



Construccions i Contractes Barcelona S.L. y sociedades dependientes

Informe de Verificación Independiente del Estado
de Información No Financiera Consolidado (EINF)

31 de diciembre de 2023



KPMG Auditores, 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 2023

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Construccions i Contractes Barcelona S.L. (en adelante la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2023 del Grupo.

El contenido del EINF 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 EINF 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 contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del 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 gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para

Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos 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 aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo 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 seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad 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 del Grupo 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 del Grupo 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 2023 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo 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 2023.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2023
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 requerida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, relativa a la remuneración media de los consejeros y directivos.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto 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 2023, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado EINF

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 Auditores, S.L.

43685067V
Patricia Mercedes
Reverter Guillot
(R: B78510153)

Digitally signed by
43685067V Patricia
Mercedes Reverter
Guillot (R: B78510153)
Date: 2024.06.27
17:16:38 +02'00'

Este informe se
corresponde con el
sello distintivo nº
20/24/00552
emitido por el
Col·legi de Censors
Jurats de Comptes
de Catalunya

Construccions i Contractes Barcelona S.L.

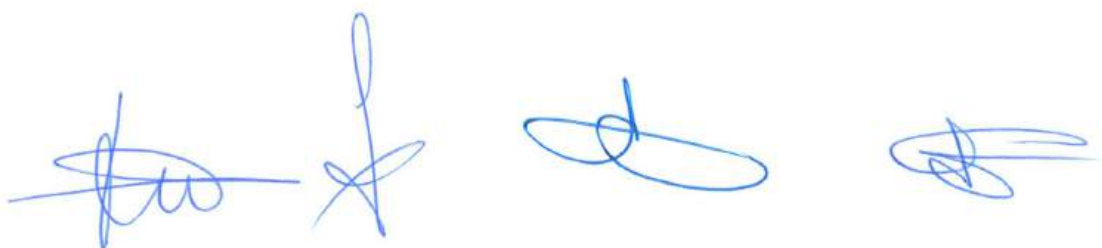
Estado de Información No Financiera 2023

Four blue ink signatures are arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right: the first is a complex, multi-looped signature; the second is a stylized signature with a prominent vertical stroke; the third is a signature with a large circular loop; and the fourth is a signature with a large, sweeping horizontal stroke.

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	15
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	27
4.3	Organización del trabajo y conciliación.....	28
4.4	Seguridad y salud.....	29
4.5	Seguridad alimentaria.....	30
4.6	Relaciones Sociales	30
4.7	Formación.....	32
4.8	Igualdad	35
4.9	Diversidad funcional y Accesibilidad universal.....	37
5.	Derechos Humanos.....	40
6.	Corrupción y soborno	44
6.1	Evaluación de riesgos	44
6.2	Políticas y procedimientos adoptados.....	45
6.3	Resultados de las políticas y procedimientos adoptados.....	47
6.4	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	48
6.5	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y asociaciones sectoriales..	48
7.	Sociedad	51
7.1	Impacto en los medios de comunicación	51

7.2 Productos locales.....	51
7.3 Colaboración con entidades públicas y la Comunidad local	51
7.4 Proveedores.....	54
7.5 Atención al cliente	55
7.6 Información fiscal	56

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'W' or 'u' shape. The second is a simple 'X' shape. The third is a circular shape with a horizontal line through it. The fourth is a circular shape with a horizontal line through it and a small 'S' or 'J' shape at the end.

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

De conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de **Construccions i Contractes Barcelona S.L.**, (sociedad cabecera del Grupo Sorli) formula el presente informe de Estado de Información No Financiera consolidado (EINF) correspondiente al ejercicio de 2023. 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

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, looped initial followed by a short horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, featuring a large, bold, looped initial followed by a long, sweeping horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, showing a stylized, looped initial followed by a horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, looped initial followed by a horizontal stroke.

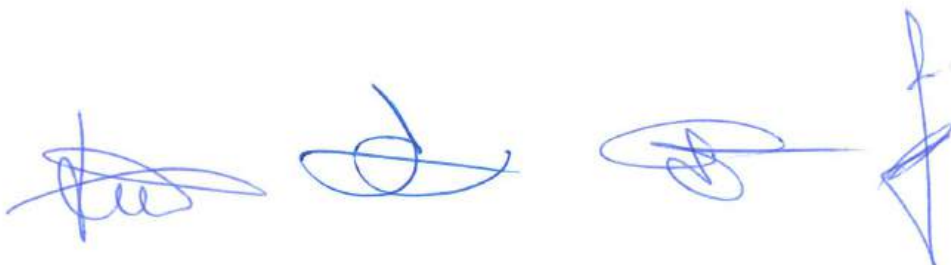
2. Información general

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: <https://www.sorli.com/ca/canal-etic/>

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

El 95% de las tiendas de Sorli ya disfrutaban del nuevo modelo comercial donde 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, durante el 2023 se ha incrementado la competitividad con la campaña "T'ajudem a estalviar" que incorpora más de 350 artículos de marca propia, Eliges y productos de libre servicio de carnicería a precios muy competitivos manteniendo la calidad Sorli de siempre.

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 Cabrils, Premià de Dalt y Montmeló. Esta última, a parte del servicio de gasolinera, tiene además servicio de bar-restaurant.



SorliSport. Actividad física y alimentación sana son dos binomios que van de la mano para llevar una vida sana, de ahí que Sorli dispone ya de 5 centros deportivos y de salud ubicados



en Sant Vicenç de Montalt, Vilassar de Dalt, Sitges, Sant Vicenç de Montalt Nou y Montigalá ; 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:

Sorli	Franqui	SorliNyam	Total Supers	Cafet.SorliNyam	Benz.SorliGo	Restaurants	SorliSport	HotelEmoc.	C.Emocions
107	1	2	110	16	3	2	5	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 3 efectos más importantes que han influido en los resultados del 2023 han sido:

- El año 2023 hemos conseguido una facturación récord en la línea de supermercados básicamente por 3 motivos: el primero, ha sido por el buen funcionamiento de la campaña "t'ajudem a estalviar". El segundo, efecto positivo ha sido la implantación de los incentivos de las secciones de frescos, unos incentivos que retribuyen la meritocracia del equipo en dichas secciones, dándose el mayor incremento anual, un 4,71% del volumen en la sección de pescadería, y como último efecto, los incrementos de las materias primas sobre todo la primera parte del año.
- Los cambios de hábito de la post pandemia han incrementado la necesidad de

sociabilizarse de las personas, esto ha beneficiado nuevamente a las líneas de negocio de SorliSport, Restauración, Cafeterías y Hotelería, donde hemos batido récords de facturación desde la apertura del establecimiento un año más, como es el caso del Hotel Emocions, el Centro SorliSport de Sant Vicenç de Montal, Vilassar o el restaurante de Montemeló.

- Por último, la línea de negocio con resultado negativo ha sido la línea de gasolineras, explicado en casi su totalidad, por un IPC negativo versus el año anterior de casi 12p.p.

El reciente incremento en los tipos de interés y el coste de los alimentos básicos ha llevado a una reducción en la renta disponible de las familias, lo cual ha influido en su tendencia a optar por productos en promoción y marcas propias. En un sector tan competitivo como el Retail en España, esta dinámica ha desencadenado una intensa competencia en precios entre los diversos operadores del mercado, con el objetivo de mantener y defender su cuota de mercado.

Los excelentes resultados obtenidos en los proyectos implementados durante el 2023, tales como los incentivos en las secciones de frescos y la mejora de la competitividad, sumados a los prometedores proyectos que tenemos en agenda para el primer cuatrimestre del próximo año, nos llenan de optimismo. Estamos convencidos de que el 2024 será un año próspero para el grupo Sorli.

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

Four handwritten signatures in blue ink are located at the bottom left of the page. The first signature is a stylized 'X' shape. The second is a more complex, cursive signature. The third and fourth are also stylized, with the fourth appearing to be a signature inside an oval.

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:

- La 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. Durante el año 2023 se ha trabajado en la puesta en marcha durante el primer cuatrimestre de 2024 de una nueva plataforma logística de productos de muy alta rotación y refrigerados, en la que se implementará una planta fotovoltaica que permitirá el autoabastecimiento.
- **SorliSport.** Debido a 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.** 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, por ello los riesgos ambientales de la actividad 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 en 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 1000 Kw/h (700 kw/h en 2022), aprovechando la superficie de cubierta de varios de nuestros centros. Con ello, se

han conseguido corroborar picos de ahorro de consumo del 30 %, con una reducción muy significativa en la huella de carbono en dichos centros.

- Continuar con el proyecto de instalación de equipos de eficiencia energética COOPER (equipos de ahorro energético basados en la alineación de electrones para reducir el consumo de Kw).
- Continuar con la inversión en reconversión a LED de toda la iluminación.
- En 2023 se han instalado 30 plazas con punto de recarga para vehículo eléctrico.

Por último, durante este año 2023 se ha continuado apostando por la 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.
- Gestión y reducción de residuos.

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:

- Consolidación 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 carrera profesional para el personal de las secciones 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; así como un plan de incentivos por la gestión de la merma en frescos que ha permitido una reducción del desperdicio alimentario en un 5,24 % en el año 2023.
- Recuperación y redistribución de alimentos para el consumo humano que ha supuesto la no emisión de 98 tCO₂ eq a la atmósfera mediante:
 - 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.

Las medidas destinadas al reciclaje y recuperación de los alimentos mediante su reincorporación para la elaboración de productos de uso agrícola, implementadas en el año 2023 han permitido incrementar hasta el 61% el volumen de residuos biodegradables destinados a la elaboración de productos de uso agrícola, gracias a la formación y la promoción de medidas para la correcta separación de la fracción orgánica entre el equipo Sorli en el punto de venta.

En el apartado de Gestión y Reducción de residuos cabe destacar las siguientes medidas adoptadas:

- 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, bolsas biodegradables y implementación de sobres de papel en las secciones.
- Fomento de buenas prácticas en la reducción de residuos por parte de clientes, mediante cartelería y promoción de envases reciclables, así como de la correcta separación de las diferentes fracciones de residuos.
- Adhesión a SCRAP (Sistema Colectivo de Responsabilidad Ampliada del Productor) de ECOEMBES para envases comerciales.

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	2023	2022	Código de tratamiento
Residuos peligrosos (t)			
Sorli no genera ni gestiona directamente residuos peligrosos.			
Residuos no peligrosos (t)			
Residuos destinados a eliminación			
Mezcla de residuos municipales, incl. orgánicos	411,14	397,93	T62 Gestión por un centro de recogida y transferencia.
Residuos NO destinados a eliminación			
Papel y Cartón	1.411,76	1.443,50	V11 Reciclaje de papel y cartón.
Plástico	91,82	110,27	V12 Reciclajes de plásticos.
Vidrio	12,52	12,04	V14 Reciclaje de vidrio.
Envases de madera	627,77	700,1	V15 Reciclaje y reutilización de madera.
Residuos biodegradables	644,66	580,02	V85 Valorización mediante proceso anaeróbico seguido de un compostaje.
Metales	22,54	45,95	V41 Reciclaje y recuperación de metales.
Otros*	53,44	59,13	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”, donde destaca la implantación del tique electrónico entre nuestros clientes, que ya son más de 12.000 clientes que usan esta opción, lo que representa un incremento del 140% respecto al año 2022.

La aplicación de estas medidas ha hecho posible seguir con la reducción del 6,08% del consumo de papel hasta los 23.456,25 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 Emotions.

El consumo total de agua asciende a 50.648 m³ en 2023 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 2023 se ha conseguido reducir el consumo de agua en 2.107 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 en 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 2023 (MWh)	Consumo 2022 (MWh)
Combustibles Fósiles		
Gasoil	990,21	1.067,53
Pellets	1.310,24	1.413,87
Electricidad		
Electricidad*	27.091,66	28.181,29
Total	29.392,11	30.662,69

*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 2023 ha conseguido reducir su consumo de fuentes de energía en 907,7 MWh 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 2023 (tCO ₂ eq)	Consumo 2022 (tCO ₂ eq)
Alcance 1		
Gasolina y gasoil en flota propia	239,10	247,73
Gasoil usos varios	0	0,264
Gases refrigerantes	2.357,96	2.772,05
Pellets	448,90	484,40
Alcance 2		
Electricidad	7.043,83	7.298,95
Total de emisiones	10.089,79	10.318,49

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, lo que ha permitido seguir

reduciendo la emisión de CO₂ a la atmosfera en 98,9 Tn adicionales, lo que nos anima a seguir 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.

En 2023 se ha creado el Comité de Sostenibilidad, equipo multidisciplinar compuesto por miembros de las diferentes áreas de gestión de la organización, que trabaja para el establecimiento de políticas y objetivos para la reducción de emisiones de CO₂, reducción y mejora en la gestión de residuos, mejores prácticas y tendencias de mercado en materia de sostenibilidad, analizando y atendiendo a los requerimientos regulatorios, con el objetivo de posicionar a la organización como una empresa socialmente responsable.

La metodología de trabajo se basa en la organización de reuniones mensuales de los miembros del comité en las que se plantean nuevos requerimientos, necesidades y mejores prácticas detectadas a fin de debatirlas y tomar decisiones sobre su implementación, así como monitorear su progreso

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

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'Z' or 'X' shape with a loop at the top.A handwritten signature in blue ink, featuring a series of loops and a horizontal line at the bottom.A handwritten signature in blue ink, showing a stylized 'J' or 'I' shape with a loop at the top.A handwritten signature in blue ink, featuring a stylized 'S' or 'B' shape with a loop at the top.

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 97,17% de sus contratos son indefinidos, lo que ha supuesto un incremento de 0,45 p.p respecto el año anterior. Todas las personas trabajadoras están situadas en Catalunya, contando con una plantilla de 2.017 personas, de las cuales el 63,81% son mujeres. Para determinar la plantilla de personas trabajadoras, se ha tomado en consideración el número de personas activas a 31 de diciembre de 2023. La estrategia de empleo del grupo Sorli pasa por reconocer a las personas trabajadoras como la cara visible del grupo, 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	31/12/2023
Hombres	730,00
Mujeres	1.287,00
TOTAL	2.017,00

La plantilla es de 2.017 personas trabajadoras que, una vez transformada a jornadas de 40 horas, supone una plantilla de 1.914,08 personas trabajadoras.

DISTRIBUCION PLANTILLA POR SEXO	
Personas trabajadoras a 40 horas	31/12/2023
Hombres	699,82
Mujeres	1.214,25
TOTAL	1.914,08

Distribución del personal por edad y por sexo:

DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR EDAD/SEXO			31/12/2023
nº personas trabajadoras			
	H	M	TOTAL
< 25 años	99,00	91,00	190,00
>=25 y <=40	246,00	299,00	545,00
>40 años	385,00	897,00	1.282,00
TOTAL	730,00	1.287,00	2.017,00

Distribución empleados según clasificación profesional y por sexo:

DISTRIBUCION EMPLEADOS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/SEXO			31/12/2023
nº personas trabajadoras			
Grupo profesional	H	M	TOTAL
Dirección	7,00	5,00	12,00
Técnico	49,00	41,00	90,00
Mando intermedio	160,00	97,00	257,00
Pers. administrativo	16,00	39,00	55,00
Operario	498,00	1.105,00	1.603,00
TOTAL	730,00	1.287,00	2.017,00

Modalidades de contrato y nº de despidos por sexo:

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR SEXO			31/12/2023
nº contratos			
Tipo de contrato	H	M	TOTAL
Nº total de contratos de trabajo	730,00	1.287,00	2.017,00
% Contratos indefinidos	35,10%	62,07%	97,17%
% Contratos temporales	1,09%	1,74%	2,83%
% contratos a tiempo parcial	3,27%	4,51%	7,78%
			anual 2023
Nº Despidos	65,00	38,00	103,00
Nº total de contratos de trabajo	1.065,00	1.586,00	2.651,00
% Promedio contratos indefinidos	34,29%	54,17%	88,46%
% Promedio contratos temporales	5,88%	5,66%	11,54%
% Promedio contratos a tiempo parcial	3,43%	4,72%	8,15%

Modalidades de contrato y nº de despidos por edad:

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR EDAD				31/12/2023
nº contratos				
Tipo de contrato	< 25 años	>=25 y <=40	>40 años	TOTAL
Nº total de contratos de trabajo	190,00	545,00	1.282,00	2.017,00
% Contratos indefinidos	8,03%	26,52%	62,62%	97,17%
% Contratos temporales	1,39%	0,50%	0,94%	2,83%
% contratos a tiempo parcial	2,48%	2,23%	3,07%	7,78%
				anual 2023
Nº Despidos	18,00	41,00	44,00	103,00
Nº total de contratos de trabajo	468,00	736,00	1.447,00	2.651,00
% Promedio contratos indefinidos	9,69%	25,42%	53,34%	88,46%
% Promedio contratos temporales	7,96%	2,34%	1,24%	11,54%
% Promedio contratos a tiempo parcial	2,94%	2,26%	2,94%	8,15%

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

MODALIDADES DE CTRO. Y DESPIDOS POR GRUPO CATEGORIA (TOTAL EMPRESA)						31/12/2023
Categorías	DIRECCION	TECNICO	PERS.	MANDO	OPERARIO	
			ADMINISTRATIVO	INTERMEDIO		
Nº total de contratos de trabajo	12,00	90,00	55,00	257,00	1.603,00	2.017,00
% Contratos indefinidos	0,59%	4,36%	2,63%	12,74%	76,85%	97,17%
% Contratos temporales	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	2,63%	2,83%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	2,28%	0,69%	0,00%	4,81%	7,78%
					anual 2023	
Nº Despidos	1,00	7,00	6,00	8,00	81,00	103,00
Nº total de contratos de trabajo	13,00	117,00	69,00	280,00	2.172,00	2.651,00
% Contratos indefinidos	0,49%	4,26%	2,49%	10,56%	70,65%	88,46%
% Contratos temporales	0,00%	0,15%	0,11%	0,00%	11,28%	11,54%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	2,26%	0,79%	0,04%	5,05%	8,15%

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

TOTALITAT EMPRESA

REMUNERACION MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2022	20.182,86 €	18.305,67 €
2023	20.440,58 €	18.909,12 €

REMUNERACION MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 anys	>=25 y <=40	>40 anys
2022	15.620,60 €	17.807,89 €	20.770,53 €
2023	16.045,31 €	18.445,68 €	21.112,55 €

ANUAL

¹ Para el cálculo de las remuneraciones medias, se ha tenido en cuenta el número total de personas que han trabajado en el período de 2023, 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 2023 aunque el pago de estos se haya producido en el ejercicio del 2024.

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL	Direccion	Tecnico	Mando intermedio	Pers. administrativo	Operario
2022	66.693,77 €	24.688,11 €	26.555,26 €	20.780,82 €	17.445,12 €
2023	68.208,94 €	24.940,21 €	26.622,54 €	21.022,09 €	17.933,00 €

COMPARABLES

REMUNERACION MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2022	21.637,59 €	18.834,87 €
2023	22.141,52 €	19.566,25 €

REMUNERACION MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 anys	>=25 y <=40	>40 anys
2022	16.257,75 €	18.216,35 €	21.105,49 €
2023	16.917,88 €	18.910,84 €	21.610,66 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL	ANUAL				
	Direccion	Tecnico	Mando intermedio	Pers. administrativo	Operario
2022	65.624,49 €	26.449,22 €	26.591,44 €	21.358,47 €	18.008,80 €
2023	68.208,94 €	27.827,19 €	26.604,28 €	21.958,29 €	18.637,84 €

4.2 Brecha Salarial

En Sorli se trabaja para consolidar un modelo común de retribución, donde se establece que el valor de cada puesto de trabajo es indiferente a su género y la retribución va vinculada únicamente al puesto de trabajo y/o categoría profesional de cada persona.

Es muy satisfactorio destacar la notable reducción de la brecha salarial del 1,81 p.p durante el ejercicio 2023. Esta disminución refleja un firme compromiso con la equidad salarial y demuestra que la empresa está tomando medidas efectivas. Con una brecha salarial del 7,49%, Sorli está avanzando en la dirección correcta hacia un ambiente laboral más justo e inclusivo.

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

La organización del trabajo con un enfoque en la conciliación familiar permite a una parte considerable del personal gestionar de manera satisfactoria sus responsabilidades laborales y personales, fomentando métodos eficaces para la gestión del tiempo y la desconexión digital.

En el ámbito de la conciliación, el grupo Sorli pone a disposición de las personas trabajadoras diversas medidas para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal promoviendo el ejercicio responsable de estas medidas por parte de ambos progenitores. A través del Portal Equip Sorli, se difunden las medidas de conciliación existentes, tanto las estipuladas por la legislación vigente como las establecidas en el Plan de Igualdad.

Este año, Sorli con el objetivo de seguir mejorando las medidas de conciliación en los supermercados, ha creado un nuevo puesto de trabajo llamado Responsable de Turno, el cual permite a las personas responsables de los centros realizar horarios rotativos de mañana o tarde, eliminando las jornadas partidas.

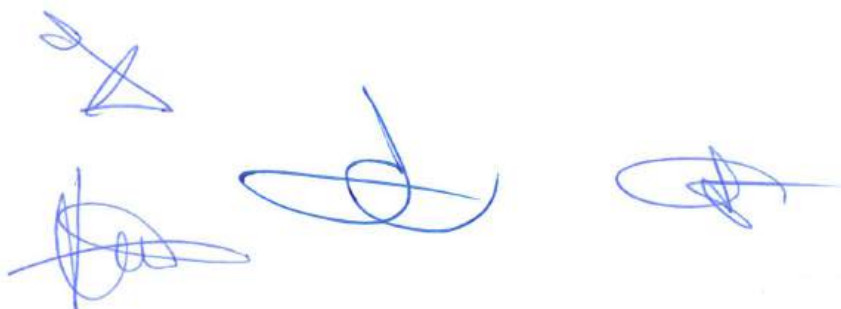
Otra medida implantada este año 2023 para el personal de los supermercados es disponer del disfrute de un fin de semana de calidad, el cual incluye el sábado y domingo.

También el personal de oficinas y supermercados disponen de una bolsa de 8 horas para poder acudir a visitas médicas y/o tutorías escolares con carácter retribuido.

Las reformas implementadas en los supermercados representan un avance significativo en este ámbito. La adopción de jornadas intensivas en turnos de mañana y tarde facilita a las personas trabajadoras la posibilidad de adaptar sus horarios a las necesidades de su vida familiar.

Para las personas trabajadoras de la oficina, se ofrece flexibilidad horaria tanto en el inicio como en la finalización de la jornada, permitiendo ajustar su jornada laboral para conciliar su vida profesional y personal. Además, a este colectivo se le ofrece la posibilidad de realizar dos días de teletrabajo semanalmente.

Con estas medidas expuestas la compañía avanza en sus medidas de organización de trabajo y conciliación familiar.

Three blue ink signatures are visible at the bottom left of the page. The first signature is a simple, stylized mark. The second is a more complex, cursive signature. The third is a signature with a large, circular flourish.

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 ²	97.438,49	319.194,39

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. Este año se ha creado un nuevo Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) pasando a ser 3, uno para el colectivo de tiendas, otro para Plataforma logística y Oficinas, y por último el del centro Emocions, cuya frecuencia de reunión es trimestral.

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.

TABLA INDICADORES		
TABLA INDICADORES	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia (nº accidentes por cada millón de horas trab.)	16,08	26,38
Índice de gravedad (nº jornadas perdidas por cada mil horas trab.)	0,37	1,35
Nº de bajas por enfermedad profesional	1,00	4,00
Días de baja por accidente	435,00	2.458,00
Nº de accidentes (AT sin In-Itinere)	19,00	48,00
Horas totales trabajadas	1.181.346,60	1.819.627,23

²Para 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)	4,00	12,00
total	16,00	

4.5 Seguridad alimentaria

Este año el departamento de calidad de Sorli ha ido más allá del mero cumplimiento normativo en materia de higiene alimentaria, creando e implementando nuevos protocolos en materia de limpieza y desinfección, y en el control analítico.

En el Plan de limpieza y desinfección, adicionalmente del control interno, se dispone de un proveedor externo que inspecciona el correcto uso de los productos de limpieza utilizados por el personal y el mantenimiento adecuado de las superficies.

En el Plan de control analítico, se han realizado análisis de productos alimentarios y del estado higiénico de las superficies en contacto directo con los alimentos en 105 centros.

Adicionalmente a los protocolos internos en materia de higiene alimentaria y prevención de riesgos laborales, Sorli también ha realizado auditorías anuales en todos los centros de la compañía. Estas auditorías verifican el cumplimiento y la eficacia de los procedimientos normativos en seguridad alimentaria y laboral. Durante el año 2023, se llevaron a cabo un total de 213 auditorías.

Se han implementado estas medidas con el objetivo de garantizar la seguridad y calidad de los productos ofrecidos en cada una de nuestras secciones, cumpliendo con los más altos estándares en materia de seguridad alimentaria

4.6 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 encuentra gran parte del personal de la compañía. 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	91,36%
Estaciones de Servicios	0,49%
Actividades deportivas y de ocio	4,22%
Hostelería	3,09%
Comercio	0,83%
TOTAL	100,00%

En relación con la organización del diálogo social, en Sorli hay constituidos tres comités de empresa, el Comité que representa al personal de los distintos supermercados, y el Comité de Oficinas Centrales y Plataforma Logística del centro de Granollers y el Comité del centro de Emocions. El primero está compuesto por 23 representantes de los trabajadores/as y el segundo está compuesto por 9 representantes: 5 del colegio de técnicos, 4 del colegio de especialistas y el del nuevo Comité por 10 representantes. También dispone de 4 delegados de personal: dos en los centros de Girona y dos en los centros de SorliSport.

Las reuniones con los Comités son de carácter trimestral, 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 cada punto.

También se dispone de 2 comisiones: la Comisión de Igualdad, formada por 10 miembros, 5 representantes de la empresa y 5 representantes parte social, 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 realiza 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.

4.7 Formación

El objetivo de la compañía en referencia a la formación es dotar al Equipo Sorli de los recursos necesarios para el desarrollo de competencias profesionales y actitudes que faciliten una gestión efectiva de los desafíos inherentes a cada puesto de trabajo, incrementando la satisfacción laboral.

La formación es un componente esencial de nuestra cultura empresarial y es crucial que todas las personas trabajadoras, independientemente de su posición, entiendan la importancia de una mejora continua en sus conocimientos y habilidades.

En el año 2023, se ha continuado avanzando en el desarrollo del Plan de Carrera de Frescos. Este proyecto, iniciado hace algunos años, se centró en la búsqueda de personal para ocupar los puestos de Formadores/as Especialistas en las secciones de carnicería-charcutería, pescadería, frutería y panadería. Este proceso conllevó la elaboración de manuales específicos para cada sección y la implementación de programas de formación continua para todos los equipos de trabajo de dichas áreas.

Destacamos también la decidida apuesta de la compañía por el desarrollo profesional en el ámbito de frescos, materializada en la creación de la “Escola Sorli”. Este espacio está diseñado para llevar a cabo las formaciones prácticas de las diferentes secciones, impartidas por los Formadores/as Especialistas, y cuenta con todas las herramientas necesarias para ello, como mostradores, cámaras, mesas de corte y hornos.

Es relevante subrayar que, a partir de mayo de 2023, gracias al Plan de Carrera de Frescos, se han establecido incentivos variables basados en las ventas y la gestión para las personas trabajadoras de estas secciones. El objetivo de éstos 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.

En el Plan Formativo de 2023 se refleja el compromiso con el desarrollo profesional, ofreciendo una amplia variedad de acciones formativas que van desde el fortalecimiento de habilidades hasta la promoción de un entorno de trabajo seguro y colaborativo.

La implantación de la plataforma formativa “Campus Formatiu Sorli” ha facilitado el acceso a la formación en línea a las personas trabajadoras, dando como resultado un aumento significativo en el número de personas formadas. Esta iniciativa no solo ha permitido que la formación sea

más accesible, sino que ha facilitado su realización desde el lugar de trabajo, minimizando así las interrupciones en la operativa diaria de los centros.

El Plan Formativo se organiza en torno a tres áreas fundamentales: normativa, calidad y seguridad; competencias transversales y específicas; prevención y salud laboral juntamente con Igualdad. Esto asegura una formación completa que cubre tanto aspectos técnicos como de bienestar y seguridad en el trabajo.

En el año 2023 destacan las formaciones centradas en el 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, Higiene Alimentaria, 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), las relativas a la sensibilización y concienciación en igualdad. Y un elevado número de formaciones en competencias específicas como la administración Office 365, inglés, Zabbix, entre otras.

Por otro lado, se destaca el compromiso continuo de la empresa con la igualdad de género y el respeto en el lugar de trabajo. Cada año, Sorli dedica esfuerzos significativos a la realización de formaciones en materia de igualdad, con el apoyo de la Fundació Sorli. Este compromiso se refleja en la implementación y promoción de prácticas equitativas, así como en la sensibilización sobre temas de género y diversidad.

En este sentido se ofrece formación en materia de Igualdad de Trato y de Oportunidades, en el conocimiento y proceso de denuncia establecido en el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo del grupo Sorli, así como en la sensibilización ante el colectivo LGTBIQ+. Este enfoque proactivo en la promoción de la igualdad de género y el respeto en el lugar de trabajo no solo fortalece la cultura organizacional de la compañía, sino que contribuye a garantizar un ambiente laboral inclusivo, seguro y respetuoso para todo el equipo.

La voluntad de la compañía es continuar realizando formaciones que ayuden a conseguir las competencias necesarias para la realización del trabajo.

Como resultado de todas las acciones formativas mencionadas anteriormente, destacamos el aumento del 35,5% en las horas de formación realizadas en este año 2023, en comparación al año anterior 2022.

A continuació, se detallen la quantitat de hores de formació per grup de categoria que se han realitzat en el any 2023:

FORMACIONES	Horas Totales Formación					
	DIRECCION	TECNICO	MANDO INTERMEDIO	PERS. ADMINISTRATIVO	OPERARIO	TOTAL
ACOLLIDA EQUIP SORLI					780	780
ADMINISTRACIO OFFICE 365			48			48
CAMPANYA NADAL			3		145	148
CARNICERIA INTERNA					408	408
COMPLIANCE PENAL	12	30	115	29	3	189
COMUNICACIO INCLUSIVA	20	58	44	58	4	184
CURS AVANÇAT PASTISSERIA			69			69
DEPENDENT/A DE CARNISSERIA I XARCU.					266	266
DEPENDENT/A PEIXATERIA					120	120
EMERGENCIAS Y RIESGOS TRABAJO					10	10
EQUIPOS EMERGENCIA	8	16	28	28	72	152
EXCEL PARA PERSONAL DIRECTIVO	10					10
FORMACIO PRACTICA SECCIO PEIX					345	345
FORMACION PRACTICA SECCION CARNE					480	480
GESTIO DE CONFLICTES	8		316	16	4	344
HIGIENE ALIMENTARIA PEIXATERIA			2		108	110
INGLES NIVEL ALTO	33	33	33			99
INGLES VAUGHAN NIVEL MEDIO			29	29		58
LIDERATGE SEGONS_ES RESPONSABLES			720	8	16	744
NEGOCIACIO EMPRESES PROVEIDORES	12	60	12			84
ORGANITZACIO I GESTIO DEL TEMPS	12	48	6			66
PEIXATERIA INTERNA					280	280
PERFECCIONAMENT RECICLATGE FLECA			18		102	120
PERFECCIONAMENT-RECICLATG FRUITA			4		176	180
PERFECCIONAMIENTO CORTE DE JAMON					72	72
PIF					105	105
PRL Personal SorliSport		8		10		18
PRL+APPCC INICIAL BOTIGUES		3	87		1327	1.417
PRL+HIGIENE ALIMENTARIA MAGATZEM			8		142	150
PROTECCIO DE DADES	20	56	344	70	50	540
SENSIBILITZACIO IGUALTAT			288		1196	1.484
SENSIBILITZACIO LGTBI	4	18	2			24
ZABBIX CERTIFIED SPECIALIST			40			40
TOTAL 2023	139	330	2.216	248	6.211	9.144
TOTAL 2022	208	587	2.440	376	3.137	6.748

4.8 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.

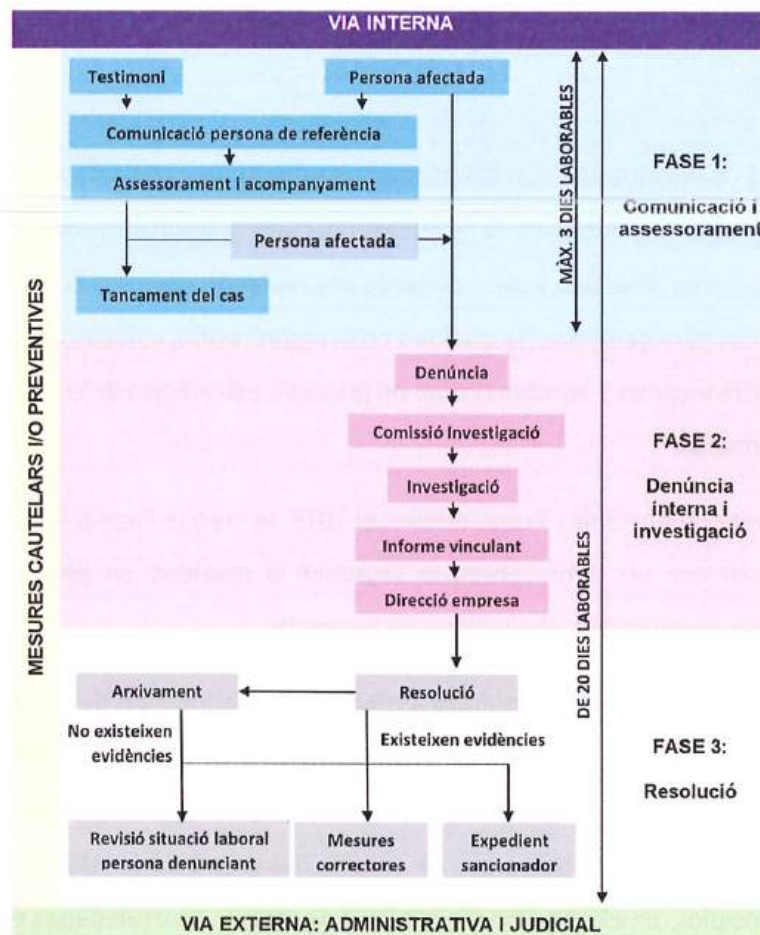
Es también, por este compromiso firme, que en el 2019 se creó la Fundació Sorli, una entidad sin ánimo de lucro con un doble objetivo: impulsar la igualdad de género en el ámbito empresarial y crear espacios de trabajo libres de violencia.

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.

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, se cuenta 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 2023, 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. Se han sumado a estas dos campañas, durante los meses de mayo y junio, la realización de una nueva campaña cuya temática se centra en las profesiones profesionales. 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 las distintas profesiones profesionales.

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 un decálogo de reuniones efectivas de trabajo para mejorar la productividad de dichas. También se ha creado la Biblioteca de Igualdad de Sorli, donde las personas trabajadoras tienen a su disposición libros relacionados en el feminismo. Se han entregado en la diada de Sant Jordi a todos los empleados/as puntos de libro fomentando la igualdad de género. Y también se ha confeccionado y publicado tanto internamente como en las redes sociales un vídeo del colectivo LGTBI.

En el ejercicio 2023 se ha trabajado en la confección del diagnóstico del nuevo Plan de Igualdad.

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.

4.9 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 29 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	31/12/2023
nº empleados	29,00



5. Derechos Humanos



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 así 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 2023, ninguna de las compañías del Grupo SORLI ha recibido ninguna denuncia o comunicación por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante el ejercicio 2023, se han llevado a cabo diversas actualizaciones del Manual de Buenas Prácticas de cada área, de entre las cuales se debe destacar el apartado de “Altas y bajas de las personas trabajadoras”.

Esta nueva incorporación obedece a la modificación del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, en virtud del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración

Esta novedad se ha dado a conocer a todas las personas trabajadoras a través del Portal Equip Sorli y mediante las diversas sesiones formativas.

Igualmente, y debido a la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se estableció que, para el Plan de Formación Anual del ejercicio 2024, se formará a los jefes de planta y al personal de oficinas de Sorli sobre el Sistema interno de información implantado, denominado Canal Ético.

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.
<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.

6. Corrupción y soborno

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom left of the page. The first signature is a simple, stylized mark. The second signature is more complex, featuring a large loop and a long horizontal stroke. The third signature is also complex, with multiple loops and a long horizontal stroke.

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/o 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 Sorli por razón de su puesto y área de trabajo (atención al cliente, confidencialidad, uso de los equipos informáticos y navegadores de internet, adecuación de uso del efectivo, etc.).
- 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 plasman en el Protocolo Antifraude, el cual está adaptado a cada una de las entidades del Grupo Sorli, así como a lo dispuesto en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- 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.), el Compliance Penal o de la normativa vigente en materia laboral.

- 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.
- Protocolo de Gestión del Canal Ético: a tenor de la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y en virtud del artículo 9 del referido texto legal, Sorli implantó un procedimiento de actuación en relación con las denuncias o comunicaciones sobre irregularidades.

Este protocolo establece los procedimientos y pautas a seguir para la presentación, recepción, investigación y resolución de denuncias sobre irregularidades o infracciones normativas dentro de la organización.

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 abril y mayo de 2023, se realizaron diversas sesiones formativas a través de videoconferencia a los responsables de planta y al personal de oficinas de Sorli 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:

- Seguridad informática
- Manipulación de tarjetas de crédito/débito
- Blanqueo de capitales
- Política de devoluciones

- Seguridad alimentaria

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 a la organización, 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 a las comunicaciones del Canal Ético (artículo 31 *bis*.5. 4º del Código Penal). El Canal Ético es la herramienta con la cual toda persona que tenga alguna vinculación con una entidad del Grupo SORLI puede comunicar cualquier conducta contraria a lo establecido en el Protocolo de Gestión del Canal Ético.

Todas las comunicaciones que se lleven a cabo a través del Canal Ético 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 2023, todas las comunicaciones recibidas se han resuelto satisfactoriamente por parte de la organización.

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 directamente al órgano de gobierno, el cual es el encargado de aprobar las actuaciones del Comité. Durante el año 2023, 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. Igualmente, y como medida de prevención en la presente materia, se estableció que, el máximo de tarjetas digitales de prepago que una persona podía comprar y/o cargar, se limitaban a 3 unidades por día y cliente.

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	1.113,00 €	Anual
Comertia	2.182,44 €	Anual
IFA	89.892,74€	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 2023 se han aportado 100.000 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



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 2023 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 el mes de noviembre. Este año el formato de donaciones ha sido mixto, mediante recaudación física de producto y recaudación mediante donaciones económicas. Durante la campaña había presencia de voluntarios en algunas tiendas y se encargaban de informar sobre la finalidad de la misma. La recaudación económica se alargó hasta el día 30 de noviembre.

Este 2023 se recaudaron en tiendas 82.107,84 Kgs y 10.244,23 € de las donaciones en caja. El equivalente en euros a 272.168,24 € en total.

Sorli además, donará el 5% del total recogido, es decir 13.096,20 euros.

De las donaciones en caja se han entregado 13.152 litros de leche semidesnatada marca Eliges.

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 20 supermercados con puntos de recogida que recogieron 80.934,83 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 novena 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 8.850 euros.

Cultura

Con motivo del centenario de la empresa, Sorli editó el libro: Una historia fresca. 100 años del grupo Sorli que recoge la transición que durante tres generaciones se ha producido desde la creación de un pequeño colmado a la empresa actual.

Este libro es una historia viva de los últimos 100 años de la distribución en España.

El coste del libro significó una inversión de 25.683 euros.

Fundació Marató TV3

SORLI realizó una aportación económica de 6.000 euros a la Fundació Marató TV3 destinada a la salud cardiovascular. La colaboración de Sorli con la Fundació Marató TV3 es una colaboración estable que ya se ha desarrollado en diferentes ediciones anteriores.

En 2023 se ha llegado a un acuerdo de colaboración de 6.000 euros para la salud sexual y reproductiva y ya se ha cerrado el acuerdo de la colaboración para el ejercicio 2024 dedicada a las enfermedades respiratorias.

Digitalización

Durante el ejercicio 2023 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 32%, pasando de 30.658 seguidores a 40.540 seguidores y con un alcance de 17.371.621 usuarios.

Nutrición

Sorli ha desarrollado el proyecto Sorlipertu de la mano de Eurecat (centro tecnológico de Cataluña) que consiste en una herramienta de inteligencia artificial para facilitar hábitos saludables de los clientes de Sorli.

Sorlipertu destaca por su enfoque en la salud gracias a un equipo de nutricionistas que ha elaborado menús sanos y personalizados para cada miembro de la familia. Estos menús están diseñados para proporcionar una alimentación equilibrada y adaptada a las necesidades individuales de cada persona.

Por otro lado, la herramienta contribuye significativamente a la reducción del desperdicio alimentario ya que ofrece una lista de los productos que serán necesarios para los menús semanales pasando a comprar solo lo que necesitas en lugar de lo que crees que "falta".

Además del ahorro económico evitando compras innecesarias, promueve prácticas sostenibles y responsables.

Finalmente, Sorlipertu hace que la planificación y la compra sea cómoda y fácil mediante la compra en línea en Sorliclic o imprimiendo la lista de productos para ir al súper.

La inversión realizada en este proyecto durante 2023 ha sido de 132.411 euros, aunque se prevé seguir invirtiendo durante el próximo ejercicio.

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 2023 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. Sorli 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 2023 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 2023 disponen del certificado *Welfair*. 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 entorno 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 2023, Sorli ha recibido un 26% menos de incidencias que en el ejercicio anterior. Se registraron y gestionaron un total de 110 incidencias. El 100% de ellas fueron resueltas al cierre del año 2023 cumpliendo con la filosofía de gestión.

Incidencias recibidas	2023	2022
Incidencia en tienda	60	92
Incidencia producto	15	22
Otros*	33	28
Online	2	6
TOTAL	110	148

*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 2023 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 2023 ascienden a 11.193.443 euros. Por otra parte, los impuestos sobre beneficios de 2023 suman una cuantía total de 2.725.721 euros.

Por último, cabe destacar que en 2023 se han recibido subvenciones públicas por importe de 15.934,68 euros por inversión en eficiencia tecnológica y energética.

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	6 – 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	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	20-21	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	20-21	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	26-27	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	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
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	38	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	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	32 – 34	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	32 – 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	37 – 38	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	35 – 37	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	35 – 37	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	35 – 37	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	40	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	40	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	40	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	41	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	44 – 48	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	44-48	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	48	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	48-49	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	51	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	51	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	51	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	51 – 53	GRI 2-29 (2021)
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	49	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	54-55	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	54-55	GRI 2-6 (2021)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	54-55	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	55 – 56	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	55 – 56	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	56	GRI 207-4 en lo que respecta a los beneficios antes de impuestos por jurisdicción fiscal
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	56	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	56	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones

Granollers, a 31 marzo de 2024

Construcciones i Contractes Barcelona, S.L.

Jordi Sorli Arall

Anna Sorli Górriz

Cristina Sorli Górriz

Julia Ayora Sorli

/

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "H. J. L." or similar, located at the bottom left of the page.