

INFORME DE AUDITORÍA DE CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS EMITIDO POR UN AUDITOR INDEPENDIENTE

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

Opinión con salvedades

Hemos auditado las cuentas anuales consolidadas de Construccions i Contractes Barcelona, S.L. (la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (el Grupo), que comprenden el balance a 31 de diciembre de 2024, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria, todos ellos consolidados, correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

En nuestra opinión, excepto por los efectos de la cuestión descrita en la sección *Fundamento de la opinión con salvedades* de nuestro informe, las cuentas anuales consolidadas adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera del Grupo a 31 de diciembre de 2024, así como de sus resultados y flujos de efectivo, todos ellos consolidados, correspondientes al ejercicio anual terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación (que se identifica en la nota 2 de la memoria consolidada) y, en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo.

Fundamento de la opinión con salvedades

La memoria consolidada adjunta no incluye la información relativa al personal de alta dirección y los administradores de la Sociedad dominante en relación con remuneraciones, compromisos y otras informaciones, requerida por la normativa vigente, en particular por el punto 28.6 del modelo sobre el contenido de la memoria consolidada incluido en las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas. Nuestro informe de auditoría sobre las cuentas anuales consolidadas del ejercicio anterior incluyó una salvedad por esta cuestión.

Hemos llevado a cabo nuestra auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España. Nuestras responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección *Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas* de nuestro informe.

Somos independientes del Grupo de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia, que son aplicables a nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas en España según lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas. En este sentido, no hemos prestado servicios distintos a los de la auditoría de cuentas ni han concurrido situaciones o circunstancias que, de acuerdo con lo establecido en la citada normativa reguladora, hayan afectado a la necesaria independencia de modo que se haya visto comprometida.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido proporciona una base suficiente y adecuada para nuestra opinión con salvedades.

Aspectos más relevantes de la auditoría

Los aspectos más relevantes de la auditoría son aquellos que, según nuestro juicio profesional, han sido considerados como los riesgos de incorrección material más significativos en nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas del periodo actual. Estos riesgos han sido tratados en el contexto de nuestra auditoría de las cuentas anuales consolidadas en su conjunto, y en la formación de nuestra opinión sobre estas, y no expresamos una opinión por separado sobre esos riesgos.

Además de la cuestión descrita en la sección *Fundamento de la opinión con salvedades*, hemos determinado que los riesgos que se describen a continuación son los riesgos más significativos considerados en la auditoría que se deben comunicar en nuestro informe.

Valoración del inmovilizado intangible y material

Descripción Al 31 de diciembre de 2024, el valor neto contable del inmovilizado intangible y material asciende a 9.795 y 166.626 miles de euros, respectivamente, y corresponden principalmente a terrenos, obras e instalaciones llevadas a cabo en los locales en los que el Grupo desarrolla su actividad principal, así como concesiones administrativas y fondos de comercio. A cierre de ejercicio la dirección del Grupo evalúa si existen indicios de deterioro de las unidades generadoras de efectivo a las que se han asignado dichos activos y, en caso de existir, se determina su valor recuperable en base a los flujos de efectivo futuros previstos. La relevancia de dichos importes, que representan un 71% del total de los activos del Grupo a la mencionada fecha, junto con el componente subjetivo asociado a la estimación del valor recuperable, hace que hayamos considerado este asunto como un aspecto más relevante de la auditoría.

Nuestra respuesta Nuestros procedimientos de auditoría han consistido, entre otros, en los siguientes:

- ▶ Entendimiento de la definición y asignación de activos a las unidades generadoras de efectivo, así como del proceso seguido por la dirección del Grupo para la identificación de indicios de deterioro.
- ▶ Para aquellas unidades generadoras de efectivo con indicios de deterioro, en colaboración con nuestros especialistas en valoraciones, hemos analizado la razonabilidad y consistencia de las hipótesis clave consideradas por la dirección del Grupo para la estimación de los flujos de efectivo futuros, incluyendo la tasa de descuento.
- ▶ Evaluación de la suficiencia de la información desglosada en la memoria consolidada adjunta, de acuerdo con los requisitos del marco normativo de información financiera aplicable al Grupo.

Reconocimiento de descuentos y otros ingresos acordados con proveedores

Descripción El reconocimiento de los aprovisionamientos del Grupo se ve afectado por los descuentos y rappels por volumen acordados con sus proveedores. Asimismo, el Grupo ha acordado con dichos proveedores otras condiciones contractuales que suponen el reconocimiento de diversos ingresos que minoran el coste de sus aprovisionamientos. El registro de estos descuentos, rappels e ingresos pendientes de recibir de los proveedores requiere de una adecuada estimación por parte de la dirección el Grupo en base a la información disponible que incluye, entre otra, las condiciones comerciales acordadas entre las partes. Debido al elevado número de contratos y a la incertidumbre asociada a toda estimación contable, hace que hayamos considerado este asunto como un aspecto más relevante de la auditoría.

**Nuestra
respuesta**

Nuestros procedimientos de auditoría han consistido, entre otros, en los siguientes:

- ▶ Entendimiento del proceso de estimación de los descuentos y otros ingresos acordados con proveedores, y la evaluación del diseño y efectividad de los controles vinculados a dicho proceso.
- ▶ Obtención de confirmación de saldos de proveedores a cierre del ejercicio para una muestra seleccionada.
- ▶ Realización de pruebas de detalle y procedimientos analíticos acerca de la evolución de los descuentos y otros ingresos acordados con proveedores, al objeto de identificar evoluciones inusuales.
- ▶ Evaluación de la suficiencia de la información desglosada en la memoria consolidada adjunta, de acuerdo con los requisitos del marco normativo de información financiera aplicable al Grupo.

Otra información: Informe de gestión consolidado

La otra información comprende exclusivamente el informe de gestión consolidado del ejercicio 2024, cuya formulación es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante y no forma parte integrante de las cuentas anuales consolidadas.

Nuestra opinión de auditoría sobre las cuentas anuales consolidadas no cubre el informe de gestión consolidado. Nuestra responsabilidad sobre el informe de gestión consolidado, de conformidad con lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas, consiste en:

- a) Comprobar únicamente que el estado de información no financiera consolidado se ha facilitado en la forma prevista en la normativa aplicable y, en caso contrario, informar sobre ello.
- b) Evaluar e informar sobre la concordancia del resto de la información incluida en el informe de gestión consolidado con las cuentas anuales consolidadas, a partir del conocimiento del Grupo obtenido en la realización de la auditoría de las citadas cuentas, así como evaluar e informar de si el contenido y presentación de esta parte del informe de gestión consolidado son conformes a la normativa que resulta de aplicación. Si, basándonos en el trabajo que hemos realizado, concluimos que existen incorrecciones materiales, estamos obligados a informar de ello.

Sobre la base del trabajo realizado, según lo descrito anteriormente, hemos comprobado que la información mencionada en el apartado a) anterior se facilita en la forma prevista en la normativa aplicable y que el resto de la información que contiene el informe de gestión consolidado concuerda con la de las cuentas anuales consolidadas del ejercicio 2024 y su contenido y presentación son conformes a la normativa que resulta de aplicación.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante en relación con las cuentas anuales consolidadas

Los administradores de la Sociedad dominante son responsables de formular las cuentas anuales consolidadas adjuntas, de forma que expresen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados consolidados del Grupo, de conformidad con el marco normativo de información financiera aplicable al Grupo en España, que se identifica en la nota 2 de la memoria adjunta, y del control interno que consideren necesario para permitir la preparación de cuentas anuales consolidadas libres de incorrección material, debida a fraude o error.

En la preparación de las cuentas anuales consolidadas, los administradores de la Sociedad dominante son responsables de la valoración de la capacidad del Grupo para continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, las cuestiones relacionadas con la empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento excepto si los citados administradores tienen intención de liquidar el Grupo o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de las cuentas anuales consolidadas

Nuestros objetivos son obtener una seguridad razonable de que las cuentas anuales consolidadas en su conjunto están libres de incorrección material, debida a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene nuestra opinión.

Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España siempre detecte una incorrección material cuando existe. Las incorrecciones pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, puede preverse razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en las cuentas anuales consolidadas.

Como parte de una auditoría de conformidad con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, aplicamos nuestro juicio profesional y mantenemos una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. También:

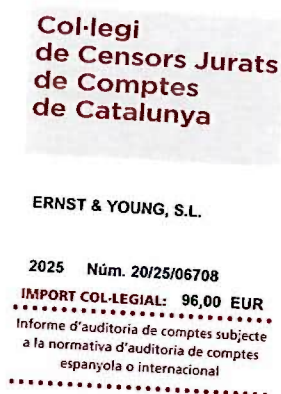
- ▶ Identificamos y valoramos los riesgos de incorrección material en las cuentas anuales consolidadas, debida a fraude o error, diseñamos y aplicamos procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtenemos evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra opinión. El riesgo de no detectar una incorrección material debida a fraude es más elevado que en el caso de una incorrección material debida a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- ▶ Obtenemos conocimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias, y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno del Grupo.
- ▶ Evaluamos si las políticas contables aplicadas son adecuadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y la correspondiente información revelada por los administradores de la Sociedad dominante.
- ▶ Concluimos sobre si es adecuada la utilización, por los administradores de la Sociedad dominante, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basándonos en la evidencia de auditoría obtenida, concluimos sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o con condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad del Grupo para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluimos que existe una incertidumbre material, se requiere que llamemos la atención en nuestro informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en las cuentas anuales consolidadas o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que expresemos una opinión modificada. Nuestras conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de nuestro informe de auditoría. Sin embargo, los hechos o condiciones futuros pueden ser la causa de que el Grupo deje de ser una empresa en funcionamiento.

- ▶ Evaluamos la presentación global, la estructura y el contenido de las cuentas anuales consolidadas, incluida la información revelada, y si las cuentas anuales consolidadas representan las transacciones y hechos subyacentes de un modo que logran expresar la imagen fiel.
- ▶ Planificamos y ejecutamos la auditoría del Grupo para obtener evidencia suficiente y adecuada en relación con la información financiera de las entidades o de las unidades de negocio del Grupo como base para la formación de una opinión sobre las cuentas anuales consolidadas. Somos responsables de la dirección, supervisión y revisión del trabajo realizado para los fines de la auditoría del Grupo. Somos los únicos responsables de nuestra opinión de auditoría.

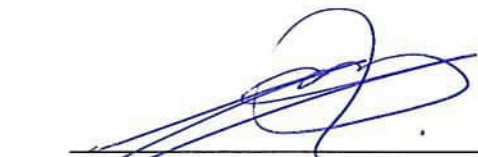
Nos comunicamos con los administradores de la Sociedad dominante en relación con, entre otras cuestiones, el alcance y el momento de realización de la auditoría planificados y los hallazgos significativos de la auditoría, así como cualquier deficiencia significativa del control interno que identificamos en el transcurso de la auditoría.

Entre los riesgos significativos que han sido objeto de comunicación a los administradores de la Sociedad dominante, determinamos los que han sido de la mayor significatividad en la auditoría de las cuentas anuales consolidadas del periodo actual y que son, en consecuencia, los riesgos considerados más significativos.

Describimos esos riesgos en nuestro informe de auditoría salvo que las disposiciones legales o reglamentarias prohíban revelar públicamente la cuestión.



ERNST & YOUNG, S.L.
(Inscrita en el Registro Oficial de Auditores
de Cuentas con el N° S0530)



Cristina Bosch Oller
(Inscrita en el Registro Oficial de Auditores
de Cuentas con el N° 24352)

30 de junio de 2025

Construccions i Contractes Barcelona S.L.

Estado de Información No Financiera 2024



Contenidos

1.	Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera	3
2.	Información general	5
2.1	Modelo de negocio.....	6
2.3	Tamaño de la organización y presencia geográfica	10
2.4	Gobierno corporativo	10
2.5	Factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la organización	10
2.6	Gestión de Riesgos.....	11
3.	Cuestiones medioambientales	13
4.	Recursos Humanos	26
4.1	Empleo.....	26
4.2	Brecha Salarial	31
4.3	Organización del trabajo y conciliación.....	31
4.4	Seguridad y salud.....	32
4.5	Seguridad alimentaria.....	33
4.6	Relaciones Sociales	34
4.7	Formación.....	35
4.8	Igualdad	38
4.9	Diversidad funcional y Accesibilidad universal.....	41
5.	Derechos Humanos.....	43
6.	Corrupción y soborno	46
6.1	Evaluación de riesgos	46
6.2	Políticas y procedimientos adoptados.....	47
6.3	Resultados de las políticas y procedimientos adoptados.....	49
6.4	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	50
6.5	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y asociaciones sectoriales..	50
7.	Sociedad	53
	Compromiso con el entorno y la comunidad	53
7.1	Impacto en los medios de comunicación	53
7.3	Productos locales.....	54
7.4	Colaboración con entidades públicas y comunidad local.....	54
7.5	Digitalización.....	55
7.8	Atención al cliente	57
7.9	Información fiscal	58



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 2024. 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

Four blue ink signatures are arranged horizontally. From left to right: the first is a complex, overlapping scribble; the second is a stylized 'S' or 'J' shape; the third is a horizontal oval with a vertical line through it; the fourth is a vertical line with a horizontal crossbar and a small loop at the top.

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 99% de las tiendas de Sorli ya disfrutan 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 2024 se ha ampliado la competitividad con la campaña "T'ajudem a estaviar" incorporando la sección de panadería, superando ya más de 1.000 artículos en dicha campaña.

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-restaurante.



SorliSport. Actividad física y alimentación sana son dos binomios que van de la mano para llevar una vida sana, de ahí que Sorli dispone ya de 6 centros deportivos y de salud ubicados



en Sant Vicenç de Montalt, Vilassar de Dalt, Sitges, Sant Vicenç de Montalt Nou, Montigalá y Plaça Cerdà; 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	17	3	2	6	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 2024 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” iniciada en el 2023 y que hemos ampliado a la panadería y marcas líderes. El segundo efecto positivo ha sido el carryover de la implantación de los incentivos de fresco, unos incentivos que retribuyen la meritocracia del equipo en la sección de frescos, y por último un excelente último trimestre con una importante actividad promocional, con una excelente ejecución en tienda.
- La creciente necesidad de las personas por socializar y compartir experiencias ha seguido impulsando de forma muy positiva las líneas de negocio de SorliSport, Restauración, Cafeterías y Hotelería. Gracias a ello, hemos vuelto a superar récords de facturación desde la apertura de varios establecimientos, como es el caso del Hotel Emocions, el centro SorliSport de Sant Vicenç de Montalt, Vilassar i Sitges.

- Por último, la puesta en marcha del nuevo almacén de Can Gordi ha permitido una gran mejora operativa que ya se refleja en los resultados de la charcutería y el aprovisionamiento de los productos de más rotación.

La reciente inauguración de SorliSport en Plaza Cerdà anticipa excelentes resultados para 2025, impulsados por el sólido ritmo de nuevas altas de socios. A ello se suman las dos aperturas previstas durante el próximo año, que refuerzan nuestras expectativas de crecimiento en esta línea de negocio.

Con vistas a 2025, se anticipa un aumento significativo en la entrada de nuevos competidores en el sector de supermercados. Este escenario requerirá reforzar nuestra estrategia promocional para mantener la competitividad. En este sentido, se contempla la continuidad y expansión de la campaña “T’ajudem a estalviar”, incorporando nuevas categorías como refrigerados y congelados. Paralelamente, se intensificará el trabajo en la optimización de la gestión horaria de los equipos en tienda, con el objetivo de mejorar nuestra capacidad de atracción y retención de talento.

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

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a final vertical stroke.A handwritten signature in blue ink, featuring a large loop followed by a horizontal line and another loop.A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line with a small hook at the top and a horizontal line at the bottom.

3. Cuestiones medioambientales

El **Grup Sorli** mantiene un compromiso firme con el desarrollo sostenible, plasmado en una serie de políticas, prácticas y objetivos que abarcan desde la gestión ambiental hasta el uso racional de los recursos, la lucha contra el cambio climático y el control de los impactos sobre el entorno.

A continuación, se detallan las principales acciones realizadas durante el ejercicio 2024 en cada uno de estos ámbitos.

3.1 Enfoque de Gestión Ambiental

Sorli orienta su estrategia ambiental hacia la reducción del impacto de su actividad en el entorno, mediante acciones concretas y en plena sintonía con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de Naciones Unidas.



Y con un enfoque de gestión fundamentado en 3 principios fundamentales:

1. Responsabilidad

Reconocimiento del papel que desempeña en la preservación del entorno natural, asumiendo el compromiso de actuar con ética ambiental en todos sus procesos.

2. Eficiencia

Apuesta por la utilización racional de los recursos, promoviendo el ahorro energético, la reducción de residuos y la optimización de procesos logísticos y productivos.

3. Mejora continua

Establecimiento de mecanismos para evaluar y revisar de forma periódica su impacto ambiental, introduciendo mejoras constantes para avanzar hacia una sostenibilidad integral.

Objetivos Medioambientales Prioritarios de 2024:

- ☒ Reducir un **13%** el desperdicio alimentario.
- ☒ Disminuir el volumen de residuos y mejorar su valorización.
- ☒ Aumentar la eficiencia energética y uso de energías renovables.
- ☒ Promover el uso sostenible del agua y materias primas.

Para alcanzar los objetivos establecidos en materia de sostenibilidad, se han impulsado diversas iniciativas adaptadas a las características y necesidades específicas de cada una de nuestras líneas de negocio:

- **Sorli y SorliNyam**, nuestras principales enseñas comerciales, han impulsado estrategias para reducir el desperdicio alimentario y optimizar la eficiencia energética en sus establecimientos.
- **SorliSport**, dedicado al bienestar y la salud, presenta una elevada demanda de recursos térmicos e hídricos debido a la naturaleza de sus servicios. En este contexto, se ha convertido en una prioridad la **optimización del consumo energético** y el **uso responsable del agua** en todas sus instalaciones. Se han implementado diversas medidas de eficiencia para reducir el impacto ambiental, como sistemas de climatización sostenibles, control inteligente del consumo y tecnologías de reaprovechamiento hídrico. Paralelamente se ha implementado medidas para la eliminación progresiva de **agentes químicos en las actividades de limpieza**, sustituyéndolos por alternativas ecológicas y menos agresivas, que no solo reducen la huella ambiental, sino que también mejora la calidad del entorno para usuarios y empleados.
- **SorliGo**, con tres estaciones de servicio en funcionamiento, enfoca su actuación en una gestión sostenible del combustible y en la reutilización del agua utilizada en los túneles de lavado, lo que permite reducir significativamente su impacto ambiental.

3.2 Gestión Ambiental

La gestión ambiental del **Grup Sorli** se estructura a partir de un enfoque transversal que involucra a todas las áreas de la organización, con una participación destacada del Departamento Técnico.

Como empresa registrada en el **Registro de Empresas Acreditadas** (RAE) del sector de la construcción, **Sorli** garantiza el cumplimiento de los requisitos legales vigentes, incorporando criterios de sostenibilidad en todas sus actividades constructivas y de mantenimiento.

Esta estrategia se implementa especialmente desde las áreas de mantenimiento y obras, que desempeñan un papel clave en la sostenibilidad operativa del grupo.

Gestión desde el área de Mantenimiento:

El mantenimiento preventivo de las instalaciones técnicas es una prioridad. Se actúa especialmente sobre los sistemas de refrigeración y climatización, asegurando que todos los equipos instalados en los centros dispongan de tecnologías de alta eficiencia energética.

Esta política implica:

- Sustitución progresiva de equipos obsoletos por otros de última generación que utilizan gases fluorados nobles y elementos con frecuencia variable.
- Reducción del consumo energético mediante la incorporación de tecnologías eficientes en climatización y frío comercial.
- Aplicación de planes de revisión técnica periódica para maximizar el rendimiento de los equipos y minimizar las incidencias.

Gestión desde el área de Obras y Proyectos:

La planificación, ejecución y seguimiento de obras representa un vector de impacto ambiental importante para la compañía. En 2024, se ha llevado a cabo **5 nuevas aperturas** (una de ellas con la certificación **BREEAM**, con la calificación **"Very Good"**), **6 reformas integrales** y **4 adaptaciones**.

Desde esta área se gestionan:

- La clasificación, ordenación y trazabilidad de los expedientes de obras, incluyendo certificados de instalaciones, productos empleados, características técnicas y documentación de proveedores.
- La exigencia a todos los contratistas del cumplimiento de normativas ambientales, asegurando la gestión adecuada de residuos generados en el proceso de construcción.

- La incorporación de criterios de sostenibilidad en los diseños, como materiales con certificación medioambiental y soluciones técnicas que favorezcan el ahorro energético.

Proyectos y medidas destacadas de 2024:

- Ampliación del parque de instalaciones fotovoltaicas, con una capacidad adicional de generación de hasta **1400 kWh**, logrando picos de ahorro energético del **30%** en algunos centros.
- Instalación de **35** puntos de recarga para vehículos eléctricos, promoviendo la movilidad sostenible.
- Implantación de nuevos equipos de eficiencia energética **COOPER ONNES**.
- Continuación del plan de reconversión de sistemas de iluminación a tecnología **LED** en todas las instalaciones.

Sensibilización interna:

Durante 2024 se ha reforzado la campaña de buenas prácticas ambientales promovida por el Comité Ejecutivo. Entre las medidas implementadas en los centros destacan:

- Aprovechamiento de luz natural.
- Automatización del encendido y apagado de luces.
- Regulación inteligente de la climatización en función del uso de los espacios.

Estas acciones consolidan una cultura de sostenibilidad operativa, donde mantenimiento y obras trabajan coordinadamente para reducir el impacto ambiental de cada centro.

3.3 Gestión de Residuos y Desperdicio Alimentario

El compromiso del **Grup Sorli** con la sostenibilidad se refleja en dos líneas prioritarias de actuación ambiental: la reducción del desperdicio alimentario y la gestión eficiente de residuos. Ambas áreas están respaldadas por políticas internas, formación del equipo y medidas operativas enfocadas a la prevención, recuperación y valorización de recursos, en línea con los principios de economía circular.

Prevención del desperdicio alimentario: Entre las principales actuaciones llevadas a cabo destacan:

- **Optimización del aprovisionamiento:**

Mediante la consolidación de un sistema avanzado de planificación de la demanda en tienda, apoyado en indicadores clave como las ventas reales, regularizaciones, control de la vida útil de los productos y seguimiento de fechas de caducidad que ha permitido ajustar con mayor precisión los niveles de stock a las necesidades reales de cada punto de venta y realizar una planificación más eficiente, que ha producido un impacto significativo en la **reducción del desperdicio alimentario**, superando el objetivo establecido del 13%, y alcanzando una **reducción del 14,5%**, lo que refuerza el compromiso de Sorli con la sostenibilidad y la gestión responsable de recursos.

- **Capacitación del personal en secciones de frescos:**

Con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y contribuir a la sostenibilidad, Sorli ha desarrollado un **plan de carrera profesional** dirigido al personal de las **secciones de productos frescos**, que incluye formación específica en conservación de alimentos, manipulación higiénica y atención al cliente, asegurando así un servicio de alta calidad y productos en óptimas condiciones. Una de las piezas clave del programa es la implementación de un **sistema de incentivos vinculado a la gestión de mermas** que promueve la responsabilidad individual y el compromiso del equipo en la **reducción del desperdicio alimentario**, lo cual ha contribuido de manera directa a la mejora en la eficiencia de recursos citada en el apartado anterior, alineándose con los principios de sostenibilidad de la empresa.

- **Recuperación y redistribución de excedentes:**

- Se ha impulsado la **recuperación y redistribución de alimentos aptos para el consumo humano** que se encuentran próximos al final de su vida útil, iniciativa que ha permitido evitar la emisión de **218,86 toneladas de CO₂ equivalente**, y **que representa un incremento del 223%** respecto al año 2023, gracias a la implantación de estas medidas en todos los establecimientos de la organización, consolidando una estrategia efectiva de sostenibilidad ambiental y responsabilidad social.

- Colaboración con entidades protectoras de animales para la reutilización de alimentos aptos como alimentación animal.
- Promociones internas para facilitar la venta de productos próximos a su fecha de caducidad.

- **Valorización de residuos orgánicos:**

La destinación de **642 toneladas de residuos biodegradables a compostaje** ha supuesto una acción clave en la estrategia de gestión ambiental, gracias a la cual se logró evitar la emisión de 1.605 toneladas de CO₂ equivalente, contribuyendo significativamente a la reducción de la huella de carbono de la organización. Este resultado ha sido posible gracias a la implicación activa del equipo Sorli, especialmente en la correcta separación de la fracción orgánica en los puntos de venta, lo que refleja un fuerte compromiso interno con las buenas prácticas ambientales.

Gestión y reducción de residuos

El **Grup Sorli** dispone de un sistema mixto de gestión de residuos, que combina la colaboración con gestores privados autorizados y servicios municipales. Este modelo ha favorecido el avance en la recogida selectiva, especialmente de la fracción orgánica.

En 2024:

Las toneladas de **mezcla de residuos municipales se mantuvieron en niveles relativos similares al ejercicio anterior**, lo cual representa un logro significativo considerando el contexto de crecimiento de la organización. Aunque se registró un aumento absoluto del 14 %, este incremento se atribuye principalmente a factores positivos, como la **centralización de nuevos proveedores** derivada de la puesta en marcha de la nueva plataforma logística (+29,15 toneladas), así como al **incremento general de actividad** vinculado al desarrollo de Sorli, lo que pone en valor la capacidad de adaptación y eficiencia en la gestión de residuos de la organización, incluso en escenarios de expansión y transformación operativa.

- La mejora en la clasificación y valorización de esta fracción ha permitido una **reducción del 90 %** de los residuos enviados a vertedero **y por tanto, su reincorporación al proceso**

productivo de 431,56 Tn, que han supuesto evitar la emisión de 1.078 Tn de CO₂ equivalente a la atmosfera, contribuyendo de forma directa con los objetivos climáticos de la organización.

Medidas complementarias: Para reforzar estos avances, **Sorli** ha implementado diversas medidas dirigidas tanto al equipo como a los clientes, orientadas a fomentar un consumo más responsable y la correcta separación de residuos:

- Colaboración con **REZERO** a través del proyecto **"Amb el teu envàs"**, que promueve el uso de envases reutilizables mediante:
 - Cartelería informativa en tienda.
 - Incorporación de bolsas de malla reutilizable, bolsas de rafia, bolsas biodegradables, sobres de papel y envoltorios reciclados.
- Promoción de buenas prácticas ambientales entre los clientes para fomentar el uso de envases reciclables y la separación adecuada de residuos.
- Adhesión a **ECOEMBES (SCRAP)** como poseedor final, para garantizar el tratamiento adecuado de envases y residuos comerciales, en cumplimiento de la responsabilidad ampliada del productor.
- Sorli impulsa el proyecto **"Menos Papel"**, una iniciativa que promueve la **digitalización de procesos y la reducción del consumo de recursos** mediante el uso del **tique electrónico**, que ha provocado que más de **17.000 clientes** hayan adoptado esta opción digital, lo que representa un **incremento del 41,6 %** respecto al año anterior, evolución muy positiva que supone un avance significativo en la **reducción del uso de papel térmico del 6,86% hasta los 21.845,25 kg** contribuyendo a una operativa más responsable y respetuosa con el medio ambiente.

Tabla Resumen de la Gestión de Residuos 2023 – 2024:

Residuos	2024	2023	Código de tratamiento	via gestión
Residuos peligrosos (t)				
Sorli no genera ni gestiona directamente residuos peligrosos que son gestionados directamente por el proveedor mediante su correspondiente SIG.				
Residuos no peligrosos (t)				
Residuos destinados a eliminación				
Mezcla de residuos municipales, incl. orgánicos	37,37	411,14	T62 Gestión a través de un Centre de Recollida i Transferència	D1301 Classificació de residus(Eliminació final)
	431,56		T62 Gestión a través de un Centre de Recollida i Transferència	R1201Classificació de residus(Valorització externa)
Residuos NO destinados a eliminación				
Papel y Cartón	1.445,47	1.411,76	V11 Reciclaje de papel y cartón.	R1203 Tractament mecànic (trituració, fragmentació, tall, compactació, etc.)
Plástico	102.23	91.82	V12 Reciclajes de plásticos.	R1203 Tractament mecànic (trituració, fragmentació, tall, compactació, etc.)
Vidrio	11.28	12,52	V14 Reciclaje de vidrio.	R1301 Emmagatzematge de residus, a l'àmbit de la recollida
Envases de madera	685.9	627.77	V15 Reciclaje y reutilización de madera.	R0309 Preparació per a la reutilització de substàncies orgàniques
Residuos biodegradables	641,90	644,66	V83 Compostatge	R0301 Compostatge
Metales	13.15	22.54	V41 Reciclaje y recuperación de metales.	R0403 Reciclatge de residus metàl·lics per a l'obtenció de ferralla
Otros*	47.94	53.44	V31 Recuperación tejidos y productos animales.	R0305 Reciclatge de residus orgànics a la fabricació de nous productes
			V33 Recuperación de productos alimentarios.	R0305 Reciclatge de residus orgànics a la fabricació de nous productes

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

3.4 Uso Sostenible de los Recursos

El **Grup Sorli** continúa avanzando en su compromiso por reducir el impacto ambiental, implementando medidas de eficiencia en el consumo de recursos y reducción de emisiones de

CO2 de manera transversal, que han permitido evitar la emisión de más de 2900 Tn Co2 equivalentes en 2024.

Un aspecto clave en esta estrategia es la optimización en el uso de recursos como el agua y la energía, dos factores esenciales que contribuyen al funcionamiento diario de las instalaciones del Grupo.

Consumo de agua

El agua es un recurso esencial en varias operaciones del Grupo, particularmente en los túneles de lavado de los centros **SorliGo**, **SorliSport** y **Hotel Emocions**.

En 2024, el consumo total de agua ha sido de **100.604,17 m³**. El agua consumida proviene exclusivamente de la red pública, y todas las aguas residuales se vierten a la red pública, salvo en los túneles de lavado de vehículos, donde se reutiliza un **85%** del agua consumida. Además, no existen procesos productivos que generen vertidos de contaminantes peligrosos en las aguas residuales.

Una de las medidas clave en la reducción del consumo de agua ha sido el **proyecto de reutilización del agua en los túneles de lavado**, incorporando a las lanzaderas boxes de autolimpiado, que ha permitido ahorrar **2.239 m³** de agua en 2024.

Esta iniciativa refuerza el compromiso de **Sorli** con la sostenibilidad y la eficiencia en el uso de los recursos hídricos.

Gestión de la energía

En lo que respecta a la energía, el **Grup Sorli** ha centrado esfuerzos en la reducción del consumo energético, especialmente en los centros de mayor consumo.

Un ejemplo destacado es el ahorro del **12%** en el consumo eléctrico en la **Central de Sorli en Montmeló**, que ha sido posible gracias a la implementación de varias medidas de eficiencia energética. Entre ellas:

- Incorporación de equipos pasivos de eficiencia energética **"COOPER"**, ya aplicados en **48** centros, lo que ha generado ahorros superiores al **9%** del consumo total.

- Instalación de elementos pasivos en fachadas para reducir la insolación en los meses más calurosos del año, logrando una reducción superior al **90%** de la radiación solar.
- Mantenimiento de climatización cerrada en despachos y zonas no ocupadas, evitando el consumo innecesario de energía durante las noches y fines de semana.
- Instalación progresiva de baterías de condensadores en centros que lo requieren, eliminando excesos de consumo de energía reactiva.
- Reducción del consumo de alumbrado en almacenes durante los fines de semana.
- Ajuste de los **sets points** de condensación en las centrales de frío de las tiendas con mayor consumo.
- Búsqueda y detección de fugas en la central positiva.

Estas acciones contribuyen de manera significativa a la reducción de la huella de carbono del Grupo y a la eficiencia en el uso de la energía.

Consumo energético: 2023 vs. 2024

El siguiente cuadro resume el consumo energético total del **Grup Sorli** durante los años 2023 y 2024, con una comparación detallada de las fuentes de energía utilizadas:

Fuente energética	Consumo 2024 (MWh)	Consumo 2023 (MWh)
Combustibles Fósiles		
Gasoil	927,14	990,21
Pellets	1.212,78	1.310,24
Electricidad		
Electricidad*	27.862,62	27.091,66
Total	30.032,23	29.755,01

Nota: La base utilizada para el cálculo se refiere a consumos reales y estimaciones basadas en promedios históricos.

El análisis del gráfico de **consumo energético 2023 vs. 2024** refleja un resultado muy favorable. El consumo total muestra un incremento del 0,9%, impulsado por la incorporación de cinco

nuevos centros que aportaron 755,59 MWh. Al considerar únicamente el perímetro comparable, se evidencia una reducción del 1,6% respecto al año anterior, lo que demuestra un avance significativo en eficiencia energética y una gestión más optimizada de los recursos.

Estas nuevas instalaciones, por su naturaleza y dimensiones, conllevan un aumento esperable en el consumo energético, especialmente en actividades que requieren climatización, refrigeración, iluminación y procesos logísticos complejos. Sin embargo, el mantenimiento de un consumo contenido frente a este crecimiento demuestra el impacto positivo de las medidas de eficiencia energética aplicadas por Sorli.

Este equilibrio entre desarrollo y sostenibilidad pone de manifiesto el compromiso del Grupo con una **gestión ambiental responsable**, minimizando su huella de carbono incluso en fases de crecimiento estructural.

3.5 Cambio Climático

El **Grup Sorli** se compromete activamente a mitigar el impacto del cambio climático, implementando medidas clave en el control de emisiones de gases de efecto invernadero.

En 2024, se ha logrado una mejora significativa, especialmente en lo relacionado con los **gases fluorados**, gracias al seguimiento metódico en la detección de fugas y a la incorporación de equipos y tecnologías más compactas y eficientes en las tiendas reformadas.

A continuación, se muestran los datos de las emisiones de **CO2** equivalentes en 2024 y 2023:

Fuente de las emisiones	Consumo 2024(tCO ₂ eq)	Consumo 2023(tCO ₂ eq)
Alcance 1		
Gasolina y gasoil en flota propia	229,43	239,10
Gasoil usos varios	0,00	0,00
Gases refrigerantes	2.737,18	2.357,96
Pellets	415,51	448,90
Alcance 2		
Electricidad	7.885,12	7.043,83
Total de emisiones	11.303,24	10.019,58

El análisis de la tabla revela que en 2024 el Grupo logró un buen desempeño en gestión energética. El ligero aumento del 0,93% en consumo es un indicador muy positivo, considerando el importante crecimiento del Grupo durante el año. Además, las emisiones de CO₂ se mantuvieron bajo control, reflejando una gestión altamente eficiente. Estos resultados son fruto de la efectiva implementación de medidas de optimización, como la mejora de equipos y la detección temprana de fugas.

En conjunto, estos datos evidencian el compromiso continuo del Grupo con la sostenibilidad y la eficiencia, incluso en un contexto de expansión.

3.6 Contaminación acústica y lumínica

El **Grup Sorli** se toma muy en serio el impacto de sus actividades sobre el entorno, especialmente en lo que respecta a la **contaminación acústica y lumínica**.

Para ello, se realizan controles rigurosos mediante sonometrías y fotometrías reglamentarias, con el fin de minimizar los efectos negativos en el medio ambiente.

Además, se implementan medidas específicas para aislar los posibles focos de emisión de ruido, como la colocación de **paneles de insonorización, placas fonoabsorbentes y deflectores de aire en conductos** durante los procesos de nuevas aperturas, reformas y adaptaciones.

Todo esto contribuye a una gestión eficiente de los impactos acústicos y lumínicos, alineándose con los estándares más exigentes de calidad medioambiental.

Cada una de estas medidas es cuidadosamente registrada y archivada en nuestra base de datos, lo que permite dar trazabilidad a las decisiones adoptadas por Sorli para garantizar el cumplimiento de las normativas medioambientales. Además, todas las actuaciones están sometidas al procedimiento de certificación por una entidad externa acreditada, lo que refuerza el compromiso del **Grup Sorli** con la sostenibilidad y el medio ambiente.

4. Recursos Humanos



4. Recursos Humanos

4.1 Empleo

El grupo Sorli considera esencial el bienestar de su personal y, por ello, ofrece a sus empleados y empleadas unas condiciones laborales estables y de calidad. Una muestra de este compromiso es el alto porcentaje de contratos indefinidos, con un 96,52% en el 2024. Toda la plantilla de Sorli está ubicada en Cataluña.

En 2023, la empresa contaba con 2.017 personas trabajadoras, cifra que **aumentó a 2.127¹** en 2024, lo que representa un incremento del **5,45%** en la plantilla. De este total, el 63,33% son mujeres.

Para determinar la plantilla, se ha considerado el número de personas activas a fecha 31 de diciembre de 2024. La estrategia de empleo del grupo Sorli se basa en reconocer a las personas trabajadoras como la cara visible del grupo. Por ello, mantiene un fuerte compromiso con su satisfacción laboral y con el desarrollo de una carrera profesional próspera dentro del grupo 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

¹ No se incluyen los datos referentes a empleados de la sociedad Promoinmo (sociedad del grupo), puesto que representan menos de un 1%.

Distribución por sexo de la plantilla:

DISTRIBUCION POR SEXO			
nº personas		31/12/2023	31/12/2024
Hombres		730	780
Mujeres		1.287	1.347
TOTAL		2.017	2.127

La plantilla es de 2.127 personas trabajadoras que, una vez transformada a jornadas de 40 horas, supone una plantilla de 2.024 personas trabajadoras.

DISTRIBUCION POR SEXO			
personas a 40 horas		31/12/2023	31/12/2024
Hombres		699,82	751,57
Mujeres		1.214,25	1.272,42
TOTAL		1.914,08	2.024,00

Distribución del personal por edad y por sexo:

DISTRIBUCION POR EDAD/SEXO						
nº personas						
PERIODO	31/12/2023			31/12/2024		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
< 25 anys	99	91	190	123	109	232
>=25 y <=40	246	299	545	254	327	581
>40 años	385	897	1.282	403	911	1.314
TOTAL	730	1.287	2.017	780	1.347	2.127

Distribución de personas según clasificación profesional y por sexo:

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACION PROFESIONAL/SEXO						
nº personas						
	31/12/2023			31/12/2024		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
dirección	7	5	12	7	4	11
técnico	49	41	90	53	46	99
Mando intermedio	160	97	257	164	118	282
Pers. Administrativo	16	39	55	17	45	62
Operario	498	1.105	1.603	539	1.134	1.673
TOTAL	730	1.287	2.017	780	1.347	2.127



Modalidades de contrato y nº de despidos por sexo:

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR SEXO						
nº contratos						
	31/12/2023			31/12/2024		
Tipo de contrato	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Nº total de contratos de trabajo	730	1.287	2.017	780	1.347	2.127
% Contratos indefinidos	31,10%	62,07%	97,17%	35,54%	60,98%	96,52%
% Contratos temporales	1,09%	1,74%	2,83%	1,13%	2,35%	3,48%
% contratos a tiempo completo	32,92%	59,30%	92,22%	33,38%	58,67%	92,05%
% contratos a tiempo parcial	3,27%	4,51%	7,78%	3,29%	4,65%	7,95%
	anual 2023			anual 2024		
Nº Despidos	65	38	103	25	24	49
Nº total de contratos de trabajo	1.065	1.586	2.651	1.113	1.713	2.826
% Promedio contratos indefinidos	34,29%	54,17%	88,46%	33,79%	54,03%	87,83%
% Promedio contratos temporales	5,88%	5,66%	11,54%	5,59%	6,58%	12,17%
% Promedio contratos a tiempo completo	36,74%	55,11%	91,85%	35,60%	55,70%	91,30%
% Promedio contratos a tiempo parcial	3,43%	4,72%	8,15%	3,79%	4,92%	8,70%

Modalidades de contrato y nº de despidos por edad:

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR EDAD				
nº contratos				
31/12/2023				
Tipo de contrato	< 25 años	>=25 y <=40	>40 años	TOTAL
Nº total de contratos de trabajo	190	545	1.282	2.017
% Contratos indefinidos	8,03%	26,52%	62,62%	97,17%
% Contratos temporales	1,39%	0,50%	0,94%	2,83%
% contratos a tiempo completo	5,30%	24,19%	62,72%	92,22%
% contratos a tiempo parcial	2,48%	2,23%	3,07%	7,78%
31/12/2024				
Nº total de contratos de trabajo	232	581,00	1.314,00	2.127
% Contratos indefinidos	9,40%	26,38%	60,74%	96,52%
% Contratos temporales	1,50%	0,94%	1,03%	3,48%
% contratos a tiempo completo	8,23%	24,64%	59,19%	92,05%
% contratos a tiempo parcial	2,68%	2,68%	2,59%	7,95%
anual 2023				
Nº Despidos	18	41	44	103
Nº total de contratos de trabajo	468	736	1.447	2.651
% 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 completo	12,49%	25,80%	53,56%	91,85%
% Promedio contratos a tiempo parcial	2,94%	2,26%	2,94%	8,15%

anual 2024				
Nº Despidos	10	19	20	49
Nº total de contratos de trabajo	554	781	1.491	2.826
% Promedio contratos indefinidos	11,61%	24,91%	51,31%	87,83%
% Promedio contratos temporales	8,00%	2,72%	1,45%	12,17%
% Promedio contratos a tiempo completo	15,96%	25,05%	50,28%	91,30%
% Promedio contratos a tiempo parcial	3,64%	2,58%	2,48%	8,70%

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

MODALIDADES DE CTRO. Y DESPIDOS POR GRUPO CATEGORIA (TOTAL EMPRESA)						
Categorías	DIRECCION	TECNICO	PERS. ADMINISTRATIVO	MANDO INTERMEDIO	OPERARIO	TOTAL
31/12/2023						
Nº total de contratos de trabajo	12	90	55	257	1.603	2.017
% 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 completo	0,59%	2,18%	2,03%	12,74%	74,67%	92,22%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	2,28%	0,69%	0,00%	4,81%	7,78%
31/12/2024						
Nº total de contratos de trabajo	11	99	62	282	1.673	2.127
% Contratos indefinidos	0,52%	4,47%	2,87%	13,26%	75,41%	96,52%
% Contratos temporales	0,00%	0,19%	0,05%	0,00%	3,24%	3,48%
% contratos a tiempo completo	0,52%	2,16%	2,07%	13,26%	74,05%	92,05%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	2,49%	0,85%	0,00%	4,61%	7,95%
anual 2023						
Nº Despidos	1	7	6	8	81	103
Nº total de contratos de trabajo	13	117	69	280	2.172	2.651
% 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 completo	0,49%	2,15%	1,81%	10,52%	76,88%	91,85%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	2,26%	0,79%	0,04%	5,05%	8,15%
anual 2024						
Nº Despidos	0	3	1	4	41	49
Nº total de contratos de trabajo	12	122	71	302	2.319	2.826
% Contratos indefinidos	0,42%	4,14%	2,26%	10,69%	70,31%	87,83%
% Contratos temporales	0,00%	0,18%	0,25%	0,00%	11,75%	12,17%
% contratos a tiempo completo	0,42%	1,95%	1,70%	10,69%	76,54%	91,30%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	2,37%	0,81%	0,00%	5,52%	8,70%

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

TOTALITAT EMPRESA

REMUNERACION MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2023	20.440,58€	18.909,12€
2024	20.548,89€	19.264,69€

REMUNERACION MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 anys	>=25 y <=40	>40 anys
2023	16.045,31€	18.445,68€	21.112,55€
2024	16.603,49€	18.681,34€	21.431,73€

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL	ANUAL				
	Direccion	Tecnico/a	Mando intermedio	Pers. Administrativo/a	Operario/a
2023	68.208,94€	24.940,21€	26.622,54€	21.022,09€	17.933,00€
2024	69.995,40€	24.795,39€	26.709,59€	21.217,58€	18.248,03€

COMPARABLES

REMUNERACION MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2023	22.141,52€	19.566,25€
2024	22.197,50€	20.012,16€

REMUNERACION MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 anys	>=25 y <=40	>40 anys
2023	16.917,88€	18.910,84€	21.610,66€
2024	17.348,79€	19.326,89€	21.855,47€

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORIA PROFESIONAL	ANUAL				
	Direccion	Tecnico/a	Mando intermedio	Pers. Administrativo/a	Operario/a
2023	68.208,94€	27.827,19€	26.604,28€	21.958,29€	18.637,84€
2024	69.995,40€	26.889,29€	26.835,12€	22.026,83€	18.964,78€

² Para el cálculo de las remuneraciones medias, se ha tenido en cuenta el número total de personas que han trabajado en el período de 2024, extrapolando el salario a 40h y a año completo (360 días). Se ha considerado todos los conceptos, excepto liquidaciones e incidencias.

4.2 Brecha Salarial

Sorli 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 que, durante el ejercicio 2024, se ha logrado una **reducción** significativa de la brecha salarial **en 1,24 puntos porcentuales**, situándola en un **6,25%**. Esta mejora sostenida es fruto de políticas activas orientadas a la igualdad retributiva y refleja nuestro **firme compromiso con la equidad salarial entre mujeres y hombres**.

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

4.3 Organización del trabajo y conciliación

La organización del trabajo en el grupo Sorli está orientada a **facilitar la conciliación de la vida laboral y personal**. Con este objetivo, se fomenta el uso de **métodos eficaces para la gestión del tiempo** y se promueve la **desconexión digital**. Estas acciones permiten que una parte significativa del personal pueda compatibilizar de forma satisfactoria sus responsabilidades profesionales y personales.

En el ámbito de la conciliación, el grupo Sorli ofrece diversas medidas dirigidas a favorecer el **equilibrio entre el trabajo y la vida personal**. Estas medidas están disponibles para todas las personas trabajadoras y promueven su uso de forma corresponsable por parte de **ambos progenitores**. A través del **Portal Equip Sorli**, se difunden tanto las medidas contempladas en la **legislación vigente** como las establecidas en el **Plan de Igualdad** de la compañía.

Sorli ha dado un paso más en la conciliación de horarios en los supermercados. Con el objetivo de seguir mejorando las medidas de conciliación en los supermercados, **Sorli** mantiene iniciativas clave que favorecen el **bienestar del personal**. En el 2024 se consolida la posición del puesto de Responsable de Turno, lo que permitió que las personas responsables de los centros pudieran realizar **horarios rotativos de mañana o de tarde**, eliminando las jornadas partidas. Además, se garantiza al personal de los supermercados el disfrute de un **fin de semana de calidad**, **que incluye tanto el sábado como el domingo**.

Tanto el personal de oficinas como el de supermercados dispone de una **bolsa de horas retribuidas** al año para acudir a **visitas médicas** o **tutorías escolares**.

Las reformas aplicadas en los supermercados, como la implantación de **jornadas intensivas en turnos de mañana y tarde**, permiten a las personas trabajadoras adaptar mejor sus horarios a sus necesidades familiares.

En la mayoría de los casos, el personal del grupo Sorli trabaja a **jornada completa**, con una duración de **40 horas semanales**. Se realiza un seguimiento del tiempo de trabajo, incluyendo el seguimiento de las horas extraordinarias o complementarias.

El personal de oficina cuenta, además, con **flexibilidad horaria** en la entrada y salida del trabajo, lo que les permite ajustar su jornada a sus responsabilidades personales. También tienen la posibilidad de **teletrabajar dos días a la semana**.

Con todas estas medidas, Sorli continúa avanzando en la mejora de la **organización del trabajo** y en el impulso de la **conciliación familiar**.

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	118.847,80	365.700,84

El grupo Sorli dispone de un **Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)**, el cual realiza un **seguimiento anual de la seguridad** en el ambiente de trabajo y de todos los accidentes o enfermedades relativas a las personas trabajadoras. Ha seguido desarrollando **auditorías**

³ Para el cálculo de las horas de absentismo se han tenido en cuenta los siguientes conceptos:

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

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

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

internas con el fin de valorar diversos aspectos de seguridad y salud, tanto a nivel de **instalaciones** como de los **puestos de trabajo**.

Sorli dispone de tres **Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)** uno para el colectivo de tiendas, otro para Plataforma Logística y Oficinas, y un tercero para el centro Emocions, los cuales se reúnen trimestralmente.

TABLA INDICADORES

TABLA INDICADORES	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia (nº accidentes por cada millón de horas trab.)	15,66	24,02
Índice de gravedad (nº jornadas perdidas por cada mil horas trab.)	0,73	1,06
Nº de bajas por enfermedad profesional	0	0
Días de baja por accidente	890	2.030
Nº de accidentes (AT sin In-Itinere)	19	46
Horas totales trabajadas	1.212.964,30	1.915.236,84

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.

4.5 Seguridad alimentaria

Este año, el Departamento de Calidad de Sorli ha continuado implementando protocolos en materia de limpieza, desinfección y control analítico.

Dentro del Plan de Limpieza y Desinfección, además del control interno habitual, se cuenta con un proveedor externo que inspecciona el correcto uso de los productos de limpieza por parte del personal, así como el adecuado mantenimiento de las superficies.

En el marco del Plan de Control Analítico, se han realizado un total de 1.370 análisis tanto de productos alimentarios como del estado higiénico de las superficies que están en contacto directo con los alimentos, abarcando la mayoría de nuestros centros.



Además de los protocolos internos relacionados con la higiene alimentaria y la prevención de riesgos laborales, Sorli ha llevado a cabo auditorías semestrales en todos los centros de la compañía. Estas auditorías tienen como objetivo verificar el cumplimiento y la eficacia de los procedimientos normativos en materia de seguridad alimentaria y laboral. Durante el año 2024, se realizaron un total de 214 auditorías.

Todas estas medidas se han implementado 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 seguridad alimentaria.

Asimismo, se ha formado al personal en materia de higiene alimentaria mediante sesiones telemáticas y presenciales. En total se han formado 1.414 personas en modalidad telemática y 19 personas en sesiones presenciales.

4.6 Relaciones Sociales

Dada la naturaleza de los sectores en los que opera el grupo Sorli, las personas trabajadoras están acogidas a distintos convenios colectivos. Por un lado, el convenio de supermercados, que cubre a la mayoría de las personas trabajadoras de la compañía. Por otro lado, los convenios de Hostelería, Comercio, Actividades deportivas y Estaciones de servicio, que se aplican al resto de trabajadores/as que forman parte de la actividad económica del grupo Sorli a través de sus distintas marcas y sectores, tal como detalla en el primer apartado del presente informe. El porcentaje de empleados/as acogidos a convenio colectivo asciende a:

Nº PERSONAS POR CONVENIO	% POR CONVENIO
nº personas	
Supermercados	91,86%
Estaciones de Servicios	0,46%
Actividades deportivas y de ocio	4,25%
Hostelería	2,72%
Comercio	0,71%
TOTAL	100%

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 Comité del centro Emocions por 10 representantes. También dispone de 6 delegados de personal: dos en los centros de Girona y cuatro en los centros de Sorli Sport.

Las reuniones con los Comités se realizan trimestralmente.

En el marco de nuestras acciones en materia de igualdad y prevención del acoso, se dispone de las siguientes comisiones:

- Comisión de Igualdad: Está compuesta por 16 miembros, de los cuales 7 son representantes de la empresa y 9 representan a la parte social. No obstante, ambas partes disponen de un 50% del derecho de voto, independientemente del número de miembros que las compongan. Esta comisión tiene planificadas tres reuniones ordinarias anuales.

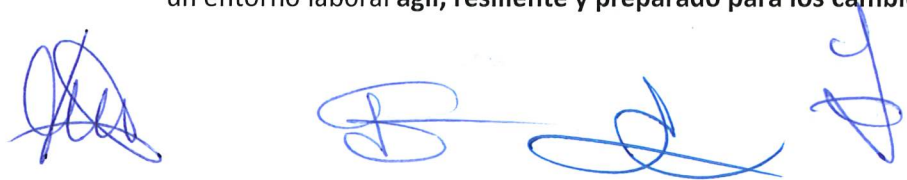
La Comisión de Igualdad dispone del mismo funcionamiento que el de los comités.

- Comisión del Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso Sexual o por Razón de Género: Está integrada por 7 miembros de la empresa y 2 representantes sindicales. Todas las personas integrantes de la Comisión participan en las entrevistas de investigación en caso de que se produzca una denuncia. Esta comisión se reúne únicamente cuando se presenta un caso que requiere su intervención.

4.7 Formación

Sorli reafirma su compromiso firme con el desarrollo profesional continuo de su equipo humano, considerando la formación como un **eje estratégico esencial** para garantizar una gestión eficaz y eficiente en todos los niveles de la organización. El objetivo prioritario es dotar al equipo de los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para enfrentar con éxito los desafíos específicos de cada función, al tiempo que se promueve la **motivación, el bienestar y la satisfacción laboral**.

La formación constituye un **pilar central de la cultura corporativa de Sorli**, fomentando una actitud de mejora continua y aprendizaje constante entre todas las personas trabajadoras, independientemente de su rol o nivel jerárquico. Este enfoque transversal permite consolidar un entorno laboral **ágil, resiliente y preparado para los cambios del sector**.



Durante 2024, se ha intensificado notablemente el impulso al desarrollo profesional, con especial atención a las **secciones de productos frescos**, mediante una formación eminentemente práctica y especializada. En este contexto, la **Escola Sorli**, inaugurada en 2022, se ha consolidado como el **motor transformador** de esta apuesta, ofreciendo un entorno de aprendizaje técnico y aplicado, alineado con las exigencias reales de tienda.

La Escola Sorli ha permitido el desarrollo de formaciones específicas como *“Condicionament de la Carn”*, *“Condicionament del Peix”*, *“Tecnologia de la Carn”* y *“Tecnologia del Peix”*, complementadas con prácticas profesionales en carnicería y pescadería. Estas acciones han reforzado el aprendizaje técnico y han consolidado **habilidades clave directamente vinculadas al desempeño en tienda**.

Además, el **Plan de Carrera de Frescos** continúa su expansión con nuevos módulos centrados en la **profesionalización operativa**, acompañados de un sistema de incentivos variables asociados al rendimiento en ventas y gestión. Esta estrategia busca potenciar la productividad, atraer talento cualificado y consolidar una plantilla especializada y comprometida.

En línea con el compromiso por el **crecimiento del talento interno**, en 2024 se ha dado un impulso decidido al fortalecimiento del liderazgo organizativo, con formaciones dirigidas a responsables de centro y coordinadores/as de zona. Estas iniciativas han tenido como objetivo reforzar las capacidades en **gestión de equipos, liderazgo operativo y toma de decisiones**.

De forma complementaria, se han desarrollado acciones formativas en competencias transversales como *“Organització i Gestió del Temps”*, *“Gestió de Conflictes”* y en herramientas tecnológicas, destacando el curso de *“Programació Angular_TIC”*.

La plataforma online **“Campus Formatiu Sorli”** sigue consolidándose como recurso clave para facilitar el acceso a la formación continua, permitiendo una integración eficaz entre el aprendizaje y la operativa diaria. Destacan especialmente los contenidos relacionados con la **Prevención de Riesgos Laborales e Higiene Alimentaria**.

El Plan Formativo 2024 se ha estructurado en torno a tres grandes ejes:

1. **Normativa, calidad y seguridad**
2. **Competencias transversales y específicas**
3. **Prevención, salud laboral e igualdad**

Esta estructura garantiza una formación integral que responde tanto a los requisitos técnicos del puesto como a los valores que definen nuestra cultura corporativa.

Asimismo, Sorli mantiene su compromiso firme con la **igualdad de género y el respeto en el entorno laboral**. En colaboración con la **Fundació SORLI**, se han impartido formaciones sobre igualdad de trato y de oportunidades, sensibilización ante la diversidad LGTBIQ+, y sobre el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo. Estas acciones no solo refuerzan la cohesión y el respeto interno, sino que también promueven un entorno laboral **inclusivo, seguro y equitativo**.

Como resultado de esta planificación estratégica y del esfuerzo colectivo, **en 2024 se han** impartido un total de 10.824 horas de formación, lo que supone 1.680 horas más que en el 2023, lo cual confirma el firme compromiso de Sorli con el crecimiento profesional de sus equipos.

A continuación, se detallan las horas de formación por categoría profesional realizadas durante el año.



FORMACIONES	Horas Totales Formación					
	DIRECCION	TECNICO	MANDO INTERMEDIO	PERS. ADMINISTRATIVO	OPERARIO	TOTAL
ABORDATGE VIOLENCIES MASCLISTES	26		41			67
ACOLLIDA EQUIP SORLI					216	216
CAMPANYA NADAL			2		102	104
COMPLIANCE PENAL	12	38	114	29	1	194
CONDICIONAMENT DE LA CARN					780	780
CONDICIONAMENT DEL PEIX					336	336
COTIZACION AVANZADA		12	6			18
GESTIO DE CONFLICTES			388		12	400
HIGIENE ALIMENTARIA CARNISSERIA		3			216	219
HIGIENE ALIMENTARIA FLECA			2		92	94
HIGIENE FRUITERIA					69	69
INGLES NIVEL ALTO		23				23
INGLES VAUGHAN NIVEL MEDIO			21	33		54
INICIAL SEURETAT ALIMENTARIA					4	4
LIDERATGE RESPONSABLES BOTIGA	18		612			630
LIDERAZGO GERENTES DE ZONA		24	42			66
MASTER IA E INNOVACION	180					180
MESURES D'EMERGENCIES	4	14	52	14	202	286
ORGANITZACIO I GESTIO DEL TEMPS	24	100	24	104		252
PERFECCIONAMENT RECICLATGE FLECA			24		108	132
PERFECCIONAMIENTO CORTE DE JAMON					84	84
PRACTICA A BOTIGA DE LA CARN					780	780
PRACTICA A BOTIGA DEL PEIX					420	420
PRL + APPCC CUINA I FREGADOR/A			4		12	16
PRL +APPCC CAMBRER/A			2		12	14
PRL 30H DELEGAT PREVENCIO.TELEMA					60	60
PRL ACTIVITAT ESPORT_ SOCORRISME		54	8			62
PRL INICIAL PRESENCIAL		12	10	8	100	130
PRL MAGATZEM			6		64	70
PRL OFICINA	24	64	40	88		216
PRL+APPCC INICIAL BOTIGUES		9	216		3.543	3.768
PROGRAMACION ANGULAR_ TIC		300	100			400
TECNOLOGIA DE LA CARN					456	456
TECNOLOGIA DEL PEIX					224	224
TOTAL 2024	288	653	1.714	276	7.893	10.824
TOTAL 2023	139	330	2.216	248	6.211	9.144

4.8 Igualdad

El Grupo Sorli mantiene un firme compromiso con la igualdad de género, integrando este principio en su estrategia corporativa y en la gestión de recursos humanos. Para ello, ha desarrollado e implementado políticas que promueven la igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual u otras circunstancias personales. Este compromiso se traduce en la adopción de medidas concretas y en la transversalidad del enfoque de igualdad en toda la cultura organizativa.

Como muestra de este compromiso, en 2019 se creó la Fundació SORLI, una entidad sin ánimo de lucro orientada a fomentar la igualdad de género en el ámbito empresarial y promover entornos laborales libres de violencia.



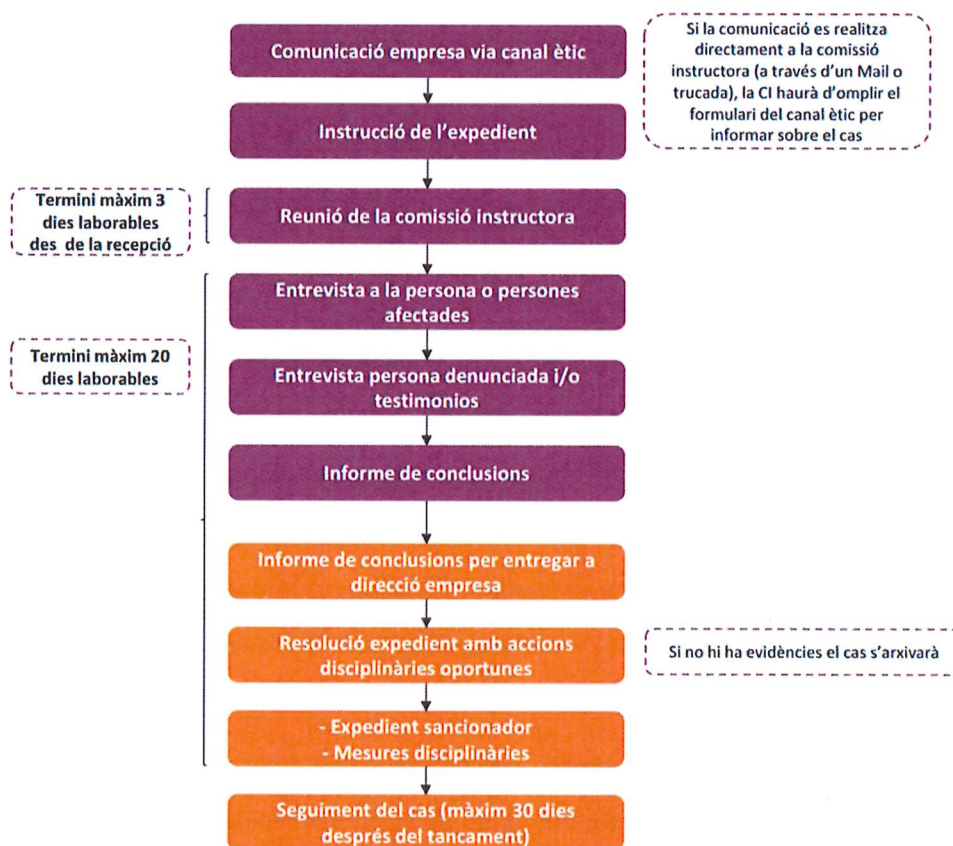
La compañía cuenta con un Plan de Igualdad que va más allá del cumplimiento normativo, asentado en la convicción de que la igualdad de trato constituye un pilar esencial de las relaciones humanas. En 2024, se ha registrado en REGCON el nuevo Plan de Igualdad, vigente hasta diciembre del 2028, que refuerza este enfoque. El diagnóstico del Plan evidencia una mejora sustancial en la cultura organizativa, con una integración transversal del enfoque de igualdad. Entre los logros destacados del Plan de Igualdad anterior figuran la creación en 2020 del puesto de agente de igualdad, el compromiso sostenido de la dirección y el trabajo en red entre departamentos, factores que han facilitado avances en todos los niveles organizativos.

Asimismo, Sorli apuesta por la diversidad en todos sus procesos de selección y promoción, garantizando que ninguna característica personal —como origen, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad o discapacidad— influya en el trato o en las oportunidades ofrecidas por la empresa. Estos procesos han sido revisados y mejorados para incluir criterios de igualdad, reforzando su transparencia y equidad. Como uno de los resultados, la representación de mujeres en puestos de mando intermedio ha aumentado un 30% en los últimos cuatro años.

En cuanto a los resultados de la brecha salarial por género, los resultados evidencian una reducción en 1,24 p.p este 2024. Esta evolución pone de manifiesto que la política retributiva ha sido una prioridad estratégica para la compañía, contribuyendo significativamente a revertir desigualdades. Además, el comité ejecutivo del Grupo Sorli, presenta una composición paritaria, con 8 mujeres y 6 hombres.

El Grupo Sorli dispone de un protocolo actualizado conforme al Real Decreto 1026/2024, que contempla la prevención del acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, incluyendo la protección frente a violencias hacia personas LGTBI+. Igualmente se ha implementado un canal ético anónimo, accesible y visible para la recepción y gestión de denuncias. Todas las personas trabajadoras y clientes de la compañía pueden acceder al canal ético a través de la web en el siguiente enlace <https://www.sorli.com/ca/canal-etico/>

El proceso en relación con el procedimiento es el siguiente:



La organización mantiene su compromiso con la igualdad efectiva, orientado a garantizar espacios laborales seguros, así como relaciones laborales dignas y saludables para todas las personas vinculadas a la empresa. En este marco, durante 2024 se han llevado a cabo acciones formativas principalmente dirigidas al personal de nueva incorporación, centradas en la sensibilización en igualdad y en la prevención del acoso.

Con el objetivo de visibilizar este compromiso ante su entorno y reforzar su impacto social, en 2024 se han desarrollado dos campañas de sensibilización. Como cada año, el Grupo ha conmemorado el Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo) y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre). Internamente, se continúa revisando de forma periódica la comunicación interna y externa para garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.

4.9 Diversidad funcional y Accesibilidad universal

En Sorli, entendemos la diversidad funcional como un aspecto de inclusión social de aporte de valor para la organización. La integración de personas con discapacidad en el entorno laboral genera beneficios para todas las partes implicadas: enriquece a la empresa con talento diverso, brinda oportunidades reales de desarrollo profesional y contribuye activamente a una sociedad más equitativa.

Este compromiso se traduce en acciones concretas. Sorli promueve activamente la accesibilidad total en sus centros de trabajo, garantizando que todas las personas, con independencia de sus capacidades, puedan desempeñar su labor en condiciones de seguridad, comodidad y autonomía. La accesibilidad universal es, para la compañía, una premisa estratégica que asegura la igualdad de oportunidades en el acceso tanto a los espacios como a la información.

Con el objetivo de eliminar barreras de comunicación, Sorli ha incorporado herramientas tecnológicas que permiten el acceso equitativo a formaciones, jornadas informativas y otros recursos clave para el desarrollo profesional de toda la plantilla.

Actualmente, el Grupo Sorli cuenta con 31 personas con discapacidad en su equipo, y todas ellas disponen de contrato indefinido. Esta estabilidad laboral refleja un compromiso real y sostenido con la inclusión.

Asimismo, hemos implementado una serie de medidas estructurales orientadas a la accesibilidad y la movilidad dentro de nuestras instalaciones, entre las que destacan:

- Pasillos diseñados con el espacio suficiente para el tránsito de sillas de ruedas.
- Plazas de aparcamiento reservadas para personas con movilidad reducida.
- Cajas registradoras adaptadas ergonómicamente para usuarios de sillas de ruedas.
- Instalación de rampas en zonas con escaleras, garantizando el acceso sin obstáculos.

Estas iniciativas reflejan nuestro convencimiento de que la accesibilidad y la inclusión no solo son obligaciones legales, sino también oportunidades estratégicas para construir un entorno laboral más justo, eficiente y sostenible.

DISTRIBUCION EMPLEADOS	31/12/2023	31/12/2024
nº personas		
nº empleados	29	31

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, 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 2024, ninguna de las compañías del Grupo SORLI ha recibido ninguna denuncia o comunicación por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante el ejercicio 2024, se destaca la actualización del Manual de Buenas Prácticas de cada área incluyendo la actualización del Canal Ético. Esta novedad se dio a conocer a todas las personas trabajadoras a través del Portal Equip Sorli y mediante diversas sesiones formativas, formándose a los jefes de planta y al personal de oficinas de SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. sobre este nuevo aplicativo y su importancia dentro de toda la organización.

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, los cuales han sido actualizados durante el presente ejercicio, y se han puesto a disposición de la plantilla. Debido a que el Grupo SORLI tiene un firme compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se forma a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad.
<i>Retribución justa</i>	La política retributiva del Grupo SORLI tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, de modo que mujeres que estén en una misma posición y tengan idéntica antigüedad y experiencia que un hombre tendrán el mismo salario, sin que se produzca ningún tipo de discriminación en este sentido.
<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



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 Superficies de Alimentación, S.A. por razón de su puesto y área de trabajo (atención al cliente, confidencialidad, uso de los equipos informáticos y navegadores de internet, 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, SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. 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 el mes abril del ejercicio 2024, se realizaron diversas sesiones formativas a los responsables de planta y al personal de oficinas de SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. en materia de Cumplimiento Normativo. En estas sesiones, se trataron las principales áreas de riesgo y cómo debe actuar el personal de la organización, destacándose las siguientes materias:

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

- Política de devoluciones
- Seguridad alimentaria
- Canal Ético

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 por 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 2024, 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 2024, 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 tres (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	1.148,00 €	Anual
Comertia	3.014,71 €	Anual
IFA	90.611,88 €	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 2024 se han aportado 80.000 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

Compromiso con el entorno y la comunidad

En Sorli entendemos que nuestro papel en la sociedad va mucho más allá del ámbito comercial. Creemos que una empresa responsable es aquella que actúa como motor de desarrollo local, creando valor compartido y sostenible.

Por eso colaboramos activamente con entidades sociales, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, reforzando nuestro compromiso con el bienestar de las personas y el crecimiento del entorno en el que operamos.

7.1 Impacto en los medios de comunicación

Nuestra actividad durante 2024 no solo ha sido intensa en innovación y expansión, sino también visible.

Los lanzamientos de proyectos como la herramienta de inteligencia artificial **Sorlipertu**, pensada para ayudar a las familias a planificar menús saludables, así como nuevas **aperturas de supermercados y centros deportivos Sorlisport**, han generado una importante repercusión mediática.

Con un total de **195 apariciones** en televisión, radio, prensa generalista y especializada, alcanzamos una audiencia estimada de más de **769 millones de impactos**.

Esta audiencia se ha **incrementado en casi un 29%** respecto a los datos actualizados del ejercicio 2023.

7.2 Comunicación interna

Se ha procedido a implementar un sistema de comunicación interna que de manera simplificada y homogénea ha mejorado la eficiencia y ha permitido minimizar el envío de correos electrónicos de todos los departamentos a tiendas, reduciendo en más de un 50% el envío de dichos correos.

7.3 Productos locales

La apuesta de Sorli por el producto local es clara y firme. A través de la sección “Producto de aquí”, destacamos alimentos de proximidad que promueven una economía circular, protegen el medioambiente y garantizan calidad a un precio justo.

En nuestros lineales, **más del 90% de la carne de ternera, pollo y cerdo que se comercializa proviene de Cataluña**. Lo mismo ocurre con frutas y verduras, donde priorizamos siempre los productos de temporada y origen local.

Así reducimos trayectos, ahorramos energía y disminuimos emisiones de CO₂, apostando por una cadena de suministro más sostenible.

7.4 Colaboración con entidades públicas y comunidad local

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.

En 2024, con un modelo mixto de donación física y económica, logramos reunir **74.745,94 kg de alimentos** y **10.295,38 € en la caja**, lo que equivale a un **valor total de 250.229,84 €**.

De las donaciones en la caja se han entregado 13.912 litros de leche.

Recapte de Primavera

En mayo, participamos en la campaña del Recapte de Primavera 2024, donde conseguimos recaudar **12.050 kg de alimentos**, alcanzando un equivalente **total de 38.890,24 €**

La recogida se llevó a cabo en un formato mixto: solo en algunos puntos concretos hubo presencia de voluntariado de las entidades de la comarca.

Fundación Humana

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

Sorli dispone de 21 supermercados con puntos de recogida que recogieron 80.720 kg de ropa usada para donarlos a esta organización.

De esta forma, contribuimos a fomentar la reutilización textil y la ayuda social a colectivos vulnerables.

Fundació Marató de TV3

Nuestro vínculo con la Fundació Marató TV3 es sólido y continuado.

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

En 2025 se ha llegado a un acuerdo de **colaboración de 6.000 euros para el cáncer**.

7.5 Digitalización

En línea con nuestra vocación innovadora, durante 2024 continuamos impulsando la transformación digital de nuestros canales.

La tienda online **Sorliclic incrementó sus ventas en un 28%**, mientras que nuestras **redes sociales experimentaron un crecimiento del 23% en seguidores**, pasando de 40.540 a 50.105 personas en el perfil de Sorli Supermercados.

Una comunidad cada vez más activa y conectada con la marca.

7.6 Nutrición

La salud y el bienestar forman parte del ADN de Sorli.

En 2024, dimos un paso adelante instalando sistemas de **agua alcalina 9,5 pH** en los **centros deportivos Sorlisport**.



El agua alcalina 9,5 ph genera una hidratación más efectiva, una mejora absorción corporal, favorece el bienestar interno aportando más energía y vitalidad.

Además, **seguimos promoviendo menús saludables, equilibrados y sostenibles** mediante la herramienta de Inteligencia artificial **Sorlipertu**, que facilita menús personalizados y ayuda a reducir a las familias el desperdicio alimentario.

Sorlipertu, ha sido reconocida como una de las 20 mejores innovaciones por el Observatori d'innovació en Gran Consum de l'Institut Cerdà.

7.7 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 2024 no se ha procedido a realizar auditorías complementarias.

Podemos dividir los proveedores en dos grandes grupos:

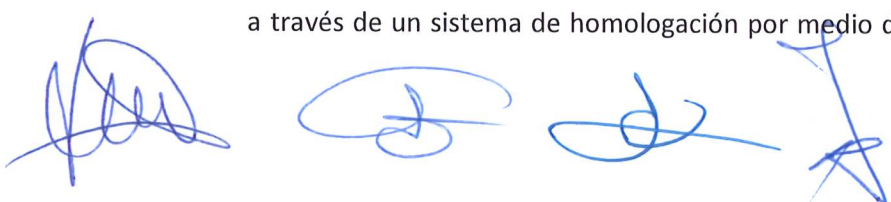
- **Proveedores marca fabricante:**

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

- **Proveedores de la marca Propia:**

Tenemos dos casuísticas dentro del ámbito de la marca propia:

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



cumplimiento de la ley en términos de seguridad y salud.

- Con relación a los proveedores, en 2024 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 2024 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.

7.8 Atención al cliente

En Sorli, el cliente es el centro de todo lo que hacemos. Por ello, contamos con un servicio de Atención al Cliente ágil, resolutivo y multicanal: teléfono, correo electrónico, formulario web, WhatsApp y hojas de reclamaciones físicas.

Gracias a nuestro sistema de CRM y herramientas como Zendesk, garantizamos un seguimiento preciso de cada caso.

En 2024, el **97,1% de las valoraciones fueron positivas**, reflejo de un modelo de gestión cercano y eficaz.

Durante el ejercicio:

Tipo de incidencia	2024	2023
Incidencias en tienda	84	60
Incidencias de producto	19	15
Otros*	14	33
Incidencias online	4	2
Total	121	110

*Otros incluye incidencias relacionadas con idioma, Sorli Sport, carga/descarga, servicio a domicilio y restaurante Emocions.

El **tiempo medio de resolución** fue de apenas **1,31 días**, y todas las incidencias se resolvieron dentro del mismo año.

Cabe destacar que no se registraron reclamaciones vinculadas a privacidad de datos ni pérdidas de información de clientes.

7.9 Información fiscal

La actividad del grupo Sorli solamente se efectúa en España y, por tanto, los beneficios antes de impuestos del año 2024 ascienden a 9.375.668 euros. Por otra parte, los impuestos sobre beneficios de 2024 suman una cuantía total de 2.254.863 euros.

Por último cabe destacar que no se han recibido subvenciones públicas en 2024.

Four blue ink signatures are written horizontally across the bottom of the page. The first signature is on the left, followed by three more signatures spaced out towards the right.

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	5	GRI 2-6 (2021)
Mercados en los que opera	Material	10	GRI 2-1 (2021) GRI 2-6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	Material	8 – 9	GRI 2-1 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	10 – 11	GRI 3-3 (2021)
Marco de reporting utilizado	Material	3	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad	Material	3	GRI 3-1 (2021) GRI 3-2 (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	13	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	13-14	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	13 – 14	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

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 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	18 – 19	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 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	21	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	19	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	21 – 23	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	14 – 15	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
Uso de energías renovables	Material	14	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	23 – 24	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	23-24	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	23-24	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			
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	31	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	26 – 27	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	28 – 29	GRI 2-7 (2021) en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo

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
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	28 – 29	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	29-30	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	30-31	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	31-32	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Número de empleados con discapacidad	Material	40	GRI 405-1 en lo que respecta al número de empleados con discapacidad
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Material	31-32	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
Número de horas de absentismo	Material	32	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	31-32	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	32 – 33	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	32-33	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	34 – 35	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	34 – 35	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	34	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	34 – 35	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	35 – 36	GRI 404-2



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
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	37	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	40	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	37 – 39	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	37 – 39	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	37 – 39	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	42-43	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	42-43	GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	42	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos GRI 406-1

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 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	42 – 43	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	45 – 49	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	45 – 49	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	49	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	49 – 50	GRI 2-28 (2021)

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	52 – 53	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	52 – 54	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
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	52 – 54	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	52 – 54	GRI 2-29 (2021)
Las acciones de asociación o patrocinio	Material	53 – 54	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	55 – 56	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	55 – 56	GRI 2-6 (2021)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	55 – 56	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	54 – 56	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	56 – 57	GRI 3-3 (2021) en lo que respecta políticas y compromisos
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	57	GRI 207-4 en lo que respecta a los beneficios antes de impuestos por jurisdicción fiscal
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	57	GRI 207-4 en lo que respecta a los

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
			impuestos sobre beneficios pagados
Las subvenciones públicas recibidas	Material	57	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones

Granollers, a 31 marzo de 2025

Construcciones i Contractes Barcelona, S.L.

Jordi Sorli Arall

Anna Sorli Górriz

Cristina Sorli Górriz

Julia Ayora Sorli

[Handwritten signature]