



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

## **Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Construccions i Contractes Barcelona S.L. y sociedades dependientes del ejercicio 2020**

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

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con un alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Construccions i Contractes Barcelona S.L. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2020 adjunto de Construccions i Contractes Barcelona S.L.

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

### **Responsabilidad de los Administradores**

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

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

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

## **Nuestra independencia y control de calidad**

---

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

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

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

## **Nuestra responsabilidad**

---

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

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

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

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

- Reuniones con el personal de la Sociedad dominante para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad dominante y descrito en el apartado "1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa con los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

### **Fundamento de la conclusión con salvedades**

---

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

### **Conclusión con salvedades**

---

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por el efecto de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Construccions i Contractes Barcelona S.L y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018” del citado Informe de Gestión consolidado.

### **Uso y distribución**

---

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

KPMG Asesores, S.L.



Patricia Reverter Guillot

29 de junio de 2021

**Construccions i Contractes Barcelona S.L.**

**Estado de  
Información No  
Financiera 2020**



## Contenidos

<b>1. Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera</b>	<b>4</b>
<b>2. Información general</b>	<b>6</b>
2.1 Modelo de negocio	7
2.2 Estrategia, productos y servicios	9
2.3 Tamaño de la organización y presencia geográfica	11
2.4 Gobierno corporativo	11
2.5 Factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la organización	11
2.6 Gestión de Riesgos	12
<b>3. Cuestiones medioambientales</b>	<b>14</b>
3.1 Enfoque de gestión	14
3.2 Gestión ambiental	14
3.3 Gestión de los residuos y del desperdicio alimentario	16
3.4 Uso sostenible de los recursos	17
3.5 Cambio climático	20
3.6 Contaminación acústica y lumínica	21
<b>4. Recursos Humanos</b>	<b>23</b>
4.1 Empleo	23
4.2 Brecha Salarial	28
4.3 Organización del trabajo y conciliación	28
4.4 Seguridad y salud	29
4.5 Relaciones Sociales	34
4.6 Formación	35
4.7 Igualdad	36
4.8 Discapacidad y Accesibilidad universal	38
<b>5. Derechos Humanos</b>	<b>41</b>
<b>6. Corrupción y soborno</b>	<b>44</b>
6.1 Evaluación de riesgos	44
6.2 Políticas y procedimientos adoptados	45
6.3 Resultados de las políticas y procedimientos adoptados	47
6.4 Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	48
6.5 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro y asociaciones sectoriales	48
<b>7. Sociedad</b>	<b>51</b>
7.1 Impacto en los medios de comunicación	51
7.2 Productos locales	51

7.3	Colaboración con entidades públicas y la Comunidad local .....	52
7.4	Proveedores.....	54
7.5	Atención al cliente.....	55
7.6	Información fiscal.....	56



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

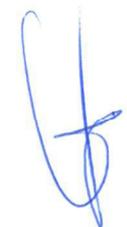
De conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de **Construccions i Contractes Barcelona S.L.**, (sociedad cabecera del Grupo Sorli) formula el presente informe de Estado de Información No Financiera consolidado (EINF) correspondiente al ejercicio de 2020. 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](http://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



## 2. Información general

El grupo Sorli, está compuesto por el holding Construccions i Contractes Barcelona S.L. del que dependen las sociedades que consolidan, Promoinmo S.L. y Superficies de Alimentación S.A. (en adelante, nos referiremos a ellas como Grupo Sorli 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 Discou, comienza en 1923 en el barrio del Poble Nou de Barcelona, cuando Francisco Sorli abrió una tienda de comestibles en la Calle Pere IV. El negocio creció hasta convertirse la empresa en una cadena referente en el mercado de alimentación de calidad. Hoy Sorli sigue siendo una empresa familiar con capital cien por cien catalán.

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

La década de los 90 mantuvo la cadena como referente en el mercado catalán, con un crecimiento constante y sostenible. Fue a partir del año 2002, año en que contaba con 68 establecimientos, donde Sorli comenzó a crecer marcadamente gracias a una fuerte inversión que se vio consolidada con la construcción de una nueva plataforma logística en Granollers-Montmeló. Es en esta superficie de 20.000 m<sup>2</sup> 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

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

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

### **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 allí.

### **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 i 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:** Des del 2019 Sorli creó el Protocolo contra el acoso sexual laboral para conseguir Violencia Cero en todos los centros. Si alguna persona trabajadora tiene conocimiento o sufre cualquier tipo de acoso sexual (verbal, no verbal o físico) se puede poner en contacto en: [protocol@sorli.com](mailto:protocol@sorli.com)



**Servicio**



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

**Productos frescos**



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



### *Amplio surtido*

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

### *Producto local*

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

### *Igualdad de género*

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

## **2.2 Estrategia, productos y servicios**

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

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

Por otro lado, 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 m<sup>2</sup> 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 m<sup>2</sup> 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 en Montmeló. Esta última, a parte del servicio de gasolinera, tiene además servicio de bar-restaurante.



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



en Sant Vicenç de Montalt, Vilassar de Dalt y Sitges; equipados con todos los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de los Socios, con salas de actividades dirigidas, Solárium, salas de fitness, cycling, pilates reformer, pistas de pádel y piscinas.

**Emocions.** Complejo hotelero, comercial, deportivo y gastronómico, ubicado en Vilassar de Dalt, de 15.000 m<sup>2</sup> 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:

109	7	4	3	2	3	1	1
Sorli	SorliNyam	Cafeterias	Sorli Go	Restaurant	Sorli Sport	Hotel	Emocions

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

La afectación del COVID ha sido distinta según la línea de negocio. Por una parte, los supermercados han incrementado la venta de forma significativa, casi un 16%, un 5 p.p. más que la media del mercado donde operamos. Por otro lado, se han realizado más de 110 ERTES en las líneas de negocio de restauración, hostelería, centros deportivos y de salud y el centro comercial Emocions, con la consiguiente pérdida de facturación que esto significa. Por último, las gasolineras se han visto afectadas por la gran reducción de consumo y por la bajada del IPC del combustible.

La situación vivida en el 2020 también ha ayudado a acelerar de forma significativa el comercio electrónico con Sorliclic, que empezó a finales del 2019, consiguiendo una facturación total de 3,2 millones con más de 70 puntos de preparación. También cabe destacar que ha ayudado de forma significativa a conseguir esta cifra el Call Center, que se ha montado específicamente para dar soporte al comercio electrónico.

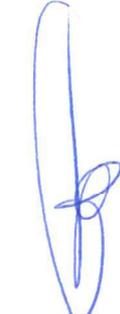
Sorli considera que los negocios más afectados por el COVID se irán recuperando paulatinamente a medida que las condiciones sanitarias vayan mejorando, estimando que a finales del 2021 se volverá a los mismos rangos de facturación que en el 2019.

Gracias a la diversificación del grupo, nos ha permitido ser valientes y aprovechar el cierre de los negocios de hostelería y centros deportivos y de salud para realizar reformas y ampliaciones, con el objetivo de mejorar el servicio a los clientes una vez se puedan reabrir dichos negocios.

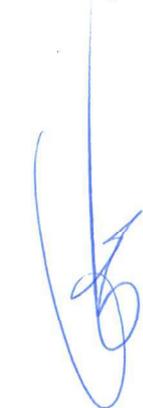
## 2.6 Gestión de Riesgos

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



### 3. Cuestiones medioambientales

#### 3.1 Enfoque de gestión

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

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

- **Supermercados y SorliNyam** realizan un gran hincapié en sus impactos más destacados, desperdicio de alimentos, gestión eficiente de la energía y optimización de la cadena de valor.
- El gimnasio **SorliSport** requiere de una cantidad considerable de materia prima para la producción de calor, así como de consumo de agua para sus instalaciones.
- **SorliGo**, que cuenta actualmente con 3 estaciones de servicio cuyo impacto principal está relacionado con la gestión del combustible y el túnel de lavado por el consumo de agua.

#### 3.2 Gestión ambiental

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

Los recursos humanos destinados a labores de medio ambiente se componen de 10 empleados.

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

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

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

En este sentido, cabe destacar la realización en 2020 del refibrado interior de los depósitos de combustible, para su conversión a tanques enterrados de doble pared, cuya obligatoriedad no será vigente hasta finales de 2023, adelantándonos de esta forma a la exigencia de la norma en más de tres años.

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

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

- Proyecto de desmantelamiento y sustitución de la torre de refrigeración del almacén central de fruta en Mercabarna, para mejorar en la eficiencia del sistema de refrigeración y evitar los riesgos de posibles afectaciones por legionela. La ejecución de este proyecto se inició en 2020 y su puesta en servicio ha sido a principios de 2021.
- En este mismo centro, se realizaron los nuevos muelles de carga (iniciados en 2019), así como la creación de una antecámara a los mismos, evitando romper la cadena del frío de los productos, disminuyendo su impacto en la generación de merma, alargando la vida útil del producto y minimizando las pérdidas de carga de frío en la nave principal,

con el consiguiente ahorro energético, de consumos y mejorando la sostenibilidad de todo el sistema.

- Finalmente, como proyecto iniciado en 2019 y que, por motivos de la pandemia, verá la luz en 2021, se ha licitado la creación de tres instalaciones de generación de electricidad fotovoltaica, aprovechando la superficie de cubierta de tres de las tiendas/centros más emblemáticos, como son la central del Grupo SORLI en Montmeló, la tienda de Premià de Dalt y la de Cabriels. Por su repercusión, y por el impacto que tienen en el consumo total del grupo SORLI, se ha estimado un ahorro medio del 30% del consumo real, lo que significa que, en la fórmula de autoconsumo elegida, se tendrá cubierto el 30% de la energía que se consume con energía limpia, sostenible e inagotable, con una reducción muy significativa en la huella de carbono de estos tres centros.

### 3.3 Gestión de los residuos y del desperdicio alimentario

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

A continuación, se reflejan los valores de residuos del grupo Sorli:

Residuos	
Residuos no peligrosos (t)	
Papel y Cartón	1.742,23
Plástico	136,26
Vidrio	7,88
Envases de madera	634,12
Residuos biodegradables	117,72
Metales	44,95
Mezcla de residuos municipales, incl. orgánicos	811,83
Otros*	83,7

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

Los volúmenes de residuos de los diferentes grupos presentan una evolución acorde a la registrada por las diferentes líneas de negocio de la organización, a excepción de la fracción de envases de madera, que presenta una evolución más positiva como consecuencia de las mejoras implementadas para su separación y gestión. Finalmente, la fracción vidrio cuyo volumen también se ha visto reducido significativamente, como consecuencia del descenso de la actividad de restauración debido a las restricciones aplicadas a esta actividad como respuesta a la COVID-19.

### 3.4 Uso sostenible de los recursos

Dada la importancia del compromiso con la sociedad por parte de Sorli, se ha apostado por la reconversión hacia tecnologías de bajo consumo, así como la reforma de más tiendas bajo criterios sostenibles. El grupo Sorli lleva más de cinco años impulsando la reconversión de todas

sus tiendas (reformas integrales, adaptaciones de tiendas existentes, reconversión LED) de tal manera que el 100% de estas tiendas utilicen la tecnología LED.

Durante el 2020 Sorli ha pasado a luz LED un total de 14 tiendas, que sumadas a las de los años anteriores, ya suman más del 70% de los centros de trabajo con este tipo de iluminación. Por otro lado, se ha seguido trabajando en el proyecto menos papel, basado en la reducción de albaranes entre almacenes y tiendas, y se ha conseguido una reducción adicional del 7,5% del número de hojas impresas en la plataforma logística de Granollers, respecto al año anterior, en el que ya se había conseguido ahorrar 700.000 impresiones menos.

Sorli trabaja para reducir su impacto ambiental de manera transversal a través de la implementación de medidas de eficiencia en el consumo de recursos y de reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>.

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

Otro de los recursos sobre los que se tiene especial atención es el consumo de agua, de especial relevancia en los puentes de lavado de los centros SorliGo. En este caso, con las nuevas instalaciones realizadas desde 2017, que incorporan recuperadores de agua, mantienen un rango de regeneración que permite reutilizar hasta un 80% del agua empleada para dar este servicio, lo que a efectos prácticos se traduce en un ahorro significativo.

A partir del servicio habitual de SorliGo, SorliSport, Hotel Emocions, Restaurante Emocions y Superficies de Alimentación, el consumo de agua asciende a 77.569,58 m<sup>3</sup> en 2020, con el 100% del agua consumida proveniente de la red de suministro público. Asimismo, las aguas residuales se vierten en la red pública, a excepción del agua consumida en los túneles de lavado de vehículos, la cual se reutiliza al 85%. Cabe destacar que no existen procesos productivos que supongan el vertido de contaminantes peligrosos en las aguas residuales. El volumen de agua y coste asociado ahorrado con estos sistemas ha sido cercano a los 1.400 m<sup>3</sup> y 3.500 €.

Por otra parte, se aprobó un plan de gestión de la energía, focalizado en los seis centros que más consumen de Grupo SORLI (Central, 201-Premià, Cabrils, Vilassar Targa, Mollet y Alella), representando aproximadamente el 15% del total compañía para el periodo entre el 2016 y 2020, a través del cual se identifican potenciales ahorros a través de una gestora de energía y soluciones sostenibles. Cabe destacar, a modo de ejemplo, el ahorro cercano al 28% del consumo eléctrico en la central de Sorli en Montmeló, gracias a la aplicación, entre otras, de las

medidas que a continuación se exponen, junto con la inversión en reconversión a LED de toda la iluminación. En este plan se localizaron una serie de potenciales ahorros identificados:

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

Fuente energética	Consumo (MWh)
<b>Combustibles Fósiles</b>	
Gasoil	643,52
Pellets	925,9
<b>Electricidad</b>	
Electricidad*	34.227,48
<b>Total</b>	<b>35.796,90</b>

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

De la tabla anterior, el dato de consumo de Gasoil en 2020 es fruto del uso imprescindible de un generador de 600 KVA para abastecer eléctricamente todo el complejo de Sitges, tanto de la tienda como del gimnasio, debido a la falta de suministro de la compañía suministradora desde diciembre de 2019 hasta febrero de 2021.

Así mismo, el descenso del consumo de pellets tiene su origen en la correcta y atenta gestión de las calderas de BIOMASA, ajustándolas a las necesidades reales de los centros deportivos y el

hotel durante el período de pandemia, dando servicio estrictamente a aquellos espacios que lo han requerido.

### 3.5 Cambio climático

El grupo Sorli entiende el cambio climático como uno de los mayores retos de la sociedad, y está comprometido con la búsqueda e implementación de soluciones que ayuden a la mitigación y la lucha contra el cambio climático. Debido a la naturaleza de la actividad comercial de Sorli, la gestión de la flota externa es gestionada por terceros, que a su vez deben responsabilizarse de tomar medidas e implementar estrategias para apoyar la lucha contra el cambio climático. Por su parte, el grupo Sorli realiza un análisis de su huella de carbono en función de todos los consumos de combustibles para, así, cuantificar su impacto en términos de gases de efecto invernadero.

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

Fuente de las emisiones	Consumo (tCO <sub>2</sub> eq)
<b>Alcance 1</b>	
Gasolina y gasoil en flota propia	167,79
Gasoil usos varios	1,35
Gases refrigerantes	5.236,59
<b>Alcance 2</b>	
Electricidad	5.440,83
<b>Total de emisiones</b>	<b>10.846,56</b>

El consumo de carburantes por parte de la flota de vehículos propia se ha reducido sustancialmente como consecuencia de la afectación sobre la movilidad derivada de la COVID-19 sobre los vehículos asignados al personal de estructura, cuya reducción compensa

sobradamente el incremento ocasionado por la movilidad de la flota de vehículos destinados al transporte de mercancías.

En este sentido, es muy ilustrativa, a efectos de la huella de carbono, el impacto que ha tenido la apertura en 2020 de la nueva instalación de Sorli en Castelldefels que, por primera vez en su historia, ha basado la producción de todo el frío industrial en la tecnología del A2L, un gas de muy bajo PCA (inferior a 150 GWP) y, por lo tanto, exento de tasa, con lo que podemos certificar la huella de carbono aportada por esta nueva instalación como una de las más bajas del mercado. Todo ello añadido a un ahorro en el consumo próximo al 12% en relación con las tecnologías convencionales basadas en los gases fluorados.

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

Finalmente, debido a las buenas prácticas empleadas en materia de eficiencia energética y también a la actualización del mix eléctrico, es muy significativo el descenso en las emisiones de tCO<sub>2</sub> referentes a consumo de electricidad.

### **3.6 Contaminación acústica y lumínica**

Los impactos sobre el entorno son diversos y, para su control, se realizan desde Sorli controles de emisiones de luz y ruido con sonometrías y fotometrías reglamentarias. Además, se aíslan los posibles focos de emisión de ruido con paneles de insonorización, placas fonoabsorbentes, colocación de deflectores de aire en conductos en las reformas, cierres provisionales en escombros y tareas de reforma, etc.

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

## **4. Recursos Humanos**

## 4. Recursos Humanos

### 4.1 Empleo

El grupo Sorli considera esencial el bienestar de su personal, por ello ofrece a sus empleadas y empleados unas condiciones laborales estables y de calidad. Muestra de ello es que el 86,19% de sus contratos son indefinidos. Todas las personas trabajadoras están situadas en España, contando con una plantilla de más de 1.900 personas, de las cuales el 62,87% son mujeres. La estrategia de empleo del grupo Sorli pasa por reconocer a las personas trabajadoras como la cara visible del grupo Sorli, por lo que existe un fuerte compromiso con la satisfacción del personal y su próspera carrera en la matriz empresarial.

El alcance de los datos relativos a Recursos Humanos corresponde a la plantilla de Superficies de Alimentación S.A., salvo la exclusión de la alta dirección.

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

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

Distribución por sexo de la plantilla:

DISTRIBUCION PLANTILLA POR SEXO	31/12/2020
nº personas trabajadoras <sup>1</sup>	
Hombres	710,00
Mujeres	1.202,00
<b>TOTAL</b>	<b>1.912,00</b>

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

La plantilla es de 1.912 personas trabajadoras que, una vez transformada a jornadas de 40 horas, supone una plantilla de 1.821,95 personas trabajadoras.

DISTRIBUCION PLANTILLA POR SEXO		31/12/2020
Personas trabajadoras a 40 horas		
Hombres		693,90
Mujeres		1.128,06
<b>TOTAL</b>		<b>1.821,95</b>

Distribución del personal por edad y por sexo:

DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR EDAD/SEXO			31/12/2020
nº personas trabajadoras			
	H	M	TOTAL
< 25 años	81,00	68,00	149,00
>=25 y <=40	263,00	395,00	658,00
>40 años	366,00	739,00	1.105,00
<b>TOTAL</b>	<b>710,00</b>	<b>1.202,00</b>	<b>1.912,00</b>

Distribución empleados según clasificación profesional y por sexo:

DISTRIBUCION EMPLEADOS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/SEXO			31/12/2020
nº personas trabajadoras			
Grupo profesional	H	M	TOTAL
Dirección	8,00	5,00	13,00
Técnico	33,00	35,00	68,00
Mando intermedio	173,00	82,00	255,00
Pers. administrativo	14,00	32,00	46,00
Operario	482,00	1.048,00	1.530,00
<b>TOTAL</b>	<b>710,00</b>	<b>1.202,00</b>	<b>1.912,00</b>

Excepcionalmente (debido a la situación derivada de la COVID-19), una parte de la plantilla ha estado en situación de ERTE, pero dichas personas se han tenido en cuenta en todos los cálculos. A continuación, se muestra la información de la tipología, duración y el número de personas afectadas según el tipo de ERTE.

**Tipología de ERTEs, duración y número de personas afectadas por sexo:**

DURACIÓN, NÚMERO Y TIPOLOGÍA DE ERTEs							31/12/2020
Tipo de ERTE	Duración	Fecha fin	Duración	% Plantilla	H	M	TOTAL
Fuerza Mayor	14/03/2020	15/07/2020	123	5,21%	45,00	50,00	95,00
Fuerza Mayor 2	12/10/2020	31/10/2020	19	0,27%	2,00	3,00	5,00
Limitación	01/11/2020	31/12/2020	60	0,44%	4,00	4,00	8,00
Impedimento	01/11/2020	31/12/2020	60	3,46%	29,00	34,00	63,00
<b>TOTAL</b>			<b>262</b>		<b>80,00</b>	<b>91,00</b>	<b>171,00</b>

**Modalidades de contrato y nº de despidos por sexo:**

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR SEXO				31/12/2020
nº contratos				
Tipo de contrato	H	M	TOTAL	
Nº total de contratos de trabajo	710,00	1.202,00	1.912,00	
% Contratos indefinidos	30,91%	55,28%	86,19%	
% Contratos temporales	6,22%	7,58%	13,81%	
% contratos a tiempo parcial	1,67%	4,08%	5,75%	
			<b>anual 2020</b>	
Nº Despidos	21,00	23,00	44,00	
Nº total de contratos de trabajo	918,00	1.452,00	2.370,00	
% Promedio contratos indefinidos	26,96%	48,19%	75,15%	
% Promedio contratos temporales	11,77%	13,08%	24,85%	
% Promedio contratos a tiempo parcial	1,86%	4,60%	6,46%	

**Modalidades de contrato y nº de despidos por edad:**

MODALIDADES DE CONTRATO Y DESPIDOS POR EDAD				31/12/2020
nº contratos				
Tipo de contrato	< 25 años	>=25 y <=40	>40 años	TOTAL
Nº total de contratos de trabajo	149,00	658,00	1.105,00	1.912,00
% Contratos indefinidos	4,34%	28,35%	53,50%	86,19%
% Contratos temporales	3,45%	6,07%	4,29%	13,81%
% contratos a tiempo parcial	1,57%	1,83%	2,35%	5,75%
				<b>anual 2020</b>
Nº Despidos	5,00	25,00	14,00	44,00
Nº total de contratos de trabajo	323,00	836,00	1.211,00	2.370,00
% Promedio contratos indefinidos	4,56%	24,89%	45,70%	75,15%
% Promedio contratos temporales	9,07%	10,38%	5,40%	24,85%
% Promedio contratos a tiempo parcial	2,28%	2,07%	2,11%	6,46%

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

MODALIDADES DE CTRO. Y DESPIDOS POR GRUPO CATEGORIA (TOTAL EMPRESA)						31/12/2020
Categorías	DIRECCION	TECNICO	PERS. ADMINISTRATIVO	MANDO INTERMEDIO	OPERARIO	
Nº total de contratos de trabajo	13,00	68,00	46,00	255,00	1.530,00	1.912,00
% Contratos indefinidos	0,68%	2,51%	2,14%	13,28%	67,57%	86,19%
% Contratos temporales	0,00%	1,05%	0,26%	0,05%	12,45%	13,81%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	1,57%	0,21%	0,00%	3,97%	5,75%
						<b>anual 2020</b>
Nº Despidos	0,00	1,00	0,00	5,00	38,00	44,00
Nº total de contratos de trabajo	13,00	83,00	57,00	261,00	1.956,00	2.370,00
% Contratos indefinidos	0,55%	2,28%	2,07%	10,97%	59,28%	75,15%
% Contratos temporales	0,00%	1,22%	0,34%	0,04%	23,25%	24,85%
% contratos a tiempo parcial	0,00%	1,86%	0,25%	0,00%	4,35%	6,46%

Remuneraciones medias por sexo, grupo de edad y categoría profesional a razón de 40 horas<sup>2</sup>:

**TOTALIDAD EMPRESA**

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2019	19.288,62 €	17.031,80 €
2020	20.137,68 €	17.733,30 €

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 años	>=25 y <=40	>40 años
2019	14.496,94 €	16.808,23€	19.544,37€
2020	15.349,51 €	17.393,40 €	20.382,18 €

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL	ANUAL				
	Dirección	Técnico	Mando intermedio	Pers. administrativo	Operario
2019	64.664,48 €	27.555,53 €	22.590,49 €	22.101,93 €	16.364,36 €
2020	68.810,52 €	25.352,26 €	26.100,72 €	20.949,63 €	16.952,29 €

**PERSONAS COMPARABLES**

REMUNERACIÓN MEDIA POR SEXO	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
2019	20.060,88 €	17.277,22 €
2020	21.725,07 €	18.237,88 €

REMUNERACIÓN MEDIA POR EDAD	ANUAL		
	< 25 años	>=25 y <=40	>40 años
2019	14.621,74 €	16.918,13 €	19.679,96 €
2020	15.794,96 €	17.904,69 €	20.839,48 €

<sup>2</sup> Para el cálculo de las remuneraciones medias, se ha tenido en cuenta el número total de personas que han trabajado en el período de 2020, extrapolando el salario a 40h y a año completo (360 días). También se ha considerado todos los conceptos, excepto liquidaciones e incidencias. Finalmente, se han actualizado las variables del cálculo, de modo que los importes reportados en el EINF 2019 se han visto modificados para que fueran comparables con los de 2020.

REMUNERACIONES MEDIAS POR GRUPO CATEGORÍA PROFESIONAL	ANUAL				
	Dirección	Técnico	Mando intermedio	Pers. administrativo	Operario
2019	64.664,48 €	28.251,49 €	22.691,68 €	20.751,19 €	16.631,12 €
2020	68.810,52 €	27.353,79 €	26.150,83 €	21.684,52 €	17.470,54 €

## 4.2 Brecha Salarial

Durante Durante el ejercicio 2020, la brecha salarial muestra una diferencia del 11,94%. Si bien la tendencia es positiva, ya que se ha reducido en los últimos años.

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

El grupo Sorli posee la gran parte de sus empleadas y empleados trabajando en tiendas de los supermercados. Se realiza un seguimiento de las horas trabajadas según el horario establecido, así como en su caso de las horas extra o complementarias. Por otra parte, el horario establecido para los trabajadores del grupo Sorli se compone de dos turnos diferentes, uno de tienda y otro de oficina. Se compone de horarios de 40 horas semanales, distribuidos en jornadas de 8 horas, que pueden ser de lunes a viernes para la oficina y de lunes a sábado si es en tienda.

Al inicio del año 2020, Sorli apuesta en seguir trabajando en esta línea y se han aplicado dos mejoras en las condiciones laborales del personal de oficina: en primer lugar, la reducción de 1 hora de jornada laboral los viernes, siendo por tanto el horario de 08:00 a 14:00 y, en segundo lugar, se implementó la flexibilidad horaria, que permite iniciar la jornada laboral entre las 08:00 y las 9:00, recuperando el tiempo al mediodía (máximo 30 minutos) o tras la jornada laboral.

El confinamiento y las restricciones de movilidad, a su vez, afectaron de forma directa al personal, pudiéndose clasificar en tres los efectos ocasionados:

- Personal expuesto y en primera línea en la pandemia
- Personal en situación de ERTE por el cierre de actividad comercial
- Personal realizando el 100% de su jornada mediante teletrabajo

Sorli facilitó el teletrabajo y minimizó los riesgos debido a la situación sanitaria, proporcionando a todo el personal de oficina los equipos y herramientas de trabajo para poder realizar el teletrabajo. Además, también ofreció un servicio de atención psicológica externo, que estuvo disponible las 24 horas y los 7 días de la semana durante los meses de abril a julio, para ofrecer un recurso de apoyo emocional a todo el personal. Por último, con el fin de asegurar el bienestar de las personas trabajadoras de la plantilla, se adaptaron las condiciones laborales de algunas personas por ser las cuidadoras exclusivas de menores y no disponer de recursos para conciliar el cuidado de los menores con la asistencia presencial al trabajo.

Paralelamente, se inició una iniciativa literaria sobre las vivencias, reflexiones y experiencias del personal frente a la situación de la pandemia, con el fin de homenajear el esfuerzo y desempeño realizado de las personas de la compañía. El libro se publicó en noviembre de 2020, se entregó un ejemplar a cada persona de la organización y los beneficios de las ventas se destinaron al proyecto "A l'empresa, zero violències" de la Fundació Sorli.

Una vez se inició el desconfiamento, se mantuvo un sistema de teletrabajo por turnos con el objetivo de minimizar los riesgos. Se dividió a la plantilla en dos grupos, y se asignaron de forma intercalada los días en los que cada grupo podía asistir a la oficina, alternando una semana lunes, miércoles y viernes, y a la siguiente martes y jueves. De esta forma, se aseguran las medidas de prevención y se limita el número de personas en los grupos de contacto, además de promover la conciliación mediante el teletrabajo.

#### 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 <sup>3</sup>	93.739,92	308.428,50

<sup>3</sup> 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).

Por otro lado, en el ámbito de la conciliación, el grupo Sorli pone a disposición de los empleados medidas para ésta y fomenta el ejercicio responsable por parte de ambos progenitores. En este sentido, se difunden mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los diferentes permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente. Asimismo, se organiza el trabajo de tal manera que una gran parte de las personas trabajadoras puedan conciliar con su vida personal de manera satisfactoria, pero el impacto y la adaptación al teletrabajo pone de manifiesto la importancia de garantizar la desconexión digital y, por ese motivo, se impartió una formación sobre las herramientas tecnológicas y métodos eficaces para la gestión del tiempo y la desconexión laboral.

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

Durante el 2020, se han realizado un total de 17 evaluaciones de riesgos (AR) y 15 Planes de emergencia (P.E). También se ha empezado a redactar el Plan de Autoprotección (PAU) de las instalaciones del supermercado, Sorlinyam y Sorlisport de Sitges. Para la realización del citado plan, se ha contado con la ayuda del Servicio de Prevención Bureau Veritas S.L.

Así mismo, también se han realizado un total 2 Protocolos de Riesgos Psicosociales, llevándose a cabo la aplicación de la NTP 107 de Diseño y realización de entrevistas y la NTP 450 Factores Psicosociales: fases para su evaluación. En estos casos, se realiza el estudio mediante una entrevista con cada uno de los trabajadores/as, garantizando la confidencialidad de cada uno ellos/as.

Además de las tareas propias del Servicio de prevención propio (SPP), este año la actividad del departamento de prevención ha estado marcada por la aparición de la pandemia SARS-CoV-2 (COVID-19). A continuación, se detallan las medidas preventivas generales implantadas en todos los centros y específicas de cada una de las líneas de negocio de Sorli:

- En todos los centros se han proporcionado mascarillas para todo el personal y se han colocado mástiles con gel hidroalcohólico y guantes en todos los accesos, así como pantallas en la sección de caja. Se ha informado a toda plantilla de la importancia de hacer uso de la mascarilla, mantener la distancia de seguridad interpersonal, evitar el contacto físico, realizar una limpieza de manos de forma periódica, evitar tocarse la cara sin antes no haberse limpiado las manos, limitar el aforo y el uso de las zonas comunes,

taparse la boca y/o la nariz al estornudar y evitar acudir a trabajar si se presenta algún síntoma relacionado con el Coronavirus.

- Se ha cerrado la actividad o limitado el aforo según lo establecido en cada momento por el Ministerio de Sanidad o la Conselleria de Salut. Además, se ha controlado las distancias de seguridad en la sección de cajas/recepción y en la cola del exterior del centro.
- Se han intensificado las medidas de ventilación y limpieza y desinfección, en especial los equipos de trabajo o zonas más susceptibles de ser tocadas (carros de la compra, datáfonos, teléfono, máquina fichaje, etc.). A la vez, se recomienda a los clientes el pago mediante tarjeta.

Por otro lado, las medidas específicas que se han llevado a cabo en cada una de las actividades en Sorli son las siguientes:

- En las plataformas logísticas se han separado los dos turnos de trabajo (mañana y tarde), dejando un intervalo de tiempo de 30 minutos entre turnos para que no coincidan y para limpiar y desinfectar las instalaciones. También, al finalizar la jornada, cada persona limpia y desinfecta su equipo de trabajo (apiladores, carretillas, etc.) y cada turno utiliza un vestuario diferente. Al acceder a la central, todas las personas que entran se les realiza un control de temperatura por parte del vigilante de seguridad de la primera puerta de entrada a las instalaciones. Además, en el período de pandemia, se ha implantado un turno de noche para minimizar riesgos y trabajar de forma segura.
- En las oficinas, se han facilitado geles hidroalcohólicos a todo el personal, y se ha dividido toda la plantilla en dos turnos, y estos van alternando diariamente el teletrabajo y el trabajo presencial en oficinas. En los peores momentos de cada ola, se instauró la obligatoriedad de realizar teletrabajo. También se han prohibido las visitas de terceros externos y se ha limitado el aforo en los espacios comunes (comedor).
- En el centro comercial, aparte de las medidas generales establecidas en todos los centros, se ha implantado un protocolo de limpieza de los probadores de ropa, la ropa, la joyería y las gafas de sol. Además, se han prohibido las pruebas con maquillaje y fragancias. También permaneció cerrado por las restricciones del PROCICAT (Pla Territorial de Protecció Civil de Catalunya).

- En los restaurantes se siguieron las directrices establecidas por el PROCICAT en todo momento. Se mantuvo cerrado durante el período recomendado por las autoridades competentes, se limitó el aforo del interior, horario determinado, mesas de 4 personas, separación de 2m entre mesas, desinfección de mesas y sillas después de cada uso, se prohibió fumar, etc.
- En el hotel se realizó control de temperatura, se eliminaron los accesos con huella para los clientes (con tarjeta), se ventilaron las habitaciones diariamente, se dejó un periodo de 24h en las habitaciones entre cliente y cliente, se intensificó la ventilación, la limpieza y la desinfección, se estableció la obligatoriedad del uso de toalla en las hamacas de la piscina, se limitó el uso del ascensor a las personas con movilidad reducida y uso individual, etc. Sin embargo, permaneció cerrado durante gran parte del año.
- Finalmente, en los gimnasios, el uso de la mascarilla es obligatorio; se realizó control de temperatura a todo el personal y usuarios/as, se eliminaron los accesos por contacto (con pulsera actualmente), se limitaron los aforos y se implantó un sistema de reservas en todas las actividades, se invirtió en la colocación de purificadores de aire a través del sistema Wellis, se intensificaron las tareas de ventilación, limpieza y desinfección, etc. De igual modo, los centros permanecieron cerrados durante el período recomendado por los órganos competentes.



Todas estas medidas se comunicaron al responsable con instrucciones precisas de transmisión al resto de su equipo y a los clientes y clientas a través de carteles informativos. También se hizo formación al personal de plataformas logísticas, hotel, restaurante, centro comercial y gimnasios. Por último, en el momento de detección de un caso positivo en COVID-19 en alguno de los centros, se realizó el estudio de contactos estrechos y, en el caso de que existiera alguno, se derivaba al CAP para que se le practicara la prueba y se fijara la cuarentena de 10 días. Además, al personal que estuvo en contacto con la persona contagiada (sin ser contacto estrecho) al principio se les realizó test rápidos y, con posterioridad, se substituyeron por pruebas de antígenos. Al finalizar el día, se realizaba una limpieza y desinfección integral de todo el centro.



Sorli ha dedicado una importante inversión en la realización de las pruebas, tanto de los test rápidos como las de antígenos, y en las limpiezas integrales en las tiendas y plataformas logísticas. En estos dos conceptos, Sorli ha invertido 176.000€.

Respecto al protocolo de actuación establecido cuando se produce un accidente, se inician actuaciones encaminadas a garantizar la atención a la persona accidentada, ya sea a través de mutua o mediante asistencia médica por parte del servicio médico.

Posteriormente, se investigan las causas de lo ocurrido, proponiendo las medidas correctoras y/o preventivas adecuadas para cada caso con la finalidad de prevenir que el accidente se repita. Así mismo, tras las incorporaciones de larga duración, se realiza una revisión médica post-alta, donde se valora la aptitud del trabajador/a para la realización de sus tareas habituales.

Tipo de Accidente	ANUAL	
	Con Baja	Sin Baja
Accidente en el lugar de trabajo	68,00	71,00
Enfermedad profesional	7,00	1,00
<b>Total</b>	<b>75,00</b>	<b>72,00</b>

El número de muertes por accidente laboral es 0. 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.

TABLA INDICADORES	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia <sup>4</sup> (nº accidentes por cada millón de horas trab.)	19,89	25,87
Índice de gravedad <sup>5</sup> (nº jornadas perdidas por cada mil horas trab.)	1,25	1,30
Nº de bajas por enfermedad profesional	0,00	7,00
Días de baja por accidente	1.446,00	2.257,00
Nº de accidentes (AT-EP)	23,00	45,00
Horas totales trabajadas	1.156.509,42	1.739.790,73

<sup>4</sup> Índice de frecuencia = (nº de accidentes con baja sin contar in itinere / nº de horas efectivas trabajadas) x 10<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Índice de gravedad = (nº de días perdidos por accidente con baja / nº de horas efectivas trabajadas) x 10<sup>3</sup>

BAJAS POR COVID	ANUAL	
	Hombres	Mujeres
N.º Enfermedad Común (COVID)	201,00	337,00
<b>TOTAL</b>	<b>538,00</b>	

#### 4.5 Relaciones Sociales

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

Nº EMPLEADOS POR CONVENIO	% POR CONVENIO
nº empleados	
Supermercados	92,74%
Estaciones de Servicios	0,68%
Actividades deportivas y de ocio	2,78%
Hostelería	3,00%
Comercio	0,80%
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>

En relación con la organización del diálogo social, en Sorli hay constituidos dos comités de empresa, el Comité Intercentros, el cual representa al personal de los distintos centros comerciales, y el Comité de Oficinas Centrales y Plataforma Logística del centro de Granollers. El primero está compuesto por 23 representantes de los trabajadores/as y el segundo está compuesto por 9 representantes: 4 del colegio de técnicos, y 5 del colegio de especialistas. También dispone de 3 delegados de personal: uno por centro, en la provincia de Gerona.

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

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

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

Finalmente, aún la situación vivida a causa de la SARS-CoV-2 (Covid-19), ha existido una comunicación fluida vía telemática y telefónica con todos los miembros del Comité de empresa, consensuando todos los pasos para afrontar la pandemia, aunque no se hayan podido llevar a cabo todas las reuniones ordinarias planificadas, tanto de los Comités de Empresa como de las Comisiones.

#### 4.6 Formación

El principal objetivo de Sorli en el ámbito formativo de su personal es facilitar los medios adecuados para el desarrollo de las competencias profesionales y las actitudes necesarias que permitan una gestión eficaz de los retos que cada puesto de trabajo conlleva, así como proporcionar a cada trabajador una mayor satisfacción en la realización de su trabajo.

Todo el personal, independientemente de su nivel profesional, debe entender que la formación es parte integrante de la cultura de la empresa y ser consciente de la necesidad de mejorar de manera continua sus conocimientos y aptitudes.

La oferta formativa dirigida a los trabajadores y las trabajadoras de Sorli en el año 2020 se basó en cursos de mejora de las habilidades profesionales y conocimientos aplicables a cada disciplina, así como en aquellos relativos al compromiso y el trabajo en equipo. Con estos principios, se elaboró un plan de formación que cubría diferentes disciplinas profesionales y otros ámbitos de mejora personal.

Las acciones formativas previstas inicialmente en el Plan Formativo 2020 se distribuían en 4 áreas:

- Igualdad de Trato y de Oportunidades y Protocolo de Acoso Sexual.

- Habilidades personales y profesionales
- Aprendizaje de oficio (pescadería)
- Prevención y Salud Laboral

Cabe destacar el esfuerzo que dedica la compañía desarrollando formaciones en materia de Igualdad. En los años 2018 y 2019 se formó al 100% de la plantilla en materia de Igualdad de Trato y de Oportunidades, así como en el Protocolo implantado de Acoso Sexual. Este año 2020 Sorli tenía como objetivo continuar esta línea formativa y hacer llegar a los trabajadores y trabajadoras de empresa el Plan de Igualdad desarrollado por la entidad, así como cursos destinados a sensibilizar en materia de Igualdad.

La pandemia sanitaria sólo ha permitido desarrollar una parte del plan formativo diseñado inicialmente. Se ha formado parte de la plantilla en esas materias en los primeros meses del año. Asimismo, también se ha realizado una formación en Teletrabajo a todo el personal que ha desarrollado su jornada laboral mediante esa modalidad. En dicha formación, se trataron los siguientes puntos: Desconexión digital, Herramientas digitales, Principales funciones Teams, hábitos saludables del Teletrabajo y la Prevención del estrés y otros riesgos psicológicos.

A continuación, se detallan la cantidad de horas de formación por grupo de categoría que se han realizado en el año 2020:

	Dirección	Técnico	Mando Intermedio	Pers. Administrativo	Operario	Total
Horas Totales Formación	39	498	72	78	265	952

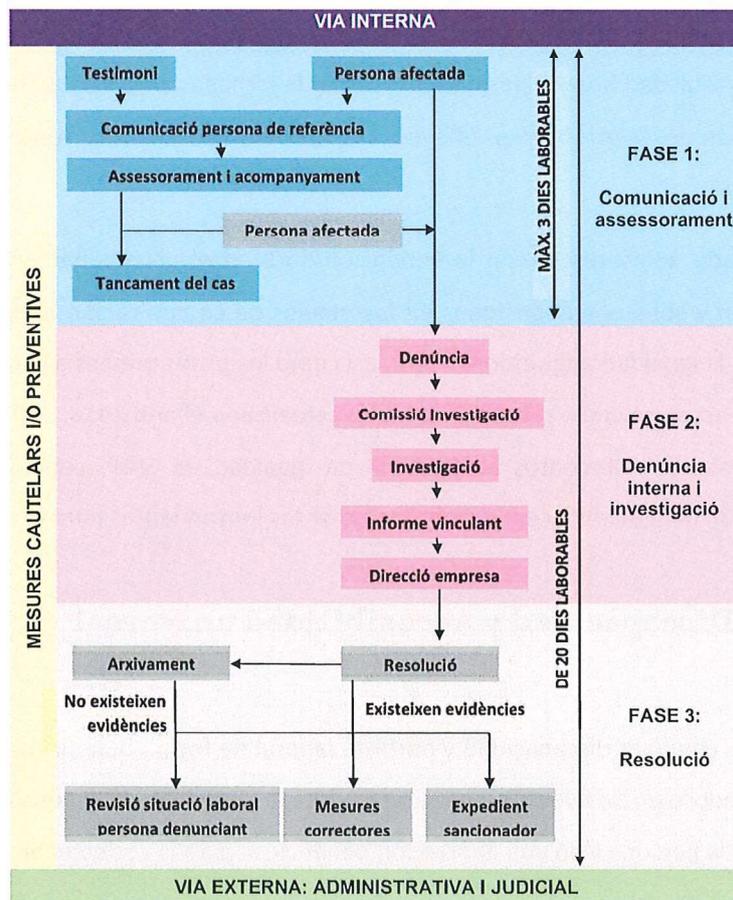
#### 4.7 Igualdad

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

El compromiso que la empresa ha adquirido a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, además de cumplir con la normativa legal vigente, no persigue sólo el objetivo concreto de cumplir con la ley, sino que se esfuerza en el convencimiento de que la igualdad de trato es la base de las relaciones sociales humanas. La cultura del grupo Sorli está impregnada, entre muchos otros principios, en el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Sorli apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento diferente por parte de la empresa.

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

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



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

Muchas de las acciones programadas para el 2020 vieron alterado su desarrollo por el impacto de la COVID-19. La formación sobre sensibilización en igualdad, programada para este año, se pospuso con la llegada de la pandemia.

Se decidió activar un servicio de atención psicológica durante los meses de mayor impacto de la pandemia, para ofrecer soporte emocional y un recurso delante de todos los cambios que se estaban produciendo (ERTEs, confinamiento, teletrabajo y personal expuesto en la primera línea de la pandemia). Se adaptaron las condiciones laborales de algunas personas, responsables exclusivas de familias monoparentales, que no tenían opciones para conciliar sus responsabilidades familiares con la asistencia al trabajo.

Se trabajaron dos campañas de concienciación en toda la plantilla el 8 de marzo y el 25 de noviembre, para el día internacional de la mujer y el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer. Se ha seguido realizando una revisión de la comunicación para asegurar que se cumplan con los criterios de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista, se ha incorporado la flexibilidad horaria permitiendo iniciar la jornada entre las 08:00 y las 09:00 y se mantiene la opción del teletrabajo en oficinas a partir de un sistema por turnos, favoreciendo así la conciliación.

Sorli ha participado activamente con la Fundación Sorli en el acompañamiento en diversas intervenciones en webinars y apariciones en los medios de comunicación relacionadas con el compromiso con la igualdad adquirido en Sorli, así como los pasos previos a la implementación del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo actualizado el año 2018. Dicha fundación ha realizado distintos asesoramientos en materia de Igualdad en Sorli, concretamente en la Formación del Plan de Igualdad y en la elaboración de las herramientas para la misma.

#### **4.8 Discapacidad y Accesibilidad universal**

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

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

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

Paralelamente, y en el ámbito de la discapacidad, hay que señalar que actualmente el Grupo emplea a 25 personas con discapacidad todos ellos con contratos indefinidos.

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

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



<b>Nº EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>31/12/2020</b>
nº empleados	25,00
nº contrato indefinido	25,00

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



## **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 evitar que se lleven a cabo malas prácticas relacionadas con trabajos forzados, el empleo de mano de obra infantil, la seguridad en el trabajo, la libertad de reunión, la remuneración justa y la igualdad de trato.

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

Los documentos que recogen esta cultura de trabajo son el Manual de Buenas Prácticas y el Código de Conducta de cada compañía del Grupo, en los que se establecen los principios corporativos y de obligado cumplimiento para todos los empleados, 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 2020, ninguna de las compañías del Grupo SORLI ha recibido ninguna denuncia o comunicación por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante el ejercicio 2020, se ha revisado el Manual de Buenas Prácticas de todas las áreas de SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento. Se prevé realizar la aprobación y difusión del documento final a todos los empleados durante el ejercicio 2021. En esta nueva versión se incluirán la Misión, Visión y Valores de la organización, así como los principales procedimientos aprobados por el Comité de Supervisión en materia de cumplimiento normativo.

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

<b>Prácticas laborales</b>	<b>Medidas adoptadas</b>
<i>Derecho a un trabajo digno y rechazo del trabajo forzoso y a la mano de obra infantil</i>	El Grupo SORLI busca ofrecer a sus trabajadores un empleo de calidad y mejoras continuas. No se permite la contratación de empleados menores de 16 años ni llevar a cabo prácticas de trabajo forzoso.
<i>Conciliación familiar</i>	El Grupo SORLI pone a disposición de sus empleados medidas para la conciliación por parte de ambos progenitores. Mediante los diversos canales de comunicación, se pone a disposición de todos los trabajadores los derechos y medidas de conciliación que establece la legislación vigente.
<i>Libertad de asociación</i>	Todo trabajador del Grupo SORLI puede ejercer libremente su derecho a sindicarse para ejercer y defender sus derechos sociales y económicos.
<i>Igualdad</i>	El Grupo SORLI dispone de un Plan de Igualdad <sup>6</sup> y de un Protocolo contra el acoso sexual, por razón de género y orientación sexual a disposición de sus empleados. Debido a que el Grupo SORLI tiene un firme compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se forma a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad.
<i>Retribución justa</i>	La política retributiva del Grupo SORLI tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, de modo que mujeres que estén en una misma posición y tengan idéntica antigüedad y experiencia que un hombre tendrán el mismo salario, sin que se produzca ningún tipo de discriminación en este sentido.
<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.

<sup>6</sup> El actual Plan de Igualdad se está sometiendo a revisión a tenor de la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## **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, el Grupo SORLI adoptó medidas de diligencia debida para evitar la comisión de conductas ilícitas por parte de cualquier persona física o jurídica relacionada con el Grupo. De este modo, no solamente se trata de dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de corrupción, estableciendo controles específicos para la prevención de situaciones y conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos (ya sea en el ámbito público o privado), sino que se demuestra tolerancia cero ante la comisión de este tipo de conductas.

Una de las principales medidas fue implantar un Compliance Penal para cada una de las compañías del Grupo. Cada Compliance Penal está adaptado a lo dispuesto en el artículo 31 *bis* del Código Penal.

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

a) Contactos con las Administraciones Públicas en cuanto a la obtención de autorizaciones y licencias relacionadas con la actividad de todas las compañías del Grupo SORLI (licencias urbanísticas, licencia de actividad, entre otros).

b) Relaciones con particulares y proveedores para la prestación o contratación de servicios.

Para determinar el alcance de estos riesgos, se realizó una evaluación de impacto siguiendo el Método de Mosler, cuyos resultados determinaron que el riesgo de comisión de cualquier ilícito relacionado con esta materia es "bajo" debido a la estructura de control de cada compañía del Grupo.

## 6.2 Políticas y procedimientos adoptados

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

- Código de Conducta: establece los principios que debe seguir cualquier trabajador de PROMOINMO, S.L. En dicho documento, se refleja expresamente el rechazo a cualquier forma de corrupción o soborno para obtener un beneficio económico. Ningún empleado, incluidos los directivos, podrán ofrecer u obtener beneficio económico alguno de clientes o intermediarios en sede de una relación comercial o de negocio.

- Manual de Buenas Prácticas: es el documento de referencia que agrupa las principales conductas que debe seguir cada empleado de SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. por razón de su puesto y área de trabajo (atención al cliente, confidencialidad, uso de los equipos informáticos y navegadores de internet, etc.). Como se ha destacado en anteriores apartados del presente informe, el Manual de Buenas Prácticas se ha sometido a revisión por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento e incluirá apartados tales como la Misión, Visión y Valores de la organización, así como los principales procedimientos de referencia en materia de cumplimiento normativo y que son de aplicación para todos los trabajadores.

- Anticorrupción: a raíz de la adopción del Compliance Penal, se establecieron pautas de conducta específicas para todos los empleados del Grupo en relación con los delitos de corrupción en los negocios (artículo 286 *bis* y ss. del Código Penal), tráfico de influencias (artículo 428 y ss. del Código Penal) y cohecho (artículo 419 y ss. del Código Penal). Todas estas pautas de conducta se plasmaron en el protocolo anticorrupción (con fecha de aprobación de 12 de julio de 2019), el cual se aplica en SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A.

- Sistema disciplinario: como consecuencia de la implantación del Compliance Penal, se instauró un sistema disciplinario, según lo establecido en el artículo 31 *bis*.5. 5º del Código Penal, por incumplimientos de las directrices emitidas desde el Comité de Supervisión y Cumplimiento y la Dirección de las compañías del Grupo SORLI, el cual está en consonancia con el Convenio Colectivo de aplicación de cada compañía. Las sanciones establecidas en el sistema disciplinario se aplican en caso de que se detecte

que un trabajador ha cometido una conducta contraria a la normativa interna del Grupo (Manual de Buenas Prácticas, protocolos y/o políticas internas, etc.) o del Compliance Penal.

- Cláusula de Cumplimiento Normativo: durante el primer trimestre del ejercicio 2021, se añadirá a todos los contratos con proveedores una cláusula en la que se establezcan determinados estándares éticos y legales que debe cumplir todo proveedor que tenga intención de colaborar con SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. El proveedor deberá comprometerse a respetar ciertas obligaciones en materia de competencia, corrupción, medioambiente, blanqueo de capitales, etc. En caso de no respetarlas y/o no subsanar un incumplimiento de estas, esto podría suponer la suspensión y/o rescisión de las relaciones contractuales entre las partes.

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

Cabe destacar que, durante el mes de marzo de 2020, se realizaron 4 sesiones formativas con carácter presencial a la totalidad de los responsables de planta de SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. en materia de Cumplimiento Normativo. En estas sesiones, se trataron las principales áreas de riesgo y cómo debe actuar el personal de la organización, destacándose las siguientes áreas:

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

Dada la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, no se prevé realizar sesiones formativas durante el ejercicio 2021 de manera presencial. En todo caso, se analizará la posibilidad de realizar las sesiones formativas mediante videoconferencia.

### 6.3 Resultados de las políticas y procedimientos adoptados

Para prevenir la comisión de delitos en cualquiera de las entidades que conforman el Grupo SORLI, se estableció para cada entidad un Comité de Supervisión y Cumplimiento, según lo dispuesto en el artículo 31 bis.2. 2ª del Código Penal, el cual está formado por personal interno y por profesionales externos, cuya función es prevenir y, en su caso, actuar para solventar posibles ilícitos de índole penal. Este órgano tiene la obligación, por mandato expreso del órgano de gobierno, de velar por que se lleven a cabo las buenas prácticas corporativas que se adoptaron en materia Compliance Penal.

Para el correcto desarrollo de su tarea, el Comité de Supervisión y Cumplimiento tiene acceso directo al Canal de Comunicación (artículo 31 bis.5. 4º del Código Penal), el cual ha sido puesto en conocimiento de todos los trabajadores, a través de las sesiones formativas y de los documentos generados a tenor de estas, y de los socios de negocio, mediante la Política de Compliance.

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

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

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

Durante el ejercicio 2020, no se ha reportado ninguna comunicación a través de ningún Canal de Comunicación. En consecuencia, no ha sido necesario hacer uso del sistema disciplinario establecido en el Compliance Penal. Del mismo modo, no se han rescindido contratos con socios de negocio por estar inmersos en casos de corrupción.

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

Compliance Penal, modificándose procedimientos o implementando nuevos según el riesgo detectado.

Cualquier incumplimiento o defecto detectado por parte del Comité de Supervisión y Cumplimiento se reporta al directamente al órgano de gobierno, el cual es el encargado de aprobar las actuaciones del Comité.

Durante el año 2020, 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**



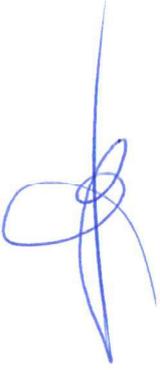
Según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, una de las compañías del Grupo Sorli (PROMOINMO, S.L.) figura como sujeto obligado al cumplimiento de la referida normativa y su Reglamento de desarrollo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



Dada la crisis sanitaria ocasionada a tenor del COVID-19 durante el ejercicio 2020, las medidas en materia de diligencia debida establecidos en la normativa de prevención del blanqueo de capitales se realizarán durante el ejercicio 2021.



Por otro lado, todas las entidades pertenecientes al Grupo SORLI han instaurado medidas básicas para prevenir el blanqueo de capitales en su seno. En este sentido, ninguna de las compañías del Grupo tiene permitido recibir dinero en efectivo cuyo valor supere los 2.500 euros y está prohibido colaborar comercialmente con entidades que tengan su domicilio fiscal en países poco colaboradores en materia económica.



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

El Grupo SORLI colabora con entidades de diversa índole de manera desinteresada. Todas las donaciones y patrocinios que se realizan tienen como objetivo garantizar la promoción de medidas y proyectos que aporten valor al Grupo. Estas aportaciones, en ningún caso deben ser

utilizadas con el fin de incumplir la normativa interna en materia de regalos establecida por el Grupo.

Para la aportación en forma de patrocinios, debe existir un vínculo razonable entre la aportación y la contraprestación. De la misma manera, la transparencia y la trazabilidad de la aportación han de ser las adecuadas para garantizar la adecuación del proceso.

En la actualidad, el Grupo SORLI colabora de manera activa con el Banco de Alimentos para la recaudación de comida para los más desfavorecidos.

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

	<b>Importe</b>	<b>Periodo</b>
<b>AECOC</b>	1.015,00 €	Anual
<b>Comertia</b>	2.128,44 €	Anual
<b>IFA</b>	86.297,04 €	Anual

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

- Sant Martí Eix Comercial
- Comerç de Vilassar de Dalt

## **7. Sociedad**

## 7. Sociedad

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

### 7.1 Impacto en los medios de comunicación

La alta sensibilidad en la gestión de la crisis de la pandemia, en especial con los colectivos más vulnerables, y las medidas de seguridad adoptadas por la empresa tuvieron un gran impacto en los medios de comunicación que se hicieron eco de dichas medidas.

También la comunicación de la creación de la Fundación Sorli tuvo un papel destacado.

Las apariciones se produjeron en televisión, radio, prensa general y prensa del sector hasta completar un total de 97 apariciones, con una audiencia estimada de 40.860.193 impactos, como así se recoge en el Informe Anual de Comunicación.

### 7.2 Productos locales

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

Debido a que sus supermercados se encuentran en Cataluña, como ejemplo de su compromiso por la producción local, se comercializa siempre ternera catalana, criada y sacrificada en Cataluña. También en el caso de la fruta se priorizan los productos locales y de temporada. Así, Sorli apoya a la agricultura de bajo impacto y a la pesca y ganadería sostenibles, haciendo menos trayectos, ahorrando energía y disminuyendo las emisiones de CO<sub>2</sub>.

### 7.3 Colaboración con entidades públicas y la Comunidad local

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

#### **Gran Recapte d'Aliments**

Sorli ha participado en el Gran Recapte desde la primera edición. Este evento está organizado por Bancs d'Aliments de Catalunya, quienes recogen donaciones de alimentos en mercados y Supermercados de todo el país durante dos días de noviembre. Este año, dadas las circunstancias, la campaña ha sido diferente. Del 16 al 21 de noviembre, la recogida se realizaba de forma virtual, dando un donativo en la caja. Los días 20 y 21 había presencia de voluntarios en algunas tiendas y se encargaban de informar de la campaña y de dar un adhesivo de agradecimiento para pegar en el plafón proporcionado por el BA.

Debido a la situación excepcional provocada por la COVID-19, Sorli ha decidido ampliar del 3% que venía aportando en ediciones anteriores al 5%, con el fin de destinar una cantidad mayor a una parte de la sociedad más necesitada.

Este año 2020 se recaudaron un total de 160.885,13 €

#### **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 28 supermercados con puntos de recogida que recogieron 82.396.12 kilos de ropa para donarlos a esta organización y, así, promover la colaboración entre la organización y la ONG con ánimo de aportar ayuda a los más desfavorecidos.

#### **Nits d'Emocions**

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

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

En esta edición se ha favorecido y dado soporte a un colectivo que ha sufrido económicamente las consecuencias de las anulaciones de conciertos y los cierres de salas.

Los conciertos tienen un coste de 8.720 euros.

### **Colectivo sanitario**

Dado que durante la pandemia el colectivo sanitario ha sido el que ha sufrido más que ninguno, se han alcanzado acuerdos especiales con el Hospital Clínic y con el Hospital de la Vall d'Hebron ofreciendo unas condiciones únicas y exclusivas para sus profesionales.

### **Fundación Ared**

La Fundación Ared da oportunidades laborales a las mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Sorli alcanzó un acuerdo con la Fundación Ared para comercializar mascarillas reutilizables fabricadas por estas mujeres.

La colaboración generó unos ingresos de 20.476,80 € para la Fundación Ared.

### **DKV Seguros**

La compañía de seguros DKV, mediante la página web [medicosfrentealcoronavirus.org](http://medicosfrentealcoronavirus.org), dio soporte en línea de manera gratuita. Sorli dio soporte a esta iniciativa solidaria a nivel de comunicación.

### **Diputación de Barcelona**

Debido a que durante el confinamiento los casos de violencia machista aumentaron, la Diputación de Barcelona lanzó una campaña de ayuda a las mujeres que pudieran ser víctimas. Sorli dio soporte y difusión a la campaña en todos sus supermercados dado que los únicos sectores donde las mujeres víctimas podían buscar ayuda fuera de su casa eran los supermercados y las farmacias.

### **Ajuntament de Sitges i Caritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat**

Se alcanzó un acuerdo con el Ajuntament de Sitges, gestionado por Caritas Diocesanas de Sant Feliu de Llobregat, otorgando un descuento especial mediante cheques de compra para que se pudieran canjear por producto, beneficiando así a las familias más necesitadas.

### **Fundació Salut i Persona**

Después de una búsqueda de servicios de asistencia psicológica, se decidió trabajar con la Fundació Salut i Persona para poner a disposición de todo el personal y de sus familiares directos una línea telefónica atendida por un equipo de profesionales de diversos ámbitos que funcionaba las 24 horas al día y los 7 días de la semana atendiendo llamadas del ámbito sanitario, social y psicológico.

### **Libro “Crónica de una superación. 99 días de pandemia.”**

Sorli ha querido reflejar en un documento escrito la crónica de cómo se gestionó la pandemia de la COVID-19 en la organización con imágenes y testimonios de las personas que forman parte del equipo y cuyo trabajo se consideró esencial.

Un tributo en forma de libro que se ha regalado a todo el personal.

También se puso a la venta en los supermercados, siendo los beneficios obtenidos por la venta de este destinados al proyecto: “En la empresa, cero violencias” de la Fundación Sorli.

## **7.4 Proveedores**



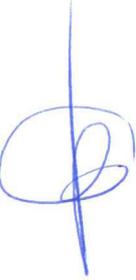
La relación con los proveedores se inicia con el análisis de idoneidad para la colaboración entre ambas partes. Tras esto, se procede a realizar un proceso de homologación donde tanto el productor como el producto deben cumplir los requisitos de calidad y seguridad, respetando los criterios ambientales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



A través de este sistema de homologación por medio de fichas de producto, se certifica el cumplimiento de la ley en términos de seguridad y salud. Por ello, no se ha procedido a realizar auditorías complementarias, ya que el grupo Sorli, solamente trabaja con marcas que garanticen que cumplen con todos los criterios requeridos y exigidos por las autoridades competentes. Todas las incorporaciones de proveedores que se han realizado en 2020 cumplen con estos criterios.



No obstante lo anterior, y para garantizar que todos los proveedores cumplen los estándares éticos del Grupo, durante el ejercicio 2020 se realizó un análisis de las cláusulas de los contratos con proveedores y, durante el ejercicio 2021, se prevé que todo proveedor que firme un contrato con SUPERFICIES DE ALIMENTACIÓN, S.A. deberá comprometerse con una cláusula de cumplimiento normativo.



## 7.5 Atención al cliente

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

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

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

En este ejercicio, el departamento de atención al cliente se ha ampliado, incrementando sus recursos como consecuencia de la pandemia, con el objetivo de ayudar a las personas mayores y a todas aquellas que, por diferentes circunstancias, no podían realizar la compra online.

Con este servicio dedicado a la gestión de los pedidos online, se ha evitado que personas más vulnerables visitaran las tiendas y, en consecuencia, se ha reducido el riesgo de contagio de las mismas.

### Filosofía de gestión

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

A lo largo del ejercicio 2020, se registraron y gestionaron un total de 381 incidencias. El 100% de ellas fueron resueltas al cierre del año 2020 cumpliendo con la filosofía de gestión. Cabe destacar que las incidencias recibidas en este ejercicio han crecido por debajo del crecimiento en ventas obtenido por la compañía.

### Incidencias recibidas 2020

Incidencia en tienda	135
<b>Incidencia producto</b>	<b>48</b>
<b>Otros*</b>	<b>52</b>
<b>Online</b>	<b>146</b>

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



Finalmente, cabe destacar que en 2020 no ha habido reclamaciones fundamentadas relativas a conflictos de la privacidad del cliente o casos identificados como filtraciones, robos o pérdidas de datos de cliente.



## 7.6 Información fiscal

La actividad del grupo Sorli solamente se efectúa en España y, por tanto, los beneficios antes de impuestos del año 2020 ascienden a 11.919.465 euros. Por otra parte, los impuestos sobre beneficios de 2020 suman una cuantía total de 3.228.224 euros.



Por último cabe destacar que no se han recibido subvenciones públicas en 2020.

## 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 (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	6, 7, 11	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	Material	10, 11	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	Material	7, 9	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	11, 12	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	Material	4	GRI 102-54
Principio de materialidad	Material	4	GRI 102-46 GRI 102-47
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	14, 15	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Información general detallada</b>			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	14	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	14	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	14	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	Material	14	GRI 102-11

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	Ver nota 23 de las CCAA	GRI 103-2
--	----------	-------------------------	-----------

**Contaminación**

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Material	21	GRI 103-2 GRI 305-7
---	----------	----	------------------------

**Economía circular y prevención y gestión de residuos**

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	16, 17	GRI 103-2
---	----------	--------	-----------

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Material	15, 16	GRI 103-2
--	----------	--------	-----------

**Uso sostenible de los recursos**

Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	18	GRI 303-5 (2018)
--	----------	----	------------------

Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	18	GRI 103-2
---	----------	----	-----------

Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	19	GRI 302-1
--	----------	----	-----------

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	15 - 19	GRI 103-2
---	----------	---------	-----------

Uso de energías renovables	Material	18	GRI 302-1
----------------------------	----------	----	-----------

<b>Cambio climático</b>			
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	20, 21	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	20, 21	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	N/A	GRI 103-2
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No material	N/A	N/A
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	No material	N/A	N/A
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	23	GRI 102-15 GRI 103-2
<b>Empleo</b>			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	23 - 25	GRI 405-1 b
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	23 - 26	GRI 102-8 a)c)

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	25 -26	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	27, 28	GRI 103-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	28	GRI 103-2 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Material	No reportado	GRI 103-2
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	30	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	Material	38, 39	GRI 405-1 b
<b>Organización del trabajo</b>			
Organización del tiempo de trabajo	Material	28 - 30	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	Material	29	GRI 103-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	28, 29	GRI 103-2
<b>Salud y seguridad</b>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	29 - 33	GRI 103-2 GRI 403-1 (2018) GRI 403-3 (2018) GRI 403-7 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	33, 34	GRI 403-9 (2018) en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 (2018) a)

<b>Relaciones sociales</b>			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	34 - 36	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	34	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	34	GRI 103-2
<b>Formación</b>			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	35, 36	GRI 103-2 GRI 404-2 a)
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	36	GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional
<b>Accesibilidad universal</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	38, 39	GRI 103-2
<b>Igualdad</b>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	35, 36 - 38	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	37	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	37	GRI 103-2

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones below it.

## RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

<b>Enfoque de gestión:</b> 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	41	GRI 102-15 GRI 103-2
--	----------	----	-------------------------

### Aplicación de procedimientos de diligencia debida

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	41	GRI 102-16 GRI 102-17
--	----------	----	--------------------------

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	41	GRI 103-2 GRI 406-1
--	----------	----	------------------------

Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	41, 42	GRI 103-2
---	----------	--------	-----------

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	44, 45	GRI 102-15 GRI 103-2
--	----------	--------	-------------------------

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	44 - 48	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17  GRI 205-2 GRI 205-3
--	----------	---------	---

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	48	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17  GRI 205-2 GRI 205-3
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	49, 52 – 54	GRI 102-13 GRI 201-1
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>			
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	51	GRI 103-2
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	51	GRI 103-2
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	52 - 54	GRI 103-2
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	52 - 54	GRI 102-43
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	52 - 54	GRI 103-2 GRI 201-1
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	54	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	54	GRI 103-2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	54	GRI 102-9 GRI 308-2 a) GRI 414-2 a)

<b>Consumidores</b>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	55	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	55, 56	GRI 103-2 GRI 418-1
<b>Información fiscal</b>			
Los beneficios obtenidos país por país	Material	56	GRI 103-2
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	56	GRI 103-2
Las subvenciones públicas recibidas	Material	56	GRI 201-4 a)

Granollers, 30 Junio de 2021

Construcciones i Contractes Barcelona, S.L.

Jordi Sorli Arall

Anna Sorli Gorriz

Cristina Sorli Gorriz

Julia Ayora Sorli