativa de crear un departamento de atención al cliente cuya finalidad era ayudar a las personas mayores que en aquellos momentos no sabían realizar un pedido online, para que de esta manera se redujeran las visitas de estas personas a las tiendas físicas y en consecuencia reducir también el riesgo de contagio.

Sorli actualmente mantiene este equipo y continua dando este servicio a este colectivo de personas.

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 incidencias recibidas, tipificando y trazando cada una desde el origen hasta la solución final.

A lo largo del ejercicio 2022, Sorli ha recibido un 26% menos de incidencias que en el ejercicio anterior. Se registraron y gestionaron un total de 148 incidencias. El 100% de ellas fueron resueltas al cierre del año 2022 cumpliendo con la filosofía de gestión.



Incidencias recibidas	2022	2021
Incidencia en tienda	92	69
Incidencia producto	22	34
Otros*	28	33
Online	6	63
TOTAL	148	199

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



Finalmente, cabe destacar que en 2022 no ha habido reclamaciones fundamentadas relativas a conflictos 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 y, por tanto, los beneficios antes de impuestos del año 2022 ascienden a 4.320.315 euros. Por otra parte, los impuestos sobre beneficios de 2022 suman una cuantía total de 2.294.098,63 euros.

Por último cabe destacar que en 2022 se han recibido subvenciones públicas por importe de 10.500 euros por inversión en eficiencia tecnológica y energética.

10/17

10/17

10/17

10/17

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
INFORMACIÓN GENERAL			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	7 – 11	GRI 2-6 (2021)
Mercados en los que opera	Material	11	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	Material	9 – 10	GRI 2-1 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	11 – 12	GRI 3-3 (2021)
Marco de reporting utilizado	Material	4	GRI 1 (2021)
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	Material	14	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
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	Material	14	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	14 – 15	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	15	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Aplicación del principio de precaución	Material	15	GRI 2-23 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	Ver nota 22 y 23 de las cuentas anuales	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
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	Material	15 – 16, 21	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	17 – 18	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 en lo que respecta al peso total de los residuos y desglose de este total en función de la composición

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
			GRI 306-4 en lo que respecta a peso de residuos no peligrosos y desglose en función de su valorización
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	16 – 17	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos GRI 306-4 en lo que respecta a peso total de los residuos no destinados a eliminación
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	18	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	18	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	18 – 19	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	15 – 16	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Uso de energías renovables	Material	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	Material	19 – 20	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	20	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
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	Material	20	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
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

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
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	Material	23	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	23 – 24	GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría profesional, sexo y edad
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	Material	25 – 26	GRI 2-7 (2021) en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	25 – 26	GRI 401-1 en lo que respecta a la desvinculación laboral por sexo, edad y categoría profesional
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	27	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos 405-2 en lo que respecta a las remuneraciones medias por sexo, edad y categoría profesional
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	28	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos 405-2 en lo que respecta a las remuneraciones medias por sexo, edad y categoría profesional
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	Material	No se reporta	No se reporta
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	28	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Número de empleados con discapacidad	Material	37	GRI 405-1 en lo que respecta al número de empleados con discapacidad
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	28	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Número de horas de absentismo	Material	29	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	28	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	29 – 30	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	29 – 30	GRI 403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	30 – 31	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Material	30 – 31	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	30	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	30 – 31	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	31 – 33	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	31 – 34	GRI 3-3 (2021) GRI 404-1 en lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
Accesibilidad universal			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	36 – 37	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	34 – 36	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	34 – 36	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	34 – 36	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
RESPECTO DE 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	Material	39	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
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	Material	39	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	39	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos 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	Material	40	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SÓBORN			
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	Material	42 – 45	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	44 – 45	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	44 – 46	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	47	GRI 2-28 (2021)
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
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	Material	49	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	49	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	49	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	50 – 51	GRI 2-29 (2021)
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	50 – 51	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	52 – 53	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	52 – 53	GRI 2-6 (2021)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	52 – 53	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	53 – 54	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	53 – 54	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	54	GRI 207-4 en lo que respecta a los beneficios antes de impuestos por jurisdicción fiscal
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	54	GRI 207-4 en lo que respecta a los impuestos sobre beneficios pagados

Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe donde se da respuesta	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Las subvenciones públicas recibidas	Material	55	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones

Granollers, a 31 marzo de 2023

Construcciones i Contractes Barcelona, S.L.

Jordi Sorli Arall

Anna Sorli Górriz

Cristina Sorli Górriz

Julia Ayora Sorli